

Réseau européen de psychologie du travail et des organisations European network of organizational and work psychologists (ENOP)

SYNOPSIS

-1 - DOSSIER SCIENTIFIQUE

1.1 – RAPPORT SCIENTIFIQUE CONCIS ET UTILISATION DES CREDITS DES QUATRE ANNEES
PRECEDENTES 2000 - 2004

1.2 – PROJET SCIENTIFIQUE POUR LA PERIODE 2006 – 2009

-2 - ANNEXES

A - LISTE DES MEMBRES DE L'ENOP

B - CONSEIL DE L'ENOP

C - LISTE DES SYMPOSIA ANNUELS ET ATELIERS THEMATIQUES DE L'ENOP (1998-2004)

D - PUBLICATIONS DES MEMBRES DE L'ENOP

1 - DOSSIER SCIENTIFIQUE

Fondé en 1980, l'ENOP se compose en 2004 de 34 professeurs en psychologie du travail et des organisations appartenant à 24 pays d'Europe occidentale et orientale (voir I.3). L'adhésion est conditionnée par l'appartenance à une université ou à un organisme de recherche académique en psychologie du travail et des organisations. Le programme d'activité de l'ENOP est décidé annuellement lors d'une réunion de tous les membres. Un comité de coordination (Conseil de l'ENOP), composé de sept membres élus pour deux ans se réunit deux fois par an pour assurer le suivi des décisions de la réunion de travail.

1.1 – RAPPORT SCIENTIFIQUE CONCIS ET UTILISATION DES CREDITS DES QUATRE ANNEES PRECEDENTES 2000 - 2004

La Maison des Sciences de l'Homme (MSH) soutient les activités de l'ENOP en mettant à sa disposition une structure de base administrative (coordination scientifique) et en lui accordant annuellement une aide financière pour les diverses activités scientifiques. Des financements complémentaires sont provenus de tiers (Fondation Volkswagen ; Fondation Werner Reimers, Bad Homburg, Allemagne ; Fondation Soros ; Commission Européenne ; Universités ; Ministère Néerlandais des questions sociales ; Conseil national de recherche Finlandais ; Conseil des recherche régional de Catalonia ; contributions individuelles), de telle sorte que la contribution de la MSH pendant la période couverte par ce rapport a toujours été limitée à environ 30 % de son budget annuel d'environ 90.000 Euros.

ACTIVITES SCIENTIFIQUES / DE RECHERCHE

(1) EDUCATION

Sur la base d'un modèle de référence pour un curriculum européen en psychologie du travail et des organisations comportant des standards minimums d'enseignements développé par ENOP pendant les années 90, le réseau a pendant cette période initié une recherche conjointe concernant le développement des matériaux d'enseignement.

(2) UNIVERSITES D'ETE EUROPEENNES

L'ENOP a développé depuis 1989 (Berlin) un modèle de « Summerschool » pour étudiants d'études doctorales qui a fait ses preuves. La quatrième édition qui s'est déroulée à Paris en juillet 2002 a ainsi reçu du Ministère de l'Education Nationale le label d'Université Européenne d'Été. Les Summerschools de l'ENOP visent à la création d'un nucleus des recherches doctorales européennes.

(3) FORMATION DOCTORALE PAR INTERNET

Des membres de l'ENOP de six pays travaillent depuis 1999 au développement d'un programme d'enseignement doctoral via Internet. En s'appuyant sur le modèle de référence

(voir (1)), le but recherché est de permettre à des étudiants avancés d'optimiser leur recherche en utilisant des possibilités de coopération à distance dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations. Cette initiative est actuellement poursuivie activement eu égard à son caractère de modèle européen.

(4) SYMPOSIA ANNUELS

L'ENOP organise chaque année un symposium scientifique . Ces symposia permettent d'examiner les questions nouvelles de la recherche . Les thèmes des symposia durant la période 2000-2004 traduisent bien ce souci d'encourager de nouveaux axes de réflexion : « le management du savoir et des connaissances » (2000), « l'équilibre entre vie au travail et hors travail » (2001), « l'harmonisation européenne de la vie au travail : défis pour l'Est et l'Ouest » (2002) , « la motivation au travail dans le contexte des salaires et du contrat psychologique de travail » (2003) , « définir les curricula en psychologie du travail et des organisations ; contenus et compétences » (2004).

(5) ATELIERS THEMATIQUES ET CONFERENCES INTERNATIONALES

L'ENOP a dirigé jusqu'à 2004 quarante sept (47) ateliers thématiques. Ces ateliers portent sur les questions liées au travail et à l'organisation qui sont à la pointe des thèmes de recherche et des méthodes. Ils s'adressent à des chercheurs de toutes les disciplines et leurs résultats sont publiés sous forme d'ouvrages collectifs ou de numéros spéciaux de revue. Ils ne concernent donc pas que les membres de l'ENOP. Les thématiques abordées pendant la période 2000 – 2004 ont été par exemple: « Interventions liées à la sécurité dans les organisations (mai 2001), « Cohérence des risques » (juin 2002) , « Sécurité et processus de décision » (mai 2003) , « Psychologie du travail et système de santé » (octobre 2003), « Atelier international à Kiev sur la recherche en psychologie du travail et des organisations en Europe » (mai 2004) , « Principe de précaution et changements comportementaux au travail » (septembre 2004).

(6) PROJETS DE RECHERCHE SPECIFIQUES

L'ENOP soutient, comme par le passé, un certain nombre de projets de coopération interdisciplinaire et internationale dans le domaine de la recherche. Parmi les thèmes de ces projets durant la période 2000 –2004 on peut citer :

- ▲ Sécurité et fiabilité des installations nucléaires (Hongrie, Allemagne),
- ▲ Le stress au Travail (Pays-Bas, Pologne, Espagne, Grande-Bretagne)
- ▲ Motivation au travail et qualité de vie au travail (Pays-Bas, Bulgarie, Tchéquie, Hongrie)
- ▲ Travail informationnel et interruptions (Pays-Bas, Russie)
- ▲ L'erreur humaine dans les systèmes socio-techniques à haut risque (Allemagne, Danemark, Suède, France).
- ▲ L'ENOP coopère avec un intérêt particulier à un projet de recherche centré sur le développement d'un Diplôme Européen de Psychologie. Ce projet financé par la CEE dans le cadre du programme SOCRATES est mené activement par 14 équipes de recherche de 11 pays européens.

Répondant à l'appel de la CEE dans le cadre du VI° PCRD, ENOP a soumis le projet d'un réseau d'excellence sous la thématique *Information Society Technologies and Work Life*

Challenges. Le développement de ce projet a fait l'objet d'une large concertation au sein de l'ENOP en liaison avec la MSH qui y figure comme l'organisation soumettant la proposition. En dépit d'évaluations globalement positives quant à la qualité scientifique du projet, celui-ci n'a pas été retenu, compte tenu principalement de son manque d'interdisciplinarité.

(7) AUTRES ACTIVITES

D'autres activités de l'ENOP ont porté sur:

- la mobilité des étudiants et enseignants, y inclus l'utilisation des bourses Diderot
- la coopération Est-Ouest : le don de 100 manuels et ouvrages de recherches de base aux bibliothèques de dix universités et académies des sciences d'Europe de l'est ou centrale.
- publications périodiques et Internet: un bulletin d'information et un site Internet: <http://www.ucm.es/OTROS/Psyap/enop>

CONCLUSION

En plus de deux décennies d'existence l'ENOP a démontré son aptitude à jouer un rôle stratégique et décisif dans l'une des disciplines cruciales des sciences sociales en Europe. Sa force particulière réside dans les liens informels d'un réseau qui regroupe des chercheurs réputés de plus de 40 Instituts de psychologie des universités ou des académies nationales des sciences.

1.2 – PROJET SCIENTIFIQUE POUR LA PERIODE 2006 – 2009

Pour les années 2006-2009, l'ENOP souhaite s'appuyer sur ses réalisations passées pour ouvrir de nouvelles perspectives :

UN ROLE DE STIMULATION POUR DE NOUVEAUX THEMES DE RECHERCHE EMERGENTS

(1) LA CONTINUATION DES SYMPOSIA ANNUELS ET DES ATELIERS THEMATIQUES

Alors que l'objet des symposia annuels restera en priorité l'identification de besoins nouveaux et l'incitation à de nouvelles orientations de recherche dans le domaine propre de la psychologie du travail et des organisations, les ateliers de travail seront eux à vocation interdisciplinaire. C'est d'ailleurs déjà le cas pour deux séries d'ateliers de l'ENOP aujourd'hui reconnus comme des activités de recherche importantes sur la scène internationale en sciences sociales : la série d'ateliers « Nouvelles technologies et travail » (qui compte à ce jour 23 ateliers, 16 ouvrages publiés et des publications dans des numéros spéciaux de revues) et la série « Psychologie du travail et système de santé » (à ce jour 8 ateliers et 4 ouvrages publiés) . Ces deux activités se situent à la pointe de la recherche dans leurs domaines respectifs et servent d'incitation à la communauté scientifique dans son ensemble.

(2) L'INTENSIFICATION DE PROGRAMMES DOCTORAUX ET POST-DOC

Les **Summerschools** de l'ENOP ont pour particularité leur durée (trois semaines-un mois) et la large ouverture de leur thématique. Outre les retombées au niveau des recherches entreprises par les doctorants, ces programmes ont pour conséquence majeure la

constitution de réseaux de jeunes chercheurs sur un plan européen. La dynamique de groupe qui se développe dans les sessions se prolonge par le maintien de liens actifs et la réalisation de recherches internationales. Les étudiants se rencontrent de manière autonome et soumettent collectivement des contributions dans les congrès européens (par exemple, Lisbonne, mai 2003).

Une ou deux nouvelles éditions de Summerschool seront mises en œuvre au cours du prochain quadriennal, mais ENOP mettra de plus en œuvre des séminaires doctoraux résidentiels d'un nouveau type. La réunion sur une durée de 3 à 5 jours d'une quinzaine de thésards européens travaillant sur des sujets proches et d'experts sera organisée par l'ENOP. C'est autant la circulation des idées que l'amélioration et l'approfondissement des recherches en cours qui seront ici visés. Un séminaire pilote sera programmé pour 2005 à partir d'un appel d'offres interne à l'ENOP. Les programmes européens d'aide à la mobilité seront systématiquement sollicités pour aider au financement de ces actions.

Les deux activités visent à développer continuellement l'amélioration des programmes européens d'éducation doctorale et la qualité de recherche des thésards.

L'offre d'accueil et de formation post-doctorale des laboratoires fera enfin l'objet d'un recensement systématique et d'un affichage au sein de l'ENOP et au-delà.

(3) LA REALISATION D'UN CAMPUS NUMERIQUE EUROPEEN EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

Le site de l'ENOP deviendra, au plan académique, le portail d'entrée de référence et d'orientation dans le champ de la formation européenne en psychologie du travail et des organisations. Il facilitera les choix des étudiants en vue de composer le meilleur parcours de formation possible. Des supports pédagogiques (vidéos, études de cas, instruments d'analyse,...) y seront progressivement intégrés. Ainsi sera prolongée et amplifiée, l'expérience de formation en ligne déjà développée par un groupe de travail formé de membres de l'ENOP.

La réalisation de ce campus numérique européen en psychologie du travail et des organisations implique la recherche de moyens nouveaux permettant de sortir d'une phase encore artisanale. L'ENOP nommera, en particulier, un Webmaster en charge de l'articulation de cette initiative avec les actions, en ce domaine, de la MSH. Ce campus numérique représente un véritable projet pilote d'une université virtuelle en Europe.

(4) L'OPTIMISATION DU POTENTIEL DE RECHERCHE INTERNATIONAL ET INTERDISCIPLINAIRE DE L'ENOP
L'ENOP a décidé de réorienter ses stratégies de recherche conjointe qui doivent s'adresser en priorité à des problèmes spécifiquement européens.

- L'IMPACT DU PROCESSUS DE BOLOGNE SUR LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS
Les décisions des pays européens de créer un véritable Espace Européen d'Enseignement Supérieur (« Bologna process ») touchent toutes les Universités européennes. Cependant, on ne peut véritablement anticiper les conséquences d'une restructuration de fond des curricula des universités européennes dans les différentes disciplines. Aussi l'ENOP a-t-il l'intention de mener une étude conjointe parmi ses membres et leurs institutions de

rattachement sur les changements en cours dans le champ de la psychologie du travail et des organisations afin de déterminer dans quelle mesure ils vont dans le sens de la création d'un espace européen d'enseignement supérieur.

- VERS UN RESEAU D'EXCELLENCE (NETWORK OF EXCELLENCE -NOE)

L'ENOP fera une deuxième tentative de soumission d'un projet de Réseau d'Excellence aux Communautés Européennes, dans le domaine des changements de la vie au travail. La proposition sera différente de la précédente (dans le cadre du 6^e PCRD) en ce que : d'une part, elle sera plus homonège eu égard aux intérêts de recherche des différents partenaires et d'autre part, elle s'efforcera d'intégrer d'emblée des disciplines différentes concernées par les problèmes de la vie au travail.

- RECHERCHE SUR LE ROLE DES FACTEURS HUMAINS POUR LA SECURITE DES CENTRALES NUCLEAIRES EN EUROPE

Un petit noyau des membres de l'ENOP a depuis plusieurs années été au centre d'une recherche sur la fiabilité des centrales nucléaires, recherche conduite en relative autonomie par rapport aux équipes de recherche nationales. L'ENOP a l'intention de regrouper les différents efforts de recherche isolés (Hongrie, Espagne, Allemagne) en une recherche collective sur les aspects les plus importants de la sécurité nucléaire du point de vue du rôle des facteurs humains, perspective jusque là largement négligée dans un domaine principalement dominé par les sciences de l'ingénierie.

(5) AUTRES ACTIVITES

Au delà de ses activités de recherche au sens strict, l'ENOP continuera à développer des programmes favorables à l'ancrage de la psychologie du travail et des organisations au sein de la grande famille des sciences humaines et sociales.

- ERASMUS ET ECHANGE DE PERSONNEL

Le programme d'échange d'étudiants et d'enseignants en Europe qu'ENOP a initié dès le début des années '80 sera élargi sous les auspices du programme ERASMUS des Communautés Européennes. De plus, de nouveaux moyens d'encourager et de financer des échanges post-doc seront recherchés, en particulier par le biais de subventions spécifiques.

- PUBLICATIONS, SERIE DE RAPPORTS, COLLABORATION AVEC LA REVUE SOCIAL SCIENCE INFORMATION/INFORMATIONSUR LES SCIENCES SOCIALES

Les membres de l'ENOP poursuivront leur programme de publications : ouvrages scientifiques de haut niveau, contributions à des revues scientifiques et à des ouvrages collectifs, dans le but de valoriser et de diffuser les résultats de recherche. La revue de la Maison des sciences de l'homme *Social Science Information/Information sur les Sciences Sociales* jouera un rôle important à cet égard. La publication occasionnelle de documents issus des programmes de l'ENOP dans la série « ENOP Report Series » sera poursuivie (cf (1) dans la liste des publications ci-dessous).

CONCLUSION

Fort de ses réalisations passées, le réseau ENOP a l'intention dans les années à venir d'explorer de nouveaux domaines et de développer de nouveaux instruments de recherche et de formation, jouant ainsi un rôle moteur dans le développement de la psychologie du travail et des organisations en étroite liaison avec d'autres disciplines apparentées des sciences humaines.

PUBLICATIONS SIGNIFICATIVES

1. ENOP (1998). *European Curriculum in W&O Psychology. Reference Model and Minimal Standards*. Paris: Maison des Sciences de l'Homme, ENOP document de travail, Nr. 3
2. Heller, F.A., Pusic, E., Strauss, G. & Wilpert, B. (1999). *Organizational participation – myth and reality*. Oxford: Oxford University Press
3. Hurley, J. (1998). *Organization and scientific discovery*. Chichester: Wiley
4. Lundberg, U. & Johansson, G. (1999). Stress and health risks in repetitive work and supervisory monitoring work. In R. Backs & W. Boucsein (eds.). *Engineering psychophysiology: Issues and applications*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
5. Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, K.H., Viswesvaran, C. (eds., 2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Personnel Psychology., Vol.1*. London: Sage
6. Kirchner, E. & Rodler, C. (2002). *Motivation in Organisationen*. Wien: WUV
7. Guest, D. & Conway, N. (2002). *Pressure at work and the psychological contract*. London: CIPD
8. Kouabenan, D.R. & Dubois, M. (2003). *Les risques professionnels: évolution des approches. Nouvelles perspectives*. Toulouse: Octarès éditions
9. N. Itoigawa, B. Wilpert & B. Fahlbruch (eds., 2004). *Emerging demands for the safety of nuclear power operations*. Baton Rouge, FL.: CRC Press

ANNEXE A : LISTE DES MEMBRES DE L'ENOP (2004)

1/Prof. Mogens Agervold
Institute of Psychology
University of Aarhus
Asylvej 4
DK-8240 Risskov
Denmark
Tlf. + 45 8942 4980
Fax. + 45 8942 4901
agervold@psy.au.dk

2/Prof. Miklos ANTALOVITS
Budapest University of Technology and Economics
Department of Ergonomics and Psychology
Egri J. u. 1. E. III. 11.
BUDAPEST
H-1111 Hungary
Phone: 36 1 463 2654 (office)
Phone: 36 1 208 3731 (home)
Fax: 36 1 463 2106 (office)
E-mail: antalovits@erg.bme.hu

3/Prof. Francesco Avallone
Facoltà di Psicologia2
Università "La Sapienza" di Roma
Italy
Ph. +39/06/49917881
Fax: +39/06/35500702
E-mail : Francesco.Avallone@uniroma1.it

4/Prof. Rene D. BOUWEN
Work and Organizational
Psychology
Catholic University Leuven
102, Tiensestraat
B-300 LEUVEN
Belgium
Phone: 32 16 326056 (office)
Phone: 32 16 259502 (home)
Fax: 32 16 326055
E-mail: Rene.Bouwen@psy.kuleuven.ac.be

5/Prof. David GUEST
The Management Centre
King's College London
Franklin-Wilkins Building
150 Stamford Street
LONDON SE1 9NN
Phone/fax 44 20 7848 3723
E-mail: david.guest@kcl.ac.uk

6/Prof. Willy HAUKEDAL
Institute for Psychosocial Sciences
University of Bergen
Christiegt. 12
N-5015 BERGEN
Norway
Phone 47 55589078 (office)
47 55931344 (home)
E-mail willy.haukedal@psych.uib.no

7/Prof. John J.P. HURLEY
Dublin City University
Dublin 9
Ireland
Phone: 353 1 7005224 (office)
Phone: 353 1 2880763 (home)
Fax: 353 1 7005446 (office)
Fax: 353 1 2886899 (home)
E-mail: john.hurley@dcu.ie

8/Prof. Gunn JOHANSSON
Department of Psychology
University of Stockholm
SE-10691 STOCKHOLM
SWEDEN
Phone: 46 8 163900 (office)
Fax: 46 8 159342 (office)
Phone: 46 8 646 7957 (home)
Fax: 46 8 88 5421(home)
E-mail: gj@psychology.su.se

9/Prof. Aristotelis KANTAS
Deptment of Education
Section of Psychology
University of Patras

26500 PATRAS
Greece
Phone: 30 61 997772 (office)
Fax : 30 61 997740 (office)
Phone-fax: 30 1 6128881 (home)
E-mail : kantas@upatras.gr (university)
akantas@netor.gr (personal)

10/Prof. Lyudmila KARAMUSHKA
Head of Organizational
Psychology Laboratory
Institute of Psychology
Academy of Pedagogical Sciences
of Ukraine
2 Pan'kivska str.
01033 KYIV
Ukraine
Tel + fax : 38 044 450 98 16
E-mail: lkarama01@yahoo.uk

11/Professeur Véronique DE KEYSER
Faculté de Psychologie
Université de Liège
5 Bd du rectorat B-32
Sart LIEGE 1
Belgium
Phone: 324 366 2013 (office)
Phone: 32 (0)75691224 (GSM)

12/Prof. Erich KIRCHLER
University of Vienna
Department of Psychology
Universitaetsstr. 7
A-1010 VIENNA
Austria
Phone 43 1 4277 478 80
Fax 43 1 4277 478 89
E-mail: erich.kirchler@univie.ac.at

13/Prof. Edvard KONRAD
Oddelek za psihologijo
Filosofska fakulteta
Askerceva 12
1000 LJUBLJANA
Slovenija
Phone: 386 01 241 11 62

Fax: 386 01 425 9030
E-mail: edvard.konrad@ff.uni-lj.si

14/Prof. Dongo Rémi KOUABENAN
Université Pierre Mendès France
UFR SHS, Département de Psychologie
BP 47, 38040 GRENOBLE Cedex 9
France
Phone: 04 76 82 5629 (office)
04 76 22 85 07 (home)
Fax: 04 76 82 56 65
E-mail: Remi.Kouabenan@upmf-grenoble.fr

15/Prof. Anna LEONOVA
Dpt. of Work and Organizational Psychology
Moscow State University
Mokhovaya Str., 8/5
103009 MOSCOW
Russia
Phone: 7 095 2033123/2033596 (office)
Phone: 7 095 9280830 (home)
E-mail: aleonova@nm.ru

16/Prof. Dr. Dietrich Manzey
Technische Universität Berlin
Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft
FG Arbeits- und Organisationspsychologie
Marchstr. 12, Sekr. F7
D-10587 Berlin
Germany
Tel.: 49 30 - 314 21340
Fax: 49 30 - 314 25434
email: dietrich.manzey@tu-berlin.de

17/Prof. Friedhelm NACHREINER
Carl von Ossietzky Universitaet Oldenburg
Institut fuer Psychologie, Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie
D - 26111 OLDENBURG
Germany
Phone: 49 441 7983811
Fax: 49 441 7983865
E-mail: friedhelm.nachreiner@uni-oldenburg.de

18/Prof. Kjell OHLSSON
Division of Quality and Human Systems Engeneering
Department of Mechanical Engineering

Linköping Technical University
5-581 83 LINKÖPING
Sweden
Phone: 46 13 281687
Mobile: 46 70 2421687
Fax 46 13282579
E-mail: kjeoh@ikp.liu.se
ilsamtalet@swipnet.se
Phone 46 13 50597 (home)

19/Professor José M. PEIRO
Departamento de Psicología Social
Facultad de Psicología
Avda. Blasco Ibanez, 21
46010 VALENCIA
Spain
Phone: 34 96 3864689 (office)
Phone: 34 96 3620867 (home)
Fax: 34 96 3864668
E-mail: Jose.M.Peiro@uv.es

20/Professor José M. PRIETO
Dpt. of Ind. Differences and
Work Psychology
Universidad Complutense, Fac.
Psicología
Campus Somosaguas
28223 MADRID
Spain
Phone: 34 91 3943236 (office)
Phone: 34 91 7154746 (home)
Fax: 34 91 3943189 (office)
Fax: 34 91 3510091 (home)
E-mail: jmprieto@psi.ucm.es
(Internet)

21/Prof. Santiago D. de QUIJANO
Departamento de Psicología Social
Facultat de Psicologia
Universitat de Barcelona
Passeig de la Vall d'Hebron 171
08035 BARCELONA
Spain
Phone : 34 93 3125193 (office)
34 610 202 503 (cellular)
34 93 453 29 28 (home)
Fax: 34 93 402 13 66 (office)

E-mail: sdiazdequijano@ub.edu

22/Prof. Zofia RATAJCZAK
Silesian University
Institute of Psychology
Grazinskiego 53
40-126 Katowice
Poland
Phone: 48 32 2 589 933
E-mail: zofrataj@us.edu.pl

23/Prof. Vincent ROGARD
Université René Descartes
UFR Psychologie
Laboratoire d'Ergonomie Informatique
71, avenue Edouard Vaillant
92774 Boulogne-Billancourt cedex
France
Phone : 01 55 20 57 38
E-mail: rogard@psycho.univ-paris5.fr

24/Prof. Guido SARCHIELLI
Dipartimento di Scienze dell' Educazione
Via Zamboni 34
40126 Bologna
Italy
Phone: 39 51 209 8466 (office)
39 546 662578 (home)
Fax: 39 51 228 847
E-mail: sarchiel@scform.unibo.it

25/Prof. Wilmar SCHAUFELI
Organizational and Clinical Psychology
Utrecht University
P.O. Box 80140
3508 TC UTRECHT
Netherlands
Phone: 31 30 253 92 16
Fax: 31 30 253 74 82
E-mail : w.schaufeli@fss.uu.nl

26/Prof. Handan Kepir SINANGIL
Marmara University
Faculty of Business Administration and Economics
Department of Management

81040 Göztepe- ISTANBUL
Turkey
E-mail: sinangil@hamlin.cc.boun.edu.tr

27/Prof. Branimir SVERKO
Dpt. of Psychology
University of Zagreb
I. Lucica 3
10000 ZAGREB
Croatia
Phone: 385 1 6120216 (office)
Phone: 385 1 3094067 (home)
Fax: 385 1 6120037
E-mail: bsverko@ffzg.hr

28/Prof. Mare TEICHMANN
Technical University of Tallinn
5 Ehitajate Tee
TALLINN
Estonia
Phone 372 6202661
Fax 372 2 6202020
E-mail : mare@pekonsult.ee
GSM : 37205087510

29/Prof. Veikko TEIKARI
Laboratory of Work Psychology and Leadership
Helsinki University of
Technology
Box 9500
02015 TKK
Finland
Phone: 358 9 4513650 (office)
Fax: 358 9 4513665 (office)
E-mail: veikko.teikari@hut.fi

30/Professor Giancarlo TRENTINI
Dip. di Filosofia e Teoria
delle Scienze
Universita di Venezia
5, Via Crocefisso (private)
20122 MILANO
Italy
Phone: 39 2 8056514 (office)/39 2 58 31 31 62 (home)
Fax: 39 2 866677
E-mail : gtrentin@unive.it

31/Prof. Hendrik VAN DER FLIER
Dpt. Of Work and Organizational Psychology
Vrije Universiteit
Van der Boechorststr 1
1081 BTAMSTERDAM
Netherlands
Phone: 31 20 4448 712
E-mail : H.van.der.Flier@psy.vu.nl

32/Prof. Matti VARTIAINEN
Laboratory of Work psychology and
Leadership
Helsinki University of Technology
P.O. Box 5500
02015 HUT
Finland
Phone: 358 9 451 3660
Fax: 358 9 451 3665
Mobile : 358 50 5553380
E-mail : MATTI.VARTIAINEN@HUT.FI

33/Professor Bernhard WILPERT
Technische Universität Berlin
Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft - F-7 -
Marchstr. 12, D-10587 Berlin, Germany
Tel.: (030) 314 22915
Fax: (030) 314 25434
e-mail: bernhard.wilpert@tu-berlin.de
<http://www.tu-berlin.de/~aopsych/personen/home-bw.htm>

34/ Prof. Fred ZIJLSTRA
Dpt. of Psychology
University of Surrey
GU2 8XH GUILDFORD, Surrey
UK
Phone: 44 1483686945
E-mail: f.zijlstra@surrey.ac.uk

ENOP members retired

Professeur Pol COETSIER
Dpt. of Personel Management

Work and Organizational
Psychology
State University of Ghent
2, Dunantlaan
9000 GENT
Belgium
Phone: 32 9 2646457 (office)
Phone: 32 9 2646496 (fax office)
32 9 282 51 14 (private)
E-mail: Pol.coetsier@RUG.AC.BE

Professor Peter DACHLER
Hochschule ST Gallen
11 Guisanstrasse
9010 ST GALLEN
Switzerland
Phone: 41 71 302640 (office)
Phone: 41 52 337 06 49 (home)
Fax: 41 71 302659
e-mail: dachler@unisg.ch

Professor José FERREIRA MARQUES
Faculty of Psychology and Education
University of Lisbon
Alameda da Universidade
1600 LISBON
Portugal
Phone: 351 21 7934554 (office)
Fax: 351 21 7933408

Professor Anthony J. KEENAN
School of Management
Herriot-Watt University
RICCARTON
EDINBURGH
Grande-Bretagne
Phone: 44 31 4495111 (office)
44 31 3313004
Fax: 44 31 3311985
E-mail: T.Keenan@hwu.ac.uk

Prof. Claude Lévy-Leboyer
Directeur
IRAP
64 rue Pergolèse 75116
PARIS

France
tél/fax: 01 45 00 02 36

Prof. Ivan ROBERTSON
Manchester School of Management
University of Manchester
Institute of Science and Technology (UMIST)
PO Box 88
M60 1QD MANCHESTER
UK
Phone: 44 161 200 3443
Fax: 44 161 200 3623
E-mail: Ivan.Robertson@umist.ac.uk

Prof. Norbert SEMMER
Psychological Institute
University of Bern
45, Muesmattstrasse
3012 BERN
Switzerland
Phone: 41 31 631 40 27 (office)
41 31 351 96 10 (home)
Fax: 41 31 6318212
E-mail: norbert.semmer@psy.unibe.ch

Scientific Coordinator:
Anne ROCHA PERAZZO
Ecole des hautes Etudes en Sciences Sociales
Maison des Sciences de l'Homme
54 Bd. Raspail
75006 Paris
France
Phone: 33 01 49 54 22 48
Fax: 33 01 49 54 21 02
E-mail: arocha@msh-paris.fr

ANNEXE B : CONSEIL DE L'ENOP

CONSEIL FONDATEUR :

Pol Coetsier (Rijksuniversiteit te Gent), Peter Dachler (Hochschule St Gallen), Charles De Wolff (Katholieke Universiteit Nijmegen), Claude Lévy-Leboyer (Université de Paris V), Sylvia Shimmin (University of Lancaster), Bernhard Wilpert (Technische Universität Berlin).

CONSEILS ELUS:

1998 : John Hurley (Dublin City University, Irlande), Tony Keenan (Herriot-Watt University, Edimbourg, G.B.), José M. Peiro (Universidad de Valencia, Espagne), Zofia Ratajczak (Université Slaski, Katowice, Pologne), Robert Roe (Tilburg Universiteit, Pays-Bas), Branimir Sverko (Université de Zagreb, Croatie), Bernhard Wilpert (Technische Universität Berlin, Allemagne).

1998-2000 : René Bouwen (Université catholique de Louvain), Anthony Keenan (Herriot Watt University, Edimbourg), Erich Kirchler (Universität Wien), Edvar Konrad (Filosofski Fakultet Ljubljana), Zofia Ratajczak (Université Slaski, Katowice), Robert Roe (Tilburg Universiteit), Bernhard Wilpert (Technische Universität Berlin).

2000-2001 : David Guest (Birkbeck College, Londres), Tony Keenan (Herriot-Watt University, Edimbourg, G.B.), Erich Kirchler (Universität Wien), Edvar Konrad (Filosofski Fakultet Ljubljana), Zofia Ratajczak (Université Slaski, Katowice), Bernhard Wilpert (Technische Universität Berlin).

2002-2003 : Willy Haukedal (University of Bergen), Lyudmila Karamushka (University of Kiev), Erich Kirchler (University of Vienna), Edvard Konrad (University of Ljubljana), Henk van der Flier (Free University, Amsterdam), Vincent Rogard (Université Paris V), Bernhard Wilpert (Berlin University of Technology).

2003-2004 : Lyudmila Karamushka (University of Kiev), Erich Kirchler (University of Vienna), Henk van der Flier (Free University, Amsterdam), Vincent Rogard (Université Paris V), Handan Sinangil (Marmara University, Istanbul), Bernhard Wilpert (Berlin University of Technology), Fred Zijlstra (University of Surrey, Guildford).

2004-2005 : Lyudmila Karamushka (University of Kiev), Erich Kirchler (University of Vienna), Vincent Rogard (Université Paris V), Matti Vartiainen (Helsinki University of Technology), Bernhard Wilpert (Berlin University of Technology), Fred Zijlstra (University of Surrey, Guildford).

Coordination Scientifique: Anne Rocha Perazzo (EHES).

ANNEXE .C : LISTE DES SYMPOSIA ANNUELS ET ATELIERS

THEMATIQUES DE L'ENOP: 1998-2004

- XVIIIe symposium annuel, *Work and Organizational Cyberpsychology*, Paris, MSH, 26-28 mars 1998.
- *New technology and Safety Medicine* , Werner Reimers Stiftung, Bad Homburg, 4-6 juin 1998.
- *Organizational Psychology and Transition processes In Central and Eastern Europe* , Dubrovnik, 30 septembre-3 octobre 1998.
- XIXe symposium annuel, *Doing Research with Policy Implications : Bridging Organizational Psychology and Policy Research*, Paris, 25-27 mars 1999.
- *Safety Related Interventions in Organizations*, Werner reamers Stiftung, Bad Homburg, 17-19 juin 1999.
- VIe Conférence Enop *Organizational Psychology and Health Care*, Gand, 7-9 octobre 1999.
- XXe symposium annuel, *Knowledge Management*, Paris, 23-25 mars 2000.
- *Safety Regulation : The Challenge of New Technology and New Frontiers*, Werner Reimers Stiftung, Bad Homburg, 8-10 juin 2000.
- *Psychology and Democracy* , Vienne, 11 Novembre 2000.
- XXIe symposium annuel, *Work-Life Balance*, Paris, 29-31 mars 2001.
- VIIe Conférence Enop *Organizational Psychology and Health Care*, Stockholm , 11-13 octobre 2001.

- XXIIe symposium annuel, *European harmonization of working life : challenges for East and West*, Paris, 21-23 mars 2002.
- *Risk coherence*, Berlin, 13-15 juin 2002.
- XXIIIe symposium annuel, *Work motivation in the context of pay and the psychological contract of work*, Paris, 27-29 mars 2003.
- *Safety in the design process, Opening Pandora's box*, Berlin, 29-31 mai 2003.
- VIIIe Conférence Enop *Organizational Psychology and Health Care*, Vienne, 8-11 octobre 2003.
- XXIVe symposium annuel, *Designing curricula – input and contents and output of skills*, Paris, 25-27 mars 2004.
- *International Workshop "Organizational, Work and Economic Psychology in Ukraine in the Context of European Integration"*, Kiev, 23-24 mai, 2004.
- *Safety Culture and Behavioral Change at the Workplace*, Berlin, 22-24 septembre 2004.

ANNEXE D: PUBLICATIONS

(Note: On trouvera dans cette liste une sélection de publications par des membres de l'Enop. Seules les publications en rapport avec les activités de l'Enop y sont mentionnées).

1. ENOP (1998). *European Curriculum in W&O Psychology. Reference Model and Minimal Standards*. Paris: Maison des Sciences de l'Homme, ENOP document de travail, Nr. 3
2. Antalovits, M. (1999). Self-assessment and learning in nuclear power plant simulation training. In J. Misimi, B. Wilpert & R. Miller (Eds.). *Nuclear Safety: A human factors perspective* (pp. 243-256). London: Taylor & Francis
3. Avallone, F., Sinangil, H & Caetano, A. (Eds) (2003) *Identity and diversity in organizations*. Milan: Guerini Studio.
4. Büttner, T., Fahlbruch, B. & Wilpert, B. (1999). *Sicherheitskultur: Konzepte und Analysemethoden*. Heidelberg: Asanger
5. Coetsier, P. & G. Karnas et al. (1999) Approche psycho-organisationnelle du stress au travail. *Psychologie du Travail*.
6. De Wolff, C.J. & Hurley, J. (1998). The changing nature of work and organizational psychology. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(4) 343-355
7. Drenth, P.J.D., Thierry, H. & de Wolff, C.j. (1998). *Handbook of work and organizational psychology* (4 vols.). Hove: Psychology Press
8. Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-677
9. Guest, D. (1999). Human resource management: The workers verdict. *Human Resource Management Journal*, 9(3), 5-25
10. Heller, F.A. & Hurley, J. (1998). Leadership. *European Journal of Work and Organization Psychology (Spec. Issue)*, 6(4)
11. Heller, F.A., Pusic, E., Strauss, G. & Wilpert, B. (1999). *Organizational participation - myth and reality*. Oxford: Oxford University Press
12. Hurley, J. (1998). *Organization and scientific discovery*. Chichester: Wiley
13. Hurley, J. (Ed.)(2003) *Scientific research effectiveness: the organizational dimension*. Dordrecht: Kluwer.

14. Kirchler, E. & Schmidl, D. (2000). Schichtarbeit im Vergleich: Befindenunterschiede und Aufmerksamkeitsvariation während der 8-Stunden- versus 12-Stunden Schichtarbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44 (1), 2-18
15. Kirwan, B., Hale, A. & Hopkins, A. (Eds.) (2002) *Changing Regulation*. Amsterdam: Pergamon Press
16. Konrad, E. (2000). Implicit leadership theories in Eastern and Western Europe. *Social Science Information*, 39 (2), 335-347
17. Kouabenan, R. (Ed.) (2003) *Les risques professionnels: évolution des approches. Nouvelles perspectives*. Toulouse : Octarès.
18. Lundberg, U. & Johansson, G. (1999). Stress and health risks in repetitive work and supervisory monitoring work. In R. Backs & W. Boucsein (eds.). *Engineering psychophysiology: Issues and applications*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
19. Maslic, S.D. & Sverko, B. (2000) Croatia workers in the period of transition: a five year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 39(2)363-376
20. Misumi, J., B. Wilpert & R. Miller (eds., 1999). *Nuclear Safety – a human factors perspective*. London: Taylor & Francis
21. Nelson, A., Robertson, I.T., Walley, L. & Smith, M. (1999). Personality and work performance: some evidence from small and medium-sized firms. *The Occupational Psychologist*, 38, 28-36
22. Roe, R.A. (1999). Work performance. In C. Cooper & I.T. Robertson (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley
23. Semmer, N. & Regennass, A. (1999). Situational assessment of safety culture. In J. Misumi, B. Wilpert & R. Miller (Eds.) *Nuclear Safety: A human factors perspective*. London: Taylor & Francis
24. Ten Horn, L., Sverko, B. & Zinovieva, I. (1999). *Organizational psychology and transition processes in Central and Eastern Europe*. Conference proceedings, Dubrovnik
25. Wilpert, B. & Fahlbruch, B. (Eds.) (2002) *System Safety*. Amsterdam: Pergamon Press

