



Reconnaissance au travail des manipulateurs
radio : un levier d'importance pour leur
qualité de vie professionnelle

Julia Aubouin-Bonnaventure¹, Evelyne Fouquereau¹, Philippe Colombat¹, Julien Lejeune¹, Bruno Guglielmin², Messaline Bouquet³, Hélène Coillot¹, & Séverine Chevalier¹

¹Université de Tours, UR 1901 QualiPsy

²CHRU Tours, service de radiologie

³CHRU Tours, service de radiothérapie

Les manipulateurs radio

- **Professionnels de la santé** ayant une formation de spécialiste en électroradiologie médicale
- **Turnover élevé** (Nightingale et al., 2021)
- **Santé psychologique dégradée** (Pereira et al., 2021)
- Or, travaux sur l'identification des déterminants de leur santé psychologique → rares (Chevalier et al., 2022).



Objectifs de l'étude :

1. Explorer la relation entre la reconnaissance au travail et la santé psychologique des manipulateurs radio
2. Identifier un potentiel mécanisme sous-jacent à cette relation (un médiateur)

La santé psychologique

Définition de la santé par l'OMS (1946) : « *Etat de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ».

- Prendre en compte le mal-être et le bien-être
- Indicateur du bien-être psychologique → **satisfaction au travail** (Locke, 1976).
- Indicateur du mal-être psychologique → **épuisement émotionnel** (Maslach et al., 2001).
- Indicateur de la réussite professionnelle subjective → **satisfaction professionnelle** (Abele et al., 2011).



Comment promouvoir la santé psychologique au travail des manipulateurs radio ?

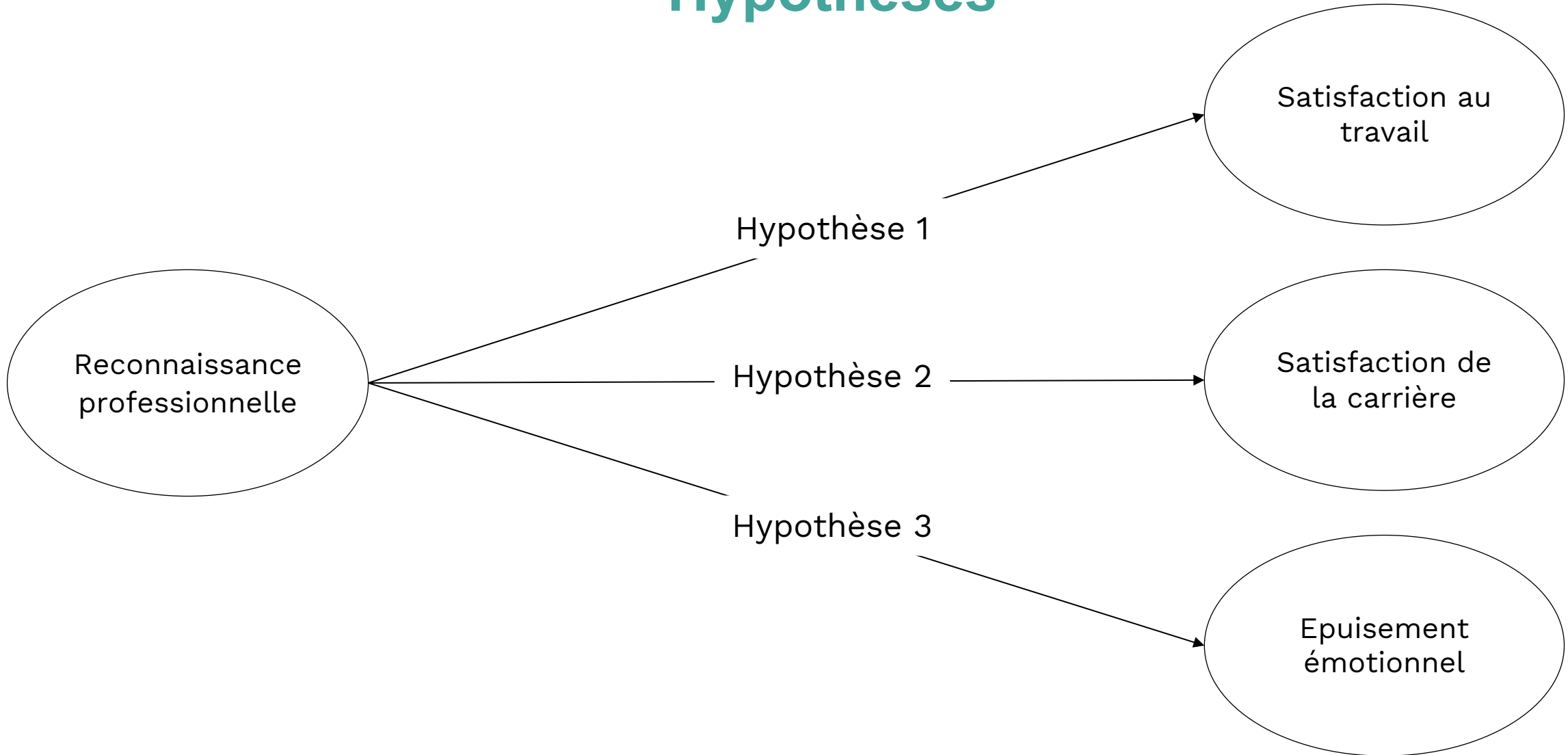
La reconnaissance au travail

- Ils peuvent souffrir plus que d'autres professionnels d'un manque de reconnaissance (e.g., Britton et al., 2017).
- Concept complexe car **polysémique, multisource et multifocal** (Brun, 2008).
- Peut-être définie comme « *une pratique qui consiste à témoigner, de façon authentique et constructive, de l'appréciation* » (Brun, 2009).

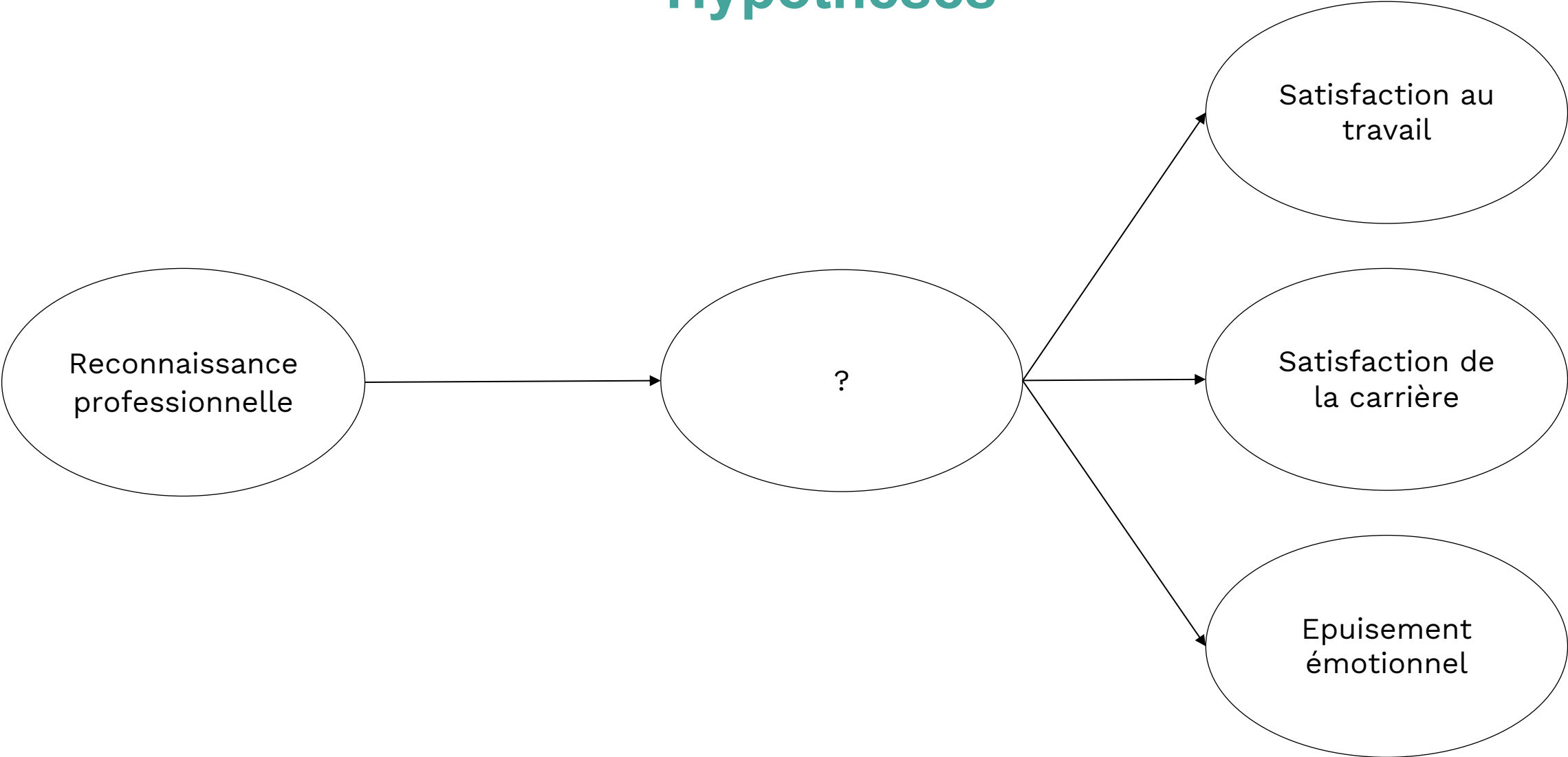
Associée à une **hausse du bien-être** et à une **diminution du stress** et de **l'épuisement émotionnel** (e.g., AbuAlRub et al., 2008 ; Gelsema et al., 2005).

- Etude interventionnelle → changements positifs significatifs dans les **états émotionnels** des participants **après avoir reçu de la reconnaissance au travail** (Angelopoulou et al., 2020).

Hypothèses



Hypothèses



Identification professionnelle

Cadre théorique de Tajfel (1978) :

« La partie du concept de soi d'un individu qui résulte de la conscience qu'il a d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance »

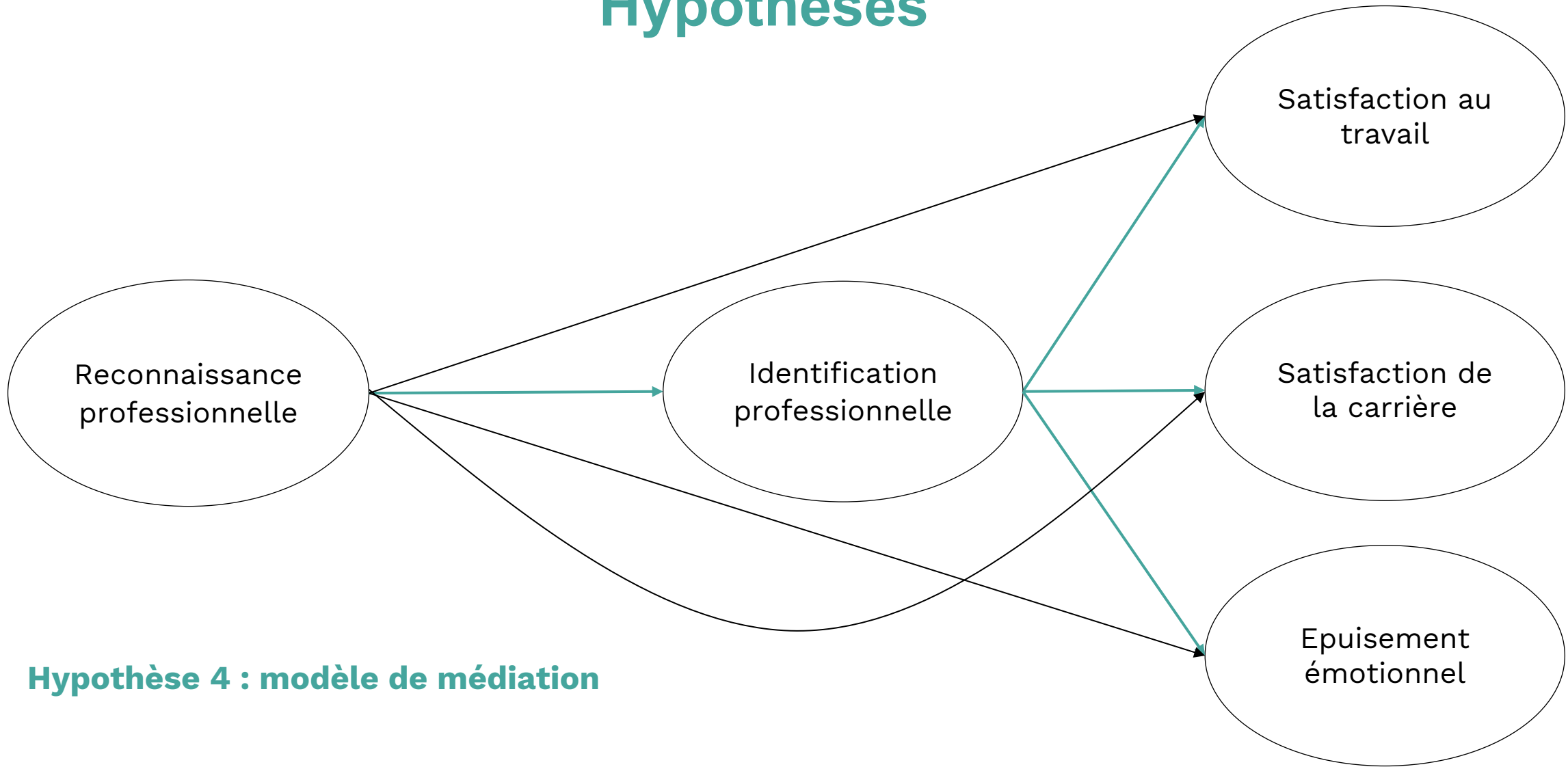
→ **Intégration des attributs et valeurs de la profession** dans sa propre identité et dans l'attachement émotionnel à celle-ci.

Or, elle pourrait être renforcée par les **multiples interactions professionnelles positives** (e.g., reconnaissance des compétences, de la spécificité du métier ; El Akremi et al., 2009).

Associée :

- positivement au **bien-être** et à la **réussite perçue de la carrière** (e.g., Jetten et al., 2012).
- négativement à **l'épuisement émotionnel** (e.g., Avanzi et al., 2018).

Hypothèses



Hypothèse 4 : modèle de médiation

Méthode

Procédure : questionnaire diffusé en ligne pendant 3 mois (par l'association nationale des manipulateurs radio), en accord avec la déclaration d'Helsinki (2013).

Population : 713 manipulateurs radio ont répondu au questionnaire, dont 531 femmes (74,5%) et 182 hommes (25,5%). L'âge moyen était de 37,23 ans ($ET = 10,55$).

Echelles utilisées :

- **Reconnaissance professionnelle** du supérieur (5 items de Cannon, 2015; $\omega = .84$), des collègues (4 items de Fall, 2015; $\omega = .79$) et des patients (4 items de Martini et al., 2014; $\omega = .79$).
- **Identification professionnelle** : 3 items de Liao et al. (2015; $\omega = .80$).
- **Satisfaction professionnelle** : 1 seul item de Tavani et al. (2014).
- **Satisfaction de la carrière** : 2 items de Jung et al. (2012).
- **Epuisement émotionnelle** : 5 items de Maslach et al. (1996; $\omega = .82$).

Analyses préliminaires

Logiciels : SPSS/ AMOS 25

Test de la structure factorielle (SEM) de la **reconnaissance professionnelle** :

$\chi^2 = 306.39$ (62), $p < .001$, CFI = .94, SRMR = .05, RMSEA = .07.

Test du facteur unique de Harman (Podsakoff et al., 2003) :

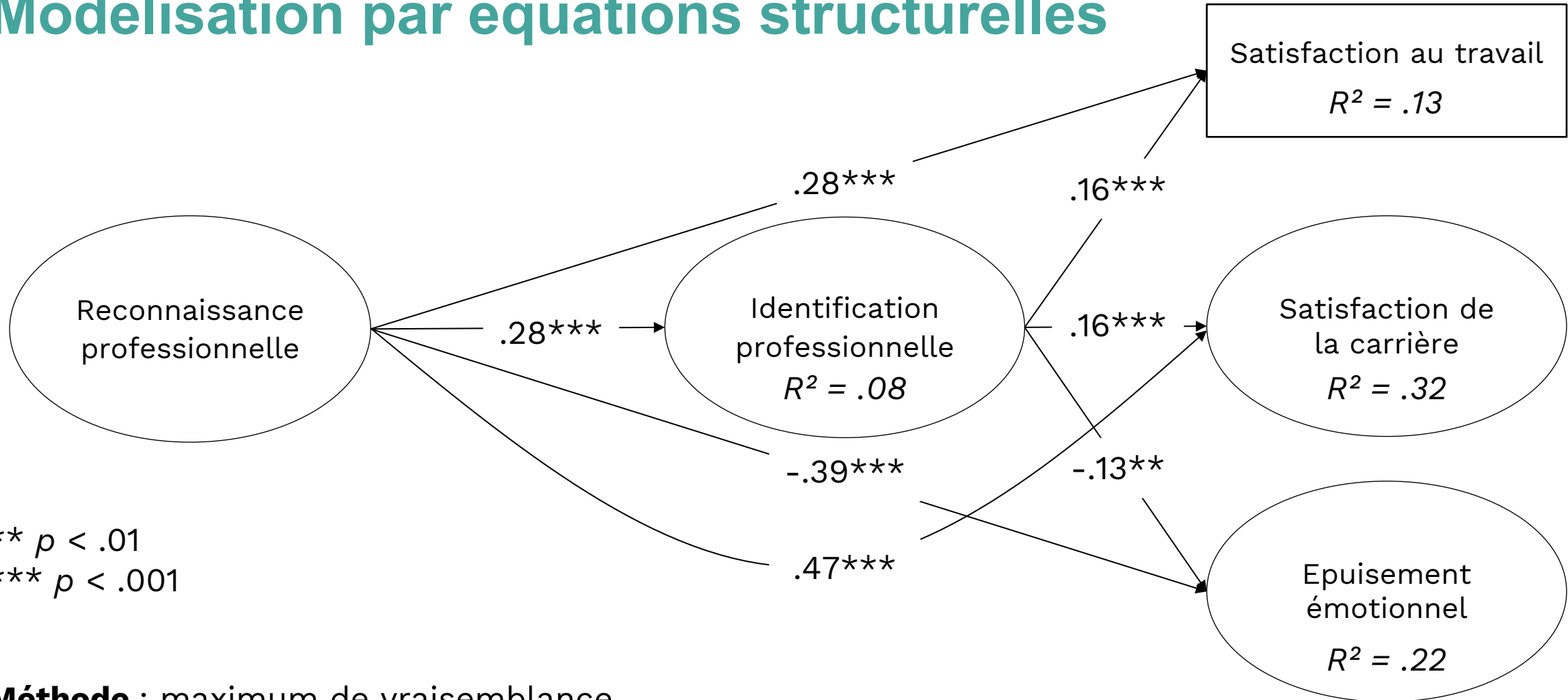
Variance totale d'un facteur imposé de **26,31 %** (< 50%) pour les 5 construits du modèle → le biais de **variance commune n'a pas sérieusement affecté les données.**

Analyses de corrélations

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5
1. Reconnaissance professionnelle	3.43	.55	1	.26***	.30***	.34***	-.32***
2. Identification professionnelle	4.00	.72		1	.22***	.21***	-.23***
3. Satisfaction au travail	3.88	.66			1	.36***	-.33***
4. Satisfaction de la carrière	3.09	1.00				1	-.35***
5. Epuisement émotionnel	3.42	1.12					1

*** $p < .001$

Modélisation par équations structurelles



** $p < .01$
*** $p < .001$

Méthode : maximum de vraisemblance

Indices d'ajustement du modèle : $\chi^2 = 859.82$ (260); $p < .001$; SRMR = .07; RMSEA = .06; CFI = .91

Test des effets indirects

- **Bootstrap Confidence Interval** (Hayes, 2018)
- Réalisé à partir de 5000 échantillons aléatoires

			Intervalle de confiance		
	β	<i>SE</i>	Faible	Elevé	<i>p</i>
Reconnaissance -> Identification -> Satisfaction au travail	.05**	.02	.02	.08	< .01
Reconnaissance -> Identification -> Satisfaction de la carrière	.05**	.02	.01	.08	< .01
Reconnaissance -> Identification -> Epuisement émotionnel	-.04*	.02	-.07	-.01	< .05

Discussion, limites, perspectives de recherches futures

Apports de l'étude dont :

- **Lien positif entre la reconnaissance et la santé psychologique** des manipulateurs radio
→ Reconnaissance : **ressource professionnelle** (JD-R Model ; Demerouti et al., 2001).
- Identification d'un potentiel **mécanisme sous-jacent** de cette relation

Limites et perspectives de recherches futures dont :

- Echantillon conséquent, **mais exclusivement français** → réitérer l'étude dans d'autres pays.
- **Protocole transversal** → protocole quasi-expérimental avec programme d'intervention.

Implications pratiques

➤ **Favoriser la reconnaissance** dans les organisations de santé :

Au niveau de l'organisation : optimisation des pratiques de reconnaissance (i.e, **pratiques organisationnelles vertueuses** ; Aubouin-Bonnaventure et al., 2021).

Au niveau des supérieurs : **programme de formation pour les supérieurs hiérarchiques** (e.g., développer la reconnaissance au quotidien).

Au niveau des collègues : travail sur la **perception des collègues de leur métier** (i.e., métier considéré essentiellement comme technique).



Merci de votre attention !

- Angelopoulou, P., & Panagopoulou, E. (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: a pilot intervention. *Psychology, Health & Medicine*, 25(8), 950e7. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1707239>.
- Aubouin-Bonnaventure, J., Fouquereau, E., Coillot, H., Lahiani, F. J., & Chevalier, S. (2021). Virtuous Organizational Practices: A New Construct and a New Inventory. *Frontiers in Psychology*, 12, 724956. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724956>
- Britton, S., Pieterse, T., & Lawrence, H. (2017). The lived experiences of radiographers in Gauteng. *The South African Radiographer*, 55(1), 28e32.
- Chevalier, S., Colombat, P., Lejeune, J., Guglielmin, B., Bouquet, M., Aubouin-Bonnaventure, J., Coillot, H., & Fouquereau, E. (2022). Recognition of radiographers in the workplace : Why it matters. *Radiography*, 28(3), 648-653. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2022.05.001>
- Nightingale, J., Burton, M., Appleyard, R., Sevens, T., & Campbell, S. (2021). Retention of radiographers: a qualitative exploration of factors influencing decisions to leave or remain within the NHS. *Radiography*, 27(3), 795-802 <https://doi.org/10.1016/j.radi.2020.12.008>
- Pereira, J. M., Silva, C., Freitas, D., & Salgado A. (2021). Burnout among Portuguese radiographers during the COVID-19 pandemic. *Radiography*, 27(4), 1118-1123. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2021.05.001>.

Les Pratiques Organisationnelles Vertueuses (POV)

- POV : *Pratiques organisationnelles formelles axées sur le bien-être psychologique et la santé optimale des employés* (Aubouin-Bonnaventure et al., 2021).
- Construit basé sur le concept de vertu organisationnelle (Meyer, 2018) et sur le modèle de l'APA (i.e., *Psychologically healthy workplaces*).
- Construit intégratif comprenant 8 ensembles de pratiques :

