



ALLOCATIONS DOCTORALES 2025 - RECRUTEMENT DES DOCTORANT.E.S  
RECRUITMENT OF DOCTORAL CANDIDATES

<b>Contrat doctoral</b>		
	Organisation	<b>Université de Rouen Normandie (France) - <a href="https://www.univ-rouen.fr/">https://www.univ-rouen.fr/</a></b>
	Titre et acronyme du projet	<b>Effet modérateur de la récupération sur les conséquences hors-travail de la déshumanisation organisationnelle (DORECHT)</b>
	Laboratoire	<b>CRFDP, Centre de Recherche sur les Fonctionnements et Dysfonctionnements Psychologiques, UR 7475</b>
	Direction de la thèse	<b>Benoît MONTALAN</b>
	Domaine de recherche / Discipline	<b>Psychologie du travail</b>
	Profil du chercheur	Chercheur.se de premier niveau (R1 ; Doctorant.e)
	Date limite de l'envoi du dossier	<b>Le 15 juin à 18 heures</b> (cf. ci-dessous)
<b>Description du projet de doctorat</b>		
<p>Initialement mobilisée pour analyser des situations extrêmes comme les violences de masse (e.g., Kelman, 1976), la déshumanisation est désormais appréhendée comme un phénomène pouvant prendre des formes plus subtiles et quotidiennes (Haslam, 2006). Le contexte professionnel ne fait pas exception et peut amener les employés à vivre des expériences de déshumanisation (Christoff, 2014). Depuis une quinzaine d'années, les chercheurs en psychologie du travail s'intéressent à la déshumanisation organisationnelle (DO). Ce phénomène renvoie au sentiment que peut avoir un employé d'être objectifié, privé de subjectivité et réduit à un instrument au service des objectifs organisationnels (Bell &amp; Khoury, 2011). De nombreux antécédents et conséquences de la DO ont été identifiés au sein de la littérature scientifique (Baldissarri &amp; Fourie, 2023 ; Brison et al., 2022). Par exemple, des travaux menés au sein de notre équipe de recherche (2ICPS) ont mis en évidence une diminution de l'engagement affectif et de l'épanouissement psychologique au travail en lien avec la DO (Hamel et al., 2023, 2024). Compte tenu de la porosité des domaines de vie (Clark, 2000), l'étude des conséquences de la DO a récemment été étendue à la sphère privée, en particulier familiale. Plusieurs travaux ont montré que la DO est associée à des conflits travail-famille et à un fonctionnement familial dégradé (Cheung, 2023 ; Lagios et al., 2023, 2024). Des effets positifs paradoxaux ont toutefois été observés. La DO incite, par exemple, certains employés à se recentrer sur des valeurs personnelles importantes – en s'engageant dans du bénévolat – ou à contribuer plus activement au bon fonctionnement familial (Lagios et al., 2025).</p> <p>Si la sphère privée pâtit le plus souvent de la sphère professionnelle, elle peut néanmoins constituer un réservoir de ressources susceptibles d'atténuer les interférences entre la vie privée et la vie professionnelle (e.g., Verstaevel et al., 2020). À cet égard, la récupération renvoie à l'ensemble des « processus de détente et de restauration au cours desquels le niveau de tension d'un individu, accru en réaction à un facteur de stress ou à des exigences professionnelles, revient à son niveau antérieur » (Sonntag et al., 2017, p. 366). Sonntag et al. (2007) proposent un modèle de la récupération après le travail articulé autour de quatre dimensions complémentaires : le détachement psychologique, les expériences de relaxation, les expériences de maîtrise et les expériences de contrôle. Ce modèle dimensionnel offre ainsi un cadre analytique pertinent pour appréhender les expériences de récupération susceptibles de protéger les employés des effets délétères du travail. Il est d'ailleurs admis aujourd'hui qu'un niveau de récupération suffisant contribue à la préservation du bien-être quotidien et de la santé à long terme des employés (Sonntag et al., 2017, 2022).</p>		



ALLOCATIONS DOCTORALES 2025 - RECRUTEMENT DES DOCTORANT.E.S  
RECRUITMENT OF DOCTORAL CANDIDATES

L'objectif général du projet DORECHT et de poursuivre l'étude des conséquences de la DO au-delà de la sphère strictement professionnelle (Cheung, 2023 ; Lagios et al., 2023, 2024, 2025) et de spécifier le potentiel rôle protecteur de la récupération. Cet objectif sera poursuivi au sein de deux axes. Le premier axe vise à établir un lien éventuel entre la DO et le besoin de récupération (van Veldhoven & Broersen, 2003), et à en spécifier les mécanismes sous-jacents. Le second axe vise à préciser l'effet modérateur des expériences de récupération sur certaines conséquences – notamment hors-travail – de la DO.

À terme, le présent projet contribuera à une meilleure compréhension de la DO et de ses conséquences – étendues ici au domaine privé – et ouvrira de nouvelles perspectives de recherche et d'application dans l'accompagnement des employés en matière de bien-être et de conciliation des domaines de vie.

### Axe 1. Le besoin de récupération : une conséquence de la DO

Une première étude expérimentale sera réalisée en ligne afin de tester l'effet causal de la DO sur le besoin de récupération (van Veldhoven & Broersen, 2003) (étude 1). Nous utiliserons une tâche de rappel autobiographique qui consistera pour les participants à se remémorer des traitements (dés)humanisants qu'ils auraient pu subir par le passé au sein de leur organisation (Nguyen et al., 2022). Par ailleurs, la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) postule que la satisfaction des besoins psychologiques – i.e. l'autonomie, la compétence et l'appartenance – est indispensable au fonctionnement optimal et au bien-être de l'individu. Or, la DO entrave la satisfaction de ces besoins, ce qui se traduit par une dégradation du bien-être au travail et des attitudes professionnelles (Lagios et al., 2022 ; Stinglhamber et al., 2023). Une seconde étude en ligne visera à tester l'effet médiateur de la frustration des besoins psychologiques au travail sur le lien entre la DO et le besoin de récupération (étude 2).

### Axe 2. Le rôle modérateur des expériences de récupération sur les conséquences hors-travail de la DO

Si la DO induit effectivement chez les salariés un besoin de récupération (cf. Axe 1), nous pourrions dès lors vérifier si les expériences de récupération qui en découlent contribuent à atténuer les conséquences néfastes de la DO en dehors du travail (Kinnunen et al., 2011 ; Lagios et al., 2025). Dans une première étude (étude 3), nous faisons ainsi l'hypothèse que la DO sera à l'origine d'interférences entre la vie privée et la vie professionnelle. Nous envisageons également que les expériences de récupération permettront de limiter ces interférences produites par le sentiment de déshumanisation au travail. Nous avons montré dans une précédente étude que l'épanouissement psychologique en milieu de travail est lié négativement à la DO (Hamel et al., 2024). Dans une seconde étude (étude 4), nous nous attacherons d'une part à mettre en évidence un lien similaire entre la DO et l'épanouissement psychologique hors-travail. D'autre part, nous supposons que les expériences de récupération viendront atténuer les effets de la DO sur le bien-être individuel saisi uniquement en dehors du travail.

Exigences et informations		
	Conditions d'admission	1) Avoir été <b>présélectionné</b> par le ou la porteur.se du projet ; futur directeur.trice de thèse 2) Avoir été <b>auditionné le 08 juillet 2026</b> du (de la) candidat(e) devant le conseil de l'Ecole doctorale réunie en commission de site de l'Université de Rouen à l'issue de laquelle le directeur autorise l'inscription en thèse. 3) Être en mesure de présenter, pendant l' <b>audition</b> , son cursus universitaire, le bien-fondé de son analyse du sujet et le calendrier de sa recherche sur les 3 ans que dure le contrat doctoral.
	Eligibilité	Être titulaire d'un master dans la discipline concernée le jour de l'audition.
	Autres conditions si nécessaires	<b>A COMPLETER</b>



	Type de contrat / Statut de l'emploi	Temps plein
	Salaire brut	Selon rémunération légale
<b>Pour postuler</b>		
	Date limite de candidature	<p><b>Au plus tard le 15 juin à 18 heures</b></p> <p>Envoyer un document unique (.pdf) par courriel à</p> <p>1) L'école doctorale HSRT : Catherine GODARD &lt;<a href="mailto:catherine.godard@univ-rouen.fr">catherine.godard@univ-rouen.fr</a>&gt;</p> <p>2) La direction du projet de thèse : <b>Benoît Montalan</b> (<a href="mailto:benoit.montalan@univ-rouen.fr">benoit.montalan@univ-rouen.fr</a>)</p> <p>L'accusé-réception ne fera pas foi de la recevabilité de la candidature.</p>
	Dossier de candidature	<p>Le dossier de candidature doit contenir :</p> <p>1) Une <b>lettre de motivation</b> décrivant brièvement les intérêts du candidat à la recherche et expliquant les raisons de la candidature (1 à 2 p.).</p> <p>2) Un <b>curriculum vitae</b> (CV), comprenant une adresse mail et un numéro de téléphone portable, et un tableau récapitulatif des matières suivies pendant le cursus universitaire, avec les notes obtenues en licence ou en master.</p> <p>3) Les coordonnées de <b>deux personnes de référence</b> ou en situation de recommander le(la) candidat(e) au projet de recherche doctorale fléché et financé.</p> <p>Le mémoire de recherche (pour l'audition)</p>
	Lieu(x) de travail	<p>Université Rouen-Normandie Laboratoire CRFDP, UR 7475 UFR Sciences de l'Homme et de la Société Bâtiment Freinet Place Emile Blondel 76821 Mont Saint Aignan CEDEX</p>
	Où s'adresser ?	<p>Ecole doctorale (HSRT) : <a href="mailto:Catherine.GODARD@univ-rouen.fr">Catherine GODARD &lt;catherine.godard@univ-rouen.fr&gt;</a></p>
	Autres Contacts	



ALLOCATIONS DOCTORALES 2025 - RECRUTEMENT DES DOCTORANT.E.S  
RECRUITMENT OF DOCTORAL CANDIDATES

Job informations		
	Organisation	Rouen Normandie University (France) - <a href="https://www.univ-rouen.fr/">https://www.univ-rouen.fr/</a>
	Project title and acronym	<b>The moderating effect of recovery on the non-work-related consequences of organisational dehumanisation (DORECHT)</b>
	Laboratory	<b>CRFDP UR7475 (<a href="https://crfdp.univ-rouen.fr/">https://crfdp.univ-rouen.fr/</a>)</b>
	Supervisor(s)	<b>Benoît Montalan</b>
	Research field / Discipline	<b>Work psychology</b>
	Researcher Profile	First Stage Researcher (RI) / PhD
	Dead line	2026/06/15, 6 PM (cf. below)
Description of the PhD		
		<p>Originally used to analyse extreme situations such as mass violence (e.g., Kelman, 1976), dehumanisation is now understood as a phenomenon that can take more subtle and everyday forms (Haslam, 2006). The workplace is no exception and can lead employees to experience dehumanisation (Christoff, 2014). For the past fifteen years or so, researchers in organisational psychology have been studying organisational dehumanisation (OD). This phenomenon refers to the feeling an employee may have of being objectified, deprived of subjectivity and reduced to a tool serving organisational objectives (Bell &amp; Khoury, 2011). Numerous antecedents and consequences of OD have been identified in the scientific literature (Baldissarri &amp; Fourie, 2023; Brison et al., 2022). For example, research conducted by our research team (2ICPS) has highlighted a decrease in affective commitment and psychological fulfilment at work linked to DO (Hamel et al., 2023, 2024). Given the porosity of life domains (Clark, 2000), research into the consequences of DO has recently been extended to the private sphere, particularly the family. Several studies have shown that DO is associated with work-family conflict and impaired family functioning (Cheung, 2023; Lagios et al., 2023, 2024). Paradoxical positive effects have, however, been observed. Work-life imbalance encourages, for example, some employees to refocus on important personal values - by engaging in voluntary work - or to contribute more actively to the smooth running of the family (Lagios et al., 2025).</p> <p>Whilst the private sphere most often suffers as a result of the professional sphere, it can nevertheless serve as a reservoir of resources capable of mitigating the interference between private and professional life (e.g., Verstaevel et al., 2020). In this regard, recovery refers to the set of ‘processes of relaxation and restoration during which an individual’s stress level, which has increased in response to a stressor or work demands, returns to its previous level’ (Sonnentag et al., 2017, p. 366). Sonnentag et al. (2007) propose a model of post-work recovery structured around four complementary dimensions: psychological detachment, experiences of relaxation, experiences of mastery and experiences of control. This dimensional model thus provides a relevant analytical framework for understanding the recovery experiences likely to protect employees from the harmful effects of work. It is now widely accepted that an adequate level of recovery contributes to the preservation of employees’ daily well-being and long-term health (Sonnentag et al., 2017, 2022).</p> <p>The overall objective of the DORECHT project is to continue studying the consequences of DO beyond the strictly professional sphere (Cheung, 2023; Lagios et al., 2023, 2024, 2025) and to specify the potential</p>



ALLOCATIONS DOCTORALES 2025 - RECRUTEMENT DES DOCTORANT.E.S  
RECRUITMENT OF DOCTORAL CANDIDATES

protective role of recovery. This objective will be pursued through two research strands. The first strand aims to establish a possible link between DO and the need for recovery (van Veldhoven & Broersen, 2003), and to specify the underlying mechanisms. The second strand aims to clarify the moderating effect of recovery experiences on certain consequences - particularly those outside work - of DO.

Ultimately, this project will contribute to a better understanding of DO and its consequences - extended here to the private sphere - and will open up new avenues for research and application in supporting employees' well-being and work-life balance.

**Axis 1. The need for recovery: a consequence of DO**

An initial experimental study will be conducted online to test the causal effect of DO on the need for recovery (van Veldhoven & Broersen, 2003) (Study 1). We will use an autobiographical recall task in which participants will be asked to recall (de)humanising treatment they may have experienced in the past within their organisation (Nguyen et al., 2022). Furthermore, self-determination theory (Deci & Ryan, 2000) posits that the fulfilment of psychological needs - i.e. autonomy, competence and relatedness - is essential for optimal functioning and individual well-being. However, DO hinders the fulfilment of these needs, which results in a deterioration of well-being at work and professional attitudes (Lagios et al., 2022; Stinglhamber et al., 2023). A second online study will aim to test the mediating effect of unmet psychological needs at work on the relationship between DO and the need for recovery (Study 2).

**Axis 2. The moderating role of recovery experiences on the non-work-related consequences of DO**

If DO does indeed induce a need for recovery in employees (see Axis 1), we will then be able to verify whether the resulting recovery experiences help to mitigate the adverse consequences of DO outside work (Kinnunen et al., 2011; Lagios et al., 2025). In an initial study (Study 3), we therefore hypothesise that work-related stress will lead to interference between private and professional life. We also envisage that recovery experiences will help to limit this interference caused by feelings of dehumanisation at work. We demonstrated in a previous study that psychological well-being in the workplace is negatively associated with DO (Hamel et al., 2024). In a second study (Study 4), we will seek, on the one hand, to highlight a similar link between DO and psychological well-being outside work. On the other hand, we hypothesise that recovery experiences will mitigate the effects of DO on individual well-being as measured solely outside work.

Requirements & info.		
	Admission requirement	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>The candidate will be preselected by the project leader (thesis supervisor) based their file.</b></li> <li><b>The candidate will present their integration project to a jury on 2026/07/08</b> composed of the council of the Doctorate School in Rouen Normandie univ. together with the project leader and head of the labs.</li> <li><b>During this audition</b>, the candidate will present their academic curriculum, how their scientific skills fit with the project, their integration into the search project and the schedule over the 3 years of the PhD.</li> </ol>
	Eligibility	Master's degree in the relevant discipline.
	Other conditions (if necessary)	<b>Other conditions (if necessary)</b>



ALLOCATIONS DOCTORALES 2025 - RECRUTEMENT DES DOCTORANT.E.S  
RECRUITMENT OF DOCTORAL CANDIDATES

	Type of contract / Job status	Full time
	Salary (gross)	According to regulation
<b>Applications</b>		
	Application Deadline	<p><b>2026/06/15 at 6 p.m.</b></p> <p>Send the single document (PDF) by email to :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) the Doctoral School "Homme Sociétés Risques Territoire": Catherine GODARD &lt;<a href="mailto:catherine.godard@univ-rouen.fr">catherine.godard@univ-rouen.fr</a>&gt;</li> <li>2) to the project leader(s) (see below)</li> </ol> <p>The acknowledgment of receipt will not constitute proof of the admissibility of the application.</p>
	Application files	<p>The application must be sent in the form of a single PDF document including:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) A <b>cover letter</b> briefly describing the candidate's research interests and explaining the reasons for applying (1 to 2 p.).</li> <li>2) A <b>curriculum vitae (CV)</b>, including an email address and a mobile phone number, and a table summarizing the academic formation with the grades obtained in the bachelor's or master's degrees.</li> <li>3) The contact details of <b>two referees</b> who may recommend the candidate.</li> </ol> <p>The master thesis of the candidate or equivalent document (for audition).</p>
	Work Location(s)	<p>Rouen-Normandie University Laboratoire CRFDP, UR 7475 UFR Sciences de l'Homme et de la Société Bâtiment Freinet Place Emile Blondel 76821 Mont Saint Aignan CEDEX</p>
	Where to apply	<p>Doctoral School (HSRT) : <a href="mailto:Catherine.GODARD@univ-rouen.fr">Catherine GODARD &lt;catherine.godard@univ-rouen.fr&gt;</a></p>
	Contact	<p><b>Benoît Montalan</b> <a href="mailto:benoit.montalan@univ-rouen.fr">benoit.montalan@univ-rouen.fr</a></p>