

Clarification conceptuelle du bien-être au travail

Jordane Creusier

jordane.creusier@unicaen.fr

Université de Caen Basse-Normandie, NIMEC EA 969

France

Résumé

Le bien-être constitue un concept qui tire ses origines des travaux de philosophes Grecs. Nous réalisons dans cette communication un retour sur les fondements de ce concept. Il est particulièrement difficile à cerner tant sa définition a été sujette à des dérives. Nous rappelons donc qu'il se distingue pourtant de termes voisins tels que la qualité de vie, le bonheur, la satisfaction dans la vie ou bien encore le stress au travail. Deux courants théoriques – hédonique et eudémonique – et deux approches méthodologiques – déductive et inductive – permettent de délimiter les contours du bien-être au travail. Ainsi l'un des éléments central de cette communication est de montrer que le bien-être au travail est bien un construit à part entière et non une spécification du bien-être général et que l'utilisation sans précaution des échelles de mesure du construit général pour estimer le construit spécifique est sujette à caution.

Mots clés : bien-être au travail, définition, modèle

Clarification conceptuelle du bien-être au travail

INTRODUCTION

Les années 60 ont été le théâtre de nombreux travaux surtout attachés à l'étude du stress ou de l'épuisement professionnel au travail. Depuis, un consensus semble régner entre les chercheurs pour reconnaître que le bien-être dans la vie ou au travail ne se réduit pas à l'absence de trouble psychologique comme le stress. Cette distinction est révélée par le concept de santé psychologique qui englobe à la fois l'absence de détresse et la présence de bien-être (Achille, 2003).

En dépit des apports théoriques et managériaux de ces recherches dédiées au stress, l'éclairage du bien-être au travail aura dû attendre l'émergence de la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000). Le savoir généré à ce sujet demeure encore instable en effet. Il est d'ailleurs possible de constater que la fréquence d'apparition du mot bien-être dans les rapports annuels sur la responsabilité sociale des entreprises du CAC 40 est très faible, voir nulle (Perreti, 2009). Cette observation empirique suggère que les entreprises ont encore du mal à développer un discours autour de ce thème faute d'ancrage théorique notamment.

Cette carence est dommageable car promouvoir le bien-être au travail pourrait s'avérer plus rentable à long terme pour les entreprises que la lutte contre le stress. Les entreprises risquent en effet de faire face à de nombreux défis démographiques dans un avenir proche. Une pénurie de compétences liée au départ massif à la retraite des baby-boomers devrait les obliger à être de plus en plus attractives pour pouvoir se prévaloir de l'avantage concurrentiel que constitue un portefeuille de compétences adapté. Le niveau de bien-être au travail proposé pourrait ainsi devenir un moyen de différenciation ayant une réelle valeur ajoutée sur le marché du travail.

Ces travaux de recherche ancrés dans la psychologie positive se sont développés à un rythme rapide depuis la fin des années 2000. L'accélération s'expliquerait selon Diener, Lucas et Oishi (2002) par le fait que le niveau de vie matériel et le niveau de santé ont beaucoup augmenté, surtout dans les pays occidentaux. De ce fait, la recherche d'accumulation de biens ne serait plus la préoccupation principale des individus qui chercheraient maintenant à améliorer leur vie en général. Diener (2003) montre à ce sujet que les personnes ressentant un haut niveau de bien-être ont généralement plus de réussite dans les différents domaines de la vie que les autres : elles entretiennent davantage de relations d'amitié, bénéficient de revenus supérieurs, évoluent et s'investissent plus dans leur travail.

Les questionnaires peuvent donc de plus en plus difficilement ignorer l'importance de ce facteur humain dans l'atteinte d'une efficacité organisationnelle optimale. Ce constat a constitué une incitation forte pour les chercheurs à délaisser l'identification des facteurs pouvant nuire au travail, au profit des variables telles que le bien-être (Dagenais-Desmarais et Al, 2006). Malgré cet intérêt grandissant, les connaissances sur ce sujet sont encore loin de former un cadre conceptuel valide. Nous détaillerons ainsi dans un premier temps les racines philosophiques du bien-être en général avant de faire un focus sur les dérives sémantiques qui frappent ce concept. Nous pourrons enfin terminer par la présentation des principaux modèles, qui traitent spécifiquement du bien-être au travail.

1 LES RACINES PHILOSOPHIQUES DU BIEN-ETRE EN GENERAL

Le bien-être est un concept très ancien qui a été influencé par de nombreuses disciplines au cours du temps. Un retour sur ces fondements historiques permet de mieux comprendre les conclusions contemporaines.

Les premiers travaux mentionnant la notion de bien-être ont été réalisés par les philosophes de la Grèce antique (Waterman, 1993). Nombre d'entre eux se sont penchés sur le rôle du bonheur dans l'existence humaine et très tôt plusieurs définitions sont apparues en fonction des doctrines au point de créer des confusions. Aristote écrivait déjà : « *en ce qui concerne la nature du bonheur, on ne s'entend plus, et les réponses de la foule ne ressemblent pas à celles des sages* » (Aristote, 1997 réédition).

Les deux principales doctrines ont été historiquement, d'une part, l'eudémonisme d'Aristote qui considérait que le bonheur est un principe vers lequel tout être humain tend en orientant ses actions en vue de l'atteindre (McMahon, 2006). En cherchant à réaliser son plein potentiel, l'homme en viendrait dans cette perspective à vivre dans un état nommé en grec « eudemonia », habituellement traduit par bonheur, ou par bien-être. Cet ancrage théorique est sous-jacent aux travaux d'auteurs contemporains qui auront marqué le champ à l'image de Ryff et Keyes (1995), ou bien encore Waterman (1993). Il implique de relever des défis essentiels, d'avoir le sentiment de vivre pleinement, d'être soi-même, de faire corps avec son activité (Waterman, 1993). Il suppose également une harmonie des relations avec autrui que le concept de bien-être social résume (Keyes, 1998). Il repose enfin sur l'autodétermination (Ryff, & Singer, 1998), sur l'effort et la mise en œuvre de compétences contrairement au plaisir hédonique qui peut être ressenti lors de l'obtention passive d'une récompense collective par exemple.

L'hédonisme met pour sa part en avant la recherche du plaisir et la satisfaction des désirs. Cette seconde approche a été principalement développée par Epicure et Platon. Elle renvoie à l'obtention de ce que l'on souhaite et aux émotions plaisantes que cela procure. Elle partage avec la santé psychologique une structure bidimensionnelle : le bien-être implique l'obtention de récompenses recherchées et l'évitement de sanctions négatives (Achille, 2003; Berkman, 1971; Massé, & al. 1998). L'individu se considèrera dans un état de bien-être hédonique lorsque les manifestations positives l'emporteront sur les négatives (Kahneman, & al, 1999).

L'ensemble de ces travaux a eu une influence forte sur la seconde discipline ayant contribué à définir le bien-être : la psychologie. Les conceptions contemporaines du bien-être s'organisent autour de trois grands thèmes. La théorie psychologique des émotions qui a vu le jour à la fin du 19^{ème} siècle. Ce courant de recherche a amené les chercheurs à considérer le bien-être comme une somme d'émotions positives et négatives (Watson & Tellegen, 1985). Aujourd'hui, ces travaux renvoient à l'étude de la santé psychologique plutôt qu'à celle du bien-être. L'approche humaniste, née dans les années 1940, est influencée par l'approche eudémonique. Ce sont notamment les travaux de Maslow (1943) qui ont mis en avant l'estime de soi, l'affiliation sociale et l'actualisation par rapport aux besoins fondamentaux. Ces travaux portent en réalité davantage sur la motivation que sur le bien-être. Par la suite, le champ de la psychologie a permis de reconnaître la santé psychologique comme un concept multidimensionnel incluant à la fois l'absence de manifestations négatives et la présence de manifestations positives (Achille 2003). Massé et al (1998) ont démontré que la composante

négative de la santé mentale pouvait être décrite comme la détresse psychologique alors que la composante positive était le bien-être psychologique. Ces travaux entrent ainsi en contradiction avec ceux de la théorie psychologique des émotions puisque, pour les défenseurs de la psychologie de la santé, le bien-être ne doit être défini que par les émotions positives et non comme un bilan d'émotions positives et négatives.

Ces fondements théoriques permettent de constater un amalgame avec différents termes plus ou moins proches de la notion de bien-être. La notion de bien-être est manifestement un construit social encore insuffisamment stabilisé.

L'émergence à la fin des années 90 de la psychologie positive à partir de travaux fondateurs comme ceux Maslow (1954) ou encore Erikson (1963), dont la définition est l'étude des conditions et des processus d'épanouissement et du développement personnel impliquant les relations interpersonnelles, a inversé la tendance. La psychologie positive ne propose pas d'étudier le monde d'une manière idéaliste ni de mettre de côté le corpus de connaissances disponible sur la souffrance psychique. Elle invite plutôt à s'intéresser à la norme : le bien-être, plutôt qu'à l'exception : la maladie. Ce phénomène s'est accéléré avec l'évolution des attentes liées au travail. Elle aborde donc des thèmes proches de ceux de l'école de la psychologie humaniste en se focalisant sur le développement personnel et le changement social.

A partir de ces fondements théoriques, il est à présent possible de détailler les deux grandes approches qui ont été utilisées pour l'étude du bien-être : l'approche hédonique et l'approche eudémonique

1.1 L'approche hédonique

Le concept d'hédonisme est très ancien puisque ses fondements remontent à l'antiquité comme nous avons eu l'occasion de le préciser succinctement plus haut. De nombreux philosophes à l'image d'Epicure ou Platon ont contribué à cette époque à la création de ce concept. Pour ces auteurs, le but de la vie est la recherche du maximum de plaisir. Le bien-être représente à ce titre un moment hédonique total. Hobbes propose que la poursuite du bien-être soit le propre de la condition humaine. De Sade suggère quant à lui que la recherche de sensations plaisantes est le but ultime dans la vie (Dagenais-Desmarais, 2006). Les tenants de cette approche hédonique envisagent généralement une supériorité des plaisirs de l'esprit sur ceux du corps (Keyes et al 2002). En effet, la vision prédominante repose sur une évaluation subjective du bien-être dans laquelle l'individu compare les éléments négatifs et positifs de sa vie (Diener et al 1998). Ainsi Kahneman et al (1999) définissent le bien-être en termes de plaisir contre douleur et considèrent que les individus essaient toujours de maximiser les récompenses et d'optimiser le plaisir qui en découle.

Dans la recherche contemporaine, l'étude du bien-être selon une approche hédonique a débuté au milieu du vingtième siècle au sein d'un courant qui cherchait à mesurer la qualité de vie d'un point de vue subjectif (Keyes et al, 2002). Ce sont les travaux de Diener débutés dans les années 80 qui font aujourd'hui référence et qui ont permis de mettre en avant la notion de bien-être subjectif. Le bien-être est ici composé de deux grands axes : la prévalence des émotions positives sur les émotions négatives et la satisfaction dans la vie (Bradburn, 1969, Diener 1984). Ainsi, il inclut la satisfaction du maximum d'attentes et l'obtention de tout ce que l'on peut souhaiter dans les différentes sphères de la vie (Ryan et Deci, 2001). Il renvoie

également aux émotions plaisantes ressenties par la satisfaction de ces attentes. Selon cette perspective, le bien-être est un construit à la fois affectif, puisqu'il touche aux émotions, et cognitif puisqu'il est lié à la satisfaction.

En termes opérationnels, les auteurs utilisent le plus souvent une combinaison d'indicateurs permettant de mesurer les affects positifs, les affects négatifs et la satisfaction. La somme de ces indicateurs donnera une mesure du bien-être. Cette pratique semble toutefois discutable puisqu'elle ne permet pas d'expliquer les relations ou le processus causal entre ces différentes dimensions (Lent, 2004). Les tenants de l'approche hédonique considèrent comme nous le voyons que la satisfaction fait partie intégrante du bien-être, ce qui n'est pas le cas dans l'approche eudémonique.

1.2 L'approche eudémonique

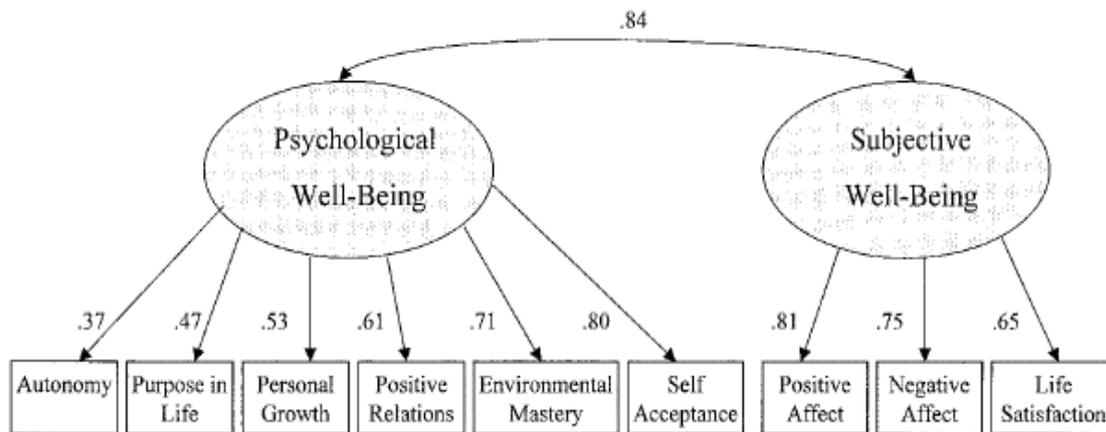
Bien que l'approche hédoniste constitue le courant de pensée dominant dans la recherche sur le bien-être, il existe une approche alternative concevant le bien-être comme un concept bien plus complexe qu'une simple balance entre affects positifs et négatifs : l'approche eudémonique. Cowen (1994) soumet l'idée que le bien-être devrait comporter des composantes claires aux plans comportemental, psychologique et physiologique qui pourraient servir à le décrire non par l'absence de manifestations négatives, mais plutôt par la seule présence de manifestation positive. De ce point de vue, les processus conduisant au bien-être consistent à créer de bonnes relations interpersonnelles, de bonnes relations d'attachement ou de vivre dans un milieu favorisant le bien-être. Le bien-être dans le courant de pensée eudémonique a émergé dans les années 80 après avoir pris ses racines dans les travaux d'Aristote. Le philosophe considère que réduire le bien-être au seul bonheur est une idée vulgaire qui rend l'être humain esclave de ses désirs. Ainsi, le bien-être se réfère dans cette approche à des notions de réalisation de son plein potentiel (Ryff, 1995) et d'autodétermination (Ryff & Singer, 1998). Autrement dit, le fait de vivre en accord avec ses propres valeurs est au cœur du bien-être.

Les travaux de Ryff sont certainement ceux qui auront le plus influencé cette approche dans la recherche contemporaine. D'après ses conclusions, le bien-être peut être conceptualisé par les termes d'acceptation de soi, de relations positives avec les autres, d'autonomie, de contrôle de son environnement, de but dans la vie et de croissance personnelle. D'autres auteurs ont proposé des modèles théoriques comprenant des besoins de compétences (Ryan et Deci, 2000) ou le sens de la vie (Mc Gregor et Little, 1998). Il semble au bout du compte plus difficile de déceler les termes d'un consensus théorique dans l'approche eudémonique que dans l'approche hédonique. Comme précédemment, des limites ont également été soulevées. Elles concernent l'universalité des composantes qui peuvent varier en fonction des cultures. Elles portent également sur le fait d'utiliser une approche purement théorique pour conceptualiser le bien-être ; cette démarche limite de facto les marges de manœuvre des individus dans l'évaluation de leur vie. Les critères définissant une bonne existence sont en effet arrêtés par des experts et sont imposés aux individus (Diener et al, 1998).

Ces deux approches hédonique et eudémonique sont donc très différentes d'un point de vue méthodologique puisque l'une se base sur une démarche empirique quand l'autre dérive d'une réflexion théorique. Dans une recherche d'unification des connaissances, certains auteurs proposent de concevoir le bien-être comme un construit multidimensionnel incluant des dimensions à la fois hédoniques et des dimensions eudémoniques (Keyes et Lopez, 2002,

Ryan et Deci 2001). Diener, tenant s'il en est de l'approche hédonique, reconnaît pour sa part que les affects positifs et la satisfaction découlent souvent de manifestations eudémoniques telles que les relations interpersonnelles ou de l'existence de buts significatifs pour soi (Dagenais-Desmarais 2010). Il suggère également que l'approche hédonique et l'approche eudémonique prises indépendamment ne sont pas suffisantes pour étudier correctement le concept de bien-être dans son ensemble. Keyes (2002) quant à lui, prône la complémentarité des conceptions et la possibilité de compensations entre-elles en fonction des circonstances. Certaines études ont dans cette logique montrée que les dimensions hédoniques et eudémoniques sont distinctes mais inter-reliées comme le montre la figure 1 (Keyes et al, 2002).

Figure 1: Corrélation standardisées d'un modèle de bien-être unifié



Source: Keyes L M et Ryff C D, 2002. *Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions*, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.82, No. 6, 1007–1022. p1014.

Ces tentatives récentes de rapprochement souffrent encore à ce jour d'un déficit de validité empirique (Keyes et al, 2002). Il n'en reste pas moins que cette conception unificatrice a été retenue dans différentes études du bien-être général, c'est-à-dire en dehors de la sphère restreinte du travail.

A l'heure actuelle, presque tous les modèles de bien-être général ont été conçus à partir d'une approche déductive (Diener, et al, 1998). Les chercheurs définissent un cadre théorique puis l'appliquent à la mesure du construit étudié. Cette approche dite "top-down" est à l'origine de tous les instruments de mesures recensés : le Positive and Negative Affect Schedule ou PANAS (Watson, et al, 1988), le Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) et le Scales of Psychological Well-Being (Ryff, 1989b ; Ryff & Keyes, 1995). L'approche inductive n'a pour sa part été utilisée que par deux auteurs (Dagenais-Desmarais et al, 2008 et Massé et al, 1998). Cette multitude d'approche rend l'unification de connaissances plutôt difficile. Ce phénomène est encore renforcé par des dérives lexicales

2 LE BIEN-ETRE : UN CONCEPT SUJET AUX DERIVES

Une revue de la littérature approfondie, à l'image de celle récemment réalisée par Dagenais-Desmarais (2010), permet d'identifier différentes appellations utilisées pour traiter du bien-être. Dans quelques cas, ces termes renvoient explicitement à un courant de recherche

particulier. Plus souvent, ils sont utilisés sans considération théorique particulière. Ainsi, l'expression « bien-être affectif » (Warr, 1990 ; Daniels, 2000), qui est sensée faire référence aux affects positifs et négatifs, est souvent mobilisée pour évoquer un bien-être subjectif (Diener, 2003 ; Page, 2005) qui comprend à la fois des affects en plus d'une dimension cognitive. Le terme de bien-être psychologique (Ryff, 1989, 1995; Dagenais-Desmarais, 2010) est également employé de manière interchangeable pour englober les émotions positives, négatives et une conception plus eudémonique.

Considérant que l'usage de ces multiples qualificatifs complique considérablement le travail d'unification des connaissances, certains auteurs ont préféré rester en dehors de ces débats en utilisant le terme générique de bien-être sans plus de précision (Danna et Griffin, 1999). Ce cas de figure est le plus souvent observable quand le bien-être est inclus dans des modèles plus larges et lorsqu'il est mis en lien avec d'autres concepts comme la motivation ou l'implication. Nous retiendrons cette solution dans les lignes qui suivent de manière à conserver une formulation neutre et à pouvoir nous inscrire dans la même démarche que Danna et Griffin, 1999. Cette neutralité apparente ne conduit pas pour autant à assimiler le concept de bien-être à ceux de la qualité de vie, du bonheur, et de satisfaction dans la vie.

Le bonheur, la qualité de vie ou encore la satisfaction dans la vie sont les trois concepts les plus souvent employés de manière interchangeable pour parler du bien-être dans la littérature (Voyer et Boyer, 2001).

2.1 La qualité de vie

La qualité de vie constitue un concept complexe puisqu'elle se rapporte à tous les aspects de la vie (Bowling, 1991). Tartar et al. (1988) considèrent à ce titre qu'elle est composée de multiples facettes, qu'elle est au-dessus des autres concepts et qu'elle englobe le comportement des individus, leur capacité cognitive, leur sentiment de bien-être.

La conceptualisation certainement la plus aboutie a été proposée par Meeberg (1993). Selon lui, elle est composée de quatre attributs : le sentiment de satisfaction envers sa vie, la capacité mentale à évaluer sa vie comme étant satisfaisante, la possession d'un état acceptable au niveau physique, mental, social et émotionnel, et enfin, des conditions de vie favorables évaluées de manière objective par une personne extérieure. Dans le même ordre d'idée, Bergsma et Engel (1988) ont montré que la qualité de vie doit être mesurée selon quatre niveaux hiérarchiques : le niveau macro qui correspond à une évaluation générale, le niveau méso qui concerne la vie en communauté, le niveau personnel et le niveau physique. Le bien-être étant une des composantes de la qualité de vie, il semble logique qu'il existe un chevauchement entre ces termes. Cependant, les niveaux d'analyse de ces concepts sont clairement différents. Il n'est donc pas possible de les étudier de la même manière. Prendre une mesure du bien-être comme indicateur de la qualité de vie serait beaucoup trop réducteur puisque des composantes comme la satisfaction ou l'état physique de la personne ne seraient pas prises en compte. A l'inverse, une mesure de la qualité de vie ne pourrait pas refléter fidèlement le bien-être d'un individu puisque cette mesure serait beaucoup trop large.

2.2 Le bonheur

Le bonheur est également défini comme une évaluation affective et subjective de la qualité de vie. Il s'agit par contre d'un état transitoire, susceptible de changer à court terme (Bradburn, 1969). Il se rapporte à la sphère des sentiments (Stones et Kozma, 1980). Il est donc particulièrement sensible à leur variation et aux changements de l'humeur. Brickman, Coates et Janoff-Bulmann (1978) ont ainsi montré que le bonheur est relatif, qu'il dépend moins de l'environnement que de la manière dont les stimuli sont vécus à un moment précis.

Il existe donc deux différences importantes entre le bien-être et le bonheur. Tout d'abord, le bonheur est transitoire, il peut changer à court terme, ce qui n'est pas le cas du bien-être qui lui est stable à court ou moyen terme (Voyer et Boyer, 2001) comme peut l'être également la qualité de vie. Le bonheur est aussi dépendant de l'humeur. Il peut donc être soumis à des variations quotidiennes sans qu'un événement particulier ait à intervenir, alors que le bien-être est un sentiment plus profond peu influencé par l'humeur. L'étude et la mesure du bien-être avec des outils construits pour estimer le niveau de bonheur ne seraient pas pertinentes car ils ne seraient pas capables de rendre compte de la stabilité du bien-être. Pour intéressante qu'elle soit, la satisfaction dans la vie ne se confond pas elle non plus avec le bien-être.

2.3 La satisfaction dans la vie

La différence entre la satisfaction dans la vie et le bien-être est sans doute moins évidente à établir même si elle est bien effective. En effet, ces deux termes sont employés très souvent de manière interchangeable au sein même du monde académique et très peu d'études se sont penchées spécifiquement sur leurs divergences conceptuelles. La notion au cœur de la satisfaction est l'atteinte d'une part importante des désirs et la réalisation d'objectifs fixés par l'individu (Stones et Kozma 1980). L'atteinte des désirs est fondamentale car, dans les écrits, elle spécifie ce concept alors qu'elle concourt au bien-être sans toutefois pouvoir se prévaloir du statut de condition indispensable (Diener, 1984). Ainsi, la satisfaction dans la vie n'est possible chez Maslow ou Herzberg qu'à partir du moment où les besoins inférieurs ou les facteurs d'hygiène sont comblés alors qu'aucun des travaux réalisés jusqu'à présent n'a démontré que ces conditions minimales étaient impérativement nécessaires pour ressentir du bien-être.

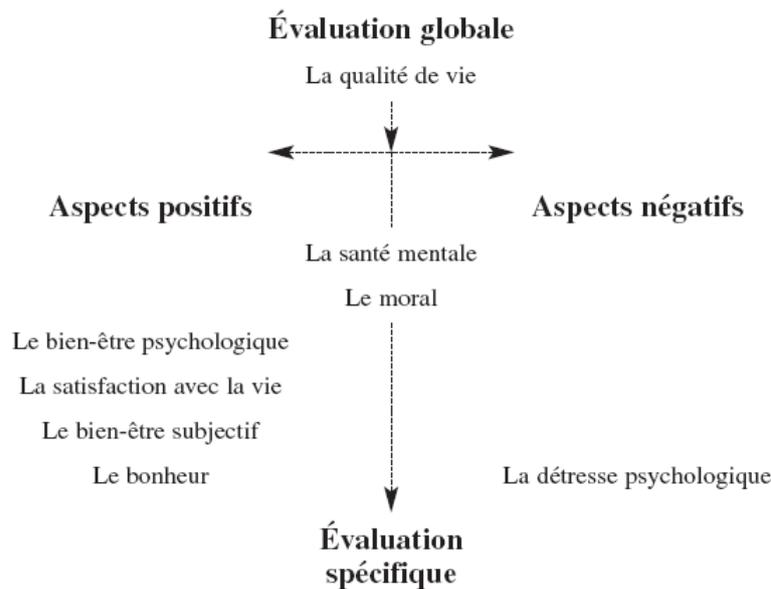
En se plaçant plus précisément dans le contexte du travail, Locke (1976) a montré que la satisfaction au travail était un état émotionnel estimé qui permet à l'individu d'atteindre les valeurs qu'il place dans le travail. La perception entre ce que l'individu veut retirer de son travail et ce que son travail lui offre est ainsi au cœur de la satisfaction. De nombreux travaux se sont développés à partir de cette définition dans le domaine du comportement organisationnel. En particulier, Spector (1997) propose de considérer la satisfaction au travail comme un indicateur de bien-être au travail. Il considère donc que la satisfaction et le bien-être au travail sont des concepts distincts et va même plus loin en proposant lui aussi la satisfaction comme antécédent du bien-être sans pour autant en faire une condition impérative.

Dans le même ordre d'idée, Ryan et Déci (2001) montrent que la satisfaction est directement liée au bien-être et que des fluctuations de satisfaction peuvent prédire des variations de bien-être. Ces deux notions, bien que très proches l'une de l'autre dans l'usage courant, sont donc

bel et bien distincts au niveau conceptuel et doivent, par conséquent, être mesurées différemment. L'analyse de ces différents termes pourtant présentés comme proches du bien-être démontre qu'ils n'expliquent pas le même phénomène. Ils ne sont pas non plus des concepts concurrents malgré la tendance fréquente de la communauté scientifique à opérer des amalgames entre eux.

La figure 2 propose un classement de l'ensemble de ces concepts proches les uns des autres.

Figure 2 : Hiérarchie des différents construits sur l'état psychologique



Source : Voyer, Boyer (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative, p 289. Santé mentale au Québec, vol. 26, n° 1, 2001, p. 274-296

Ce classement est réalisé selon deux axes. Le premier va d'une évaluation globale à une évaluation spécifique. A ce titre, la qualité de vie serait le concept le plus générique, englobant dans sa mesure l'ensemble des autres concepts alors que le bonheur nécessiterait l'évaluation la plus spécifique. Le second axe classe ces concepts en fonction de leur contenu. Le bien-être, restreint chez Voyer et Boyer au bien-être psychologique et au bien-être subjectif, la satisfaction et le bonheur ne sont composés que de dimensions positives. Il se distingue de la détresse psychologique uniquement évaluée par des dimensions négatives. Entre ces deux extrêmes, se trouvent la qualité de vie, la santé mentale et le moral qui doivent être évalués à la fois par des dimensions positives et négatives.

Cette analyse comparative révèle donc que tous ces concepts sont différents les uns des autres et qu'ils ne devraient pas être employés de manière interchangeable. Elle permet en outre de continuer l'étude en ayant un vocabulaire commun. Il est donc possible à présent de décrire les principaux travaux portant spécifiquement sur le concept de bien-être au travail

3 LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Par rapport au concept du bien-être général pour lequel la littérature, bien que dispersée, commence à être abondante, le concept de bien-être spécifiquement rattaché au domaine du travail ne s'est vu accorder que très peu d'attention (Kiziah, 2003). La raison tient probablement au fait que le bien-être a été présenté pendant longtemps comme un concept stable quels que soient les domaines de vie (Diener, 1984). Il a donc été étudié comme un construit générique et peu comme un construit rattaché à un domaine de vie spécifique tel que le travail (Kashdan et al, 2008). Pourtant, Massé et al (1998) ont montré que le bien-être au travail est un construit propre et distinct du bien-être général. Fort de ce constat, une analyse spécifique et approfondie des connaissances relatives au bien-être au travail doit être réalisée.

3.1 Une conceptualisation spécifique du bien-être au travail

Les travaux présentés jusqu'à présent invitent à interroger la distinction entre le concept de bien-être général et celui du bien-être au travail. Le bien-être au travail doit-il être considéré comme une simple application du bien-être général à une sphère sociale particulière ou s'agit-il au contraire d'un concept à part entière comportant des dimensions spécifiques ? Peu d'informations sont disponibles pour répondre à cette question. Différents arguments peuvent tout de même orienter cette réflexion sur les ressemblances et les divergences entre le bien-être général et le bien-être au travail.

En premier lieu, le travail peut être considéré comme un domaine de la vie ayant des enjeux spécifiques. L'individu y vit une expérience unique par rapport à d'autres domaines tels que les relations d'amitié, la sphère familiale ou les loisirs. En effet, un actif salarié à plein temps consacre près d'un tiers de sa journée au travail. Ce domaine de vie occupe donc une place centrale chez la plupart d'entre eux. Il n'est d'ailleurs pas rare de constater que les autres sphères de la vie sont obligées de s'adapter aux contraintes liées à l'activité professionnelle.

En second lieu, le travail présente également la particularité d'être le seul domaine de vie qui permet aux individus de subvenir à leurs besoins grâce à la rémunération qui y est attachée (Morin, 2004). Le contexte du travail révèle aussi des situations relationnelles particulières puisqu'elles sont à la fois horizontales et verticales. Les relations horizontales sont celles entretenues avec les collègues tandis que les relations verticales correspondent aux relations avec les supérieurs ou les subordonnés. Elles se caractérisent juridiquement par un lien de subordination. Ce système de relations complexes devant être maintenu pour permettre à l'individu de conserver son emploi, il doit tenir compte des règles établies et de la politique de l'organisation (Morin, Savoie et Beaudin, 1994).

Différents résultats empiriques viennent sur ces bases soutenir la pertinence d'une conceptualisation propre du bien-être au travail. Une étude réalisée par Massé et al (1998a) montre que la structure factorielle du bien-être général, dont certains items avaient été adaptés, n'a pas pu être répliquée dans son intégralité dans le contexte du travail. Ces travaux laissent donc penser que le bien-être général et le bien-être au travail ne sont pas conceptuellement identiques. Diener (1984) rapporte quant à lui que le bien-être général est lié modérément à fortement (de 0,37 à 0,58) aux domaines spécifiques de la vie dont le travail fait partie. Il existerait donc une part de variabilité commune entre les deux concepts.

Elle serait toutefois modeste si l'on en croit les conclusions de Hart (1999). Il n'observe en effet qu'une grande part de variabilité reste inexpliquée en dehors du recoupement du bien-être général et du bien-être au travail. Hart (1999) souligne logiquement l'importance d'établir une réelle distinction entre les construits généralisés et les contextualités lors d'étude portant sur les effets des variables organisationnelles.

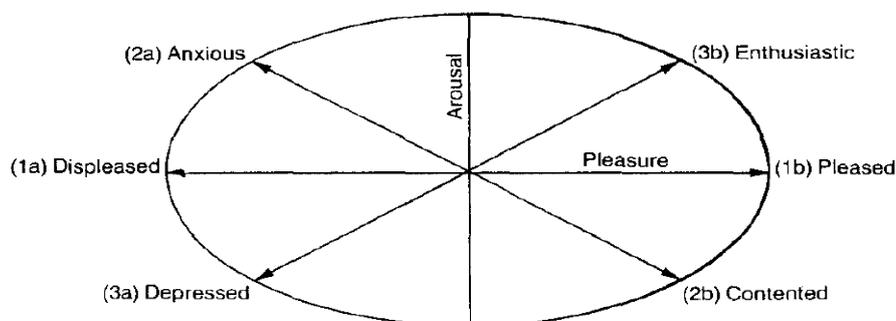
Malgré la rareté des travaux dédiés à cette question, il semble tout de même légitime de considérer que le concept de bien-être au travail occupe une place à part entière aux côtés du construit du bien-être global (Argyle, 1987). Quelques auteurs proposent des modèles affirmant conceptualiser le bien-être au travail, cependant un seul auteur (Dagenais-Desmarais, 2008) semble réellement proposer un modèle fiable et répondant à l'ensemble des critères qui définissent le bien-être au travail.

3.2 Les modèles du bien-être au travail

Cotton et Hart (2003) ont travaillé sur un modèle heuristique. Ils considèrent que le bien-être au travail est un amalgame de moral, de détresse et de satisfaction au travail. A l'analyse, il apparaît donc que, contrairement à ce qui est affirmé, leurs travaux sont moins centrés sur le bien-être au travail que sur la santé psychologique au travail. Ils incluent en conséquence à la fois du bien-être et du mal-être. Dans ce contexte, ces deux notions (bien-être et mal-être) sont liées et ne peuvent pas être exploitées indépendamment l'une de l'autre dans d'autres recherches.

Warr (1990) propose quant à lui un modèle de bien-être au travail organisé autour de trois axes : heureux-mécontent, contenté-inquiet, enthousiaste-déprimé. Ce modèle est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail. La forme elliptique de ce modèle signifie que l'axe heureux-mécontent correspond à celui d'un plaisir plus important que celui des deux autres axes. De plus, en fonction de l'étude réalisée, la position des axes 2 et 3 peut varier pour être plus ou moins proche de l'axe 1. A partir de cette représentation, Warr a créé un outil de mesure composé de 18 items qui correspondent à des adjectifs du type : tendu, inquiet, calme, enthousiaste... Pour chacun de ces adjectifs, la question suivante est posée : « au cours des dernières semaines, combien de fois vous êtes-vous senti... ». Ces échelles de Likert proposent aux personnes six degrés de 1 (jamais) à 6 (très souvent). Ce modèle est représenté par la figure 3.

Figure 3: Les trois axes principaux de la mesure du bien-être



Source: Warr, P. (1990). *The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210

Dans la continuité des travaux de Warr (1990), Daniels (2000) reprend les axes 2 et 3 et en ajoute trois nouveaux pour obtenir finalement les cinq couples suivants : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère-placidité. L'outil de mesure du bien-être qui en découle est identique à celui de Warr hormis le nombre d'adjectifs qui passe à 18 à 30. Ce modèle complète les travaux Warr (1990). Il intègre donc lui aussi des composantes positives et négatives et se rapprochent une nouvelle fois, du concept de santé psychologique au travail plutôt que de celui de bien-être au travail.

Danna et Griffin (1999) décrivent quant à eux le bien-être au travail comme un construit incluant à la fois des symptômes médicaux physiques et psychologiques, des expériences de vie générales et des expériences reliées au travail. Le bien-être au travail est dans cette perspective composé principalement de la santé et de la satisfaction. Leurs travaux s'inscrivent donc dans le prolongement de ceux de Diener même s'il semble acquis que la satisfaction et le bien-être constituent deux concepts distincts qui ne devraient pas être imbriqués l'un dans l'autre (Cf. développements théoriques précédents). Cette approche répond à la même logique que celle de Cotton et Hart. Il décrit la qualité de vie plutôt que le bien-être. De plus, le fait d'inclure dans le modèle des expériences de la vie générale l'éloigne du bien-être au travail.

Ces quatre modèles possèdent ainsi tous des composantes positives et négatives. Ils se rapportent donc plus à la santé psychologique au travail à la fois composée du bien-être et du mal-être. Une des voies de recherche possible pourrait consister en une suppression de la dimension négative de ces modèles pour n'en conserver que la dimension positive. Cette option permettrait de se rapprocher d'un modèle de bien-être proche de celui de Ryff. Elle s'avérerait en contrepartie très dangereuse car elle supposerait des modifications très importantes dénaturant fortement les modèles d'origines et compromettant les bases théoriques sur lesquelles ils reposent.

Hormis ces 4 modèles, force est de constater que l'immense majorité des travaux consacré au bien-être au travail se sont contentés d'une mesure de la satisfaction au travail (Kiziah, 2003). Ils ne sauraient donc constituer une base théorique valide pour développer un modèle du bien-être au travail.

Quelques auteurs ressortent toutefois de cet ensemble. Ils se distinguent par leur application d'une ou plusieurs dimensions du bien-être général au cadre particulier du travail. Des outils de mesure générique sont ainsi appliqués à un cadre spécifique. Du fait de cette originalité, le *Positive and Negative affect Schedule* de Wright et Bonett (1997), le *Scale of psychological well-being* de Ryff (1989) ou l'*Index of psychological well-being* de Berkman (1971a) ont fait l'objet d'utilisation intensive dans la littérature académique même si ce changement de niveau d'analyse sans précaution peut sembler hasardeux.

La revue de la littérature fait enfin apparaître une dernière catégorie d'instruments de mesure qui mélangent plusieurs types d'échelles de mesure dans le but d'approcher le bien-être au travail. Ainsi, Mac Gregor et Little (1998) proposent d'utiliser conjointement le *Perceived stress scale* de Cohen (1983) et le *Positif affect scale* de Bradburn (1969). Wright et Bonett (2007) ou bien encore Avey (2010) recourent à cette méthode. Il pourrait être assez tentant d'utiliser de tels instruments. Cependant, les résultats sont sujets à caution dans la mesure où ce type d'étude du bien-être au travail ne repose malheureusement sur aucune des bases théoriques. Il semble à ce titre très dangereux d'utiliser des mesures de concepts différents de celui que l'on souhaite étudier et de chercher à amalgamer les résultats obtenus en un concept

unique. Au-delà des travaux portant plus sur la santé psychologique que sur le bien-être et ceux utilisant des mesures génériques dans un contexte spécifique, deux conceptions seulement se rapportent réellement au bien-être au travail. Il s'agit des travaux de Robert (2007) et de Dagenais-Desmarais et al (2010).

3.2.1 Le modèle de Robert

Le premier modèle recensé dans la littérature est celui de Robert (2007). Il s'articule autour d'une conception du bien-être au travail inédite puisqu'il permet de faire la distinction entre le bien-être de la personne au travail et le bien-être du travailleur ou salarié au travail. Le bien-être de la personne se réfère à l'hygiène, la sécurité, l'embellissement des lieux. Il se rattache ainsi aux aspects environnementaux auxquels le salarié peut être confronté dans son entreprise. Le bien-être du salarié fait quant à lui référence au fait d'avoir les moyens et les conditions adéquates pour faire correctement son travail, comme ne pas être empêché de réaliser ses tâches et disposer d'objectifs en accord avec ses propres principes. Ces aspects du bien-être auraient tendance à se rattacher au domaine de l'organisation et du management dans l'entreprise.

Sur ces bases, les tentatives d'amélioration du bien-être de la personne au travail auront un impact plus faible si le bien-être du salarié au travail est ignoré. Il est donc nécessaire de se préoccuper de ces deux aspects en même temps pour obtenir une efficacité optimale. De plus, ce modèle présente l'avantage de se reposer sur des facteurs concrets comme la mise à disposition d'un matériel performant ou de locaux agréables. Il est donc beaucoup plus opérationnel que les modèles cités précédemment. Il permet notamment de mieux isoler les paramètres les plus pertinents pour améliorer le bien-être au travail. Il est donc davantage tourné vers l'action. Il s'agit là du seul modèle recensé réalisé par un chercheur issu des sciences de gestion parmi tous ceux recensés.

Bien que ces travaux soient originaux et praxéologique, la prudence reste de mise quant à leur utilisation. En effet, ce modèle reste une proposition théorique sans réelle validation empirique. Il peut donc être considéré comme une source d'inspiration mais pas encore comme une base suffisamment solide ;

3.2.2 Le modèle de Dagenais-Desmarais

Le deuxième modèle spécifiquement dédié au bien-être au travail est celui de Dagenais-Desmarais (2006). Une de ses particularités réside dans la méthodologie utilisée pour sa construction. En effet, contrairement aux modèles précédents construits de manière déductive, celui de Dagenais-Desmarais repose d'abord sur un raisonnement inductif. Ce choix est justifié par le fait que le cadre théorique du bien-être au travail est encore très mal défini comme nous l'avons vu précédemment. Ce raisonnement inductif a permis d'obtenir six composantes du bien-être au travail :

- La dimension individuelle-projective qui correspond à l'actualisation de soi ou au sentiment d'efficacité personnel.
- La dimension individuelle-introjective qui correspond à la satisfaction ressentie lors de l'accomplissement de ses tâches
- La dimension relationnelle-projective qui s'apparente au fait d'avoir des relations épanouissantes avec ses collègues.
- La dimension relationnelle-introjective qui correspond au fait de se sentir considéré par ses collègues

- La dimension organisationnelle-projective qui correspond au sentiment d'engagement du salarié dans l'entreprise
- La dimension organisationnelle-introjective qui décrit l'adéquation de la personne à l'organisation.

Chacune de ces six composantes semble dédiée à une portion spécifique du bien-être au travail. Ensemble, elles permettent de reprendre les grands thèmes proposés par d'autres auteurs. Les approches hédonique et eudémonique sont ainsi bien représentées puisque ce modèle inclut des dimensions comme l'actualisation de soi ou encore les relations épanouissantes. Ce découpage en six dimensions du bien-être au travail n'est pas sans rappeler les travaux de Ryff (1989) également conceptualisé le bien-être général en six dimensions : l'acceptation de soi, les relations positives avec les autres, l'autonomie, le contrôle de son environnement, les buts dans la vie et la croissance personnelle.

Suite à ces travaux dédiés à la modélisation du concept de bien-être au travail, Dagenais-Desmarais a également mis au point un outil de mesure : l'Index of Psychological Well-Being at Work. Cette échelle de mesure est composée de 5 dimensions : l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétence au travail, la reconnaissance perçue au travail et la volonté d'engagement au travail. Chacune de ces cinq dimensions est composée de cinq items soit un total de 25 items. Tous les énoncés sont formulés de façon positive, ce qui correspond bien à la définition du bien-être retenue dans notre travail. De plus, tous les énoncés figurant dans le questionnaire commencent par le pronom personnel « je », ce qui permet d'obtenir le jugement personnel du répondant. Le score de bien-être au travail obtenu à l'aide de ce questionnaire est calculé en faisant la moyenne des cotes de l'ensemble des items ou bien en faisant la moyenne des cotes pour chaque dimension pour une analyse plus précise. Les bons résultats obtenus par cette étude permettent de renforcer l'hypothèse selon laquelle le bien-être au travail serait un construit à part entière et qu'il nécessite l'utilisation d'outils de mesure spécifiques.

Ainsi, le modèle de recherche et l'outil de mesure mis au point par Dagenais-Desmarais semble constituer une piste de recherche particulièrement prometteuse pour étendre les connaissances sur le concept de bien-être au travail. Cependant, tous ces résultats ayant été obtenus sur le territoire Nord-Américain, il semblerait judicieux de mener une étude similaire et de confronter les résultats avant d'en tirer des conclusions. En effet, l'éventuelle sensibilité au contexte culturel du bien-être au travail pourrait avoir un impact sur sa constitution. Les travaux consistant à développer des outils permettant de mesurer le bien-être général appliqué à la sphère du travail peuvent finalement presque tous être remis en question.

CONCLUSION

Il a été montré après une analyse critique que le bien-être est concept proche mais distinct d'autre concept comme la qualité de vie, la santé psychologique ou la satisfaction et qu'ils ne doivent pas être employés de manière interchangeable. De plus l'usage de multiples qualificatifs tel que « bien-être subjectif » ou « encore bien-être psychologique » complique considérablement le travail d'unification des connaissances. L'un des points central de cette communication est de montrer que le bien-être au travail est bien un construit à part entière et non une spécification du bien-être général et que l'utilisation sans précaution des échelles de mesure du construit général (Berkman, 1971 ; Ryff, 1989) pour estimer le construit spécifique est sujette à caution même s'il existe probablement une part de variance commune (Diener, 1989). En ce sens, sa mesure implique de questionner directement le ressenti des salariés et

donc de passer par une procédure auto-déclarative relative aux interactions avec l'environnement professionnel. Une échelle prétendant le mesurer ne saurait donc ignorer a priori les dimensions managériales et organisationnelles mais aussi les différents statuts de l'individu : personne et salarié (Page, 2005 ; Robert, 2007). A partir de ces constats, une définition du bien-être au travail peut à présent être posée : il s'agit d'un état psychologique positif, plaisant, et multidimensionnel qui écarte par définition les aspects négatifs de la santé mentale (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Il apparaît important de souligner, au vue de cette définition, que la fusion de plusieurs échelles mesurant par exemple la satisfaction, l'implication ou encore la justice organisationnelle (Kooji et al, 2013) ne peut plus être considérée comme une mesure fiable du bien-être des salariés. Il appartient donc dorénavant aux chercheurs de prendre toutes les précautions quant aux choix de leurs outils de mesure du bien-être au travail.

BIBLIOGRAPHIE

Achille M A. (2003), « Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail ». In R. Foucher, A. Savoie et L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. p.65-90. Montréal, QC: Éditions Nouvelles

Argyle M. (1987), *The Psychology of Happiness*. London: Methuen

Aristote (1997), *Éthique à Nicomaque*. Paris, France: Librairie philosophique J. VRIN

Avey J B, Luthans F, Smith R M, Palmer F P, (2010), "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time". *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 15, No. 1, p 17-28

Bergmsa J et Engel G L. (1988), "Quality of life: does measurement help?" *Health Policy*, Vol 10, p 267-279

Berkman, P L. (1971a), "Life stress and psychological well-being: A replication of Langer's analysis in the midtown Manhattan study". *Journal of Health and Social Behavior*, Vol 12, p 35-45.

Bowling A. (1991), *Measuring Health, A Review of Quality of Life Measurement Scales*, Milton Keynes, Open University Press

Bradburn N M. (1969), *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine

Brickman P, Coates D et Janoff-Bulman R. (1978), "Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative?" *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 36, n°8, p 917-927.

Cohen S, Kamarck T et Mermelstein R. (1983), "A global measure of perceived stress". *Journal of Health and Social Behavior*, Vol 24, p 386-396

- Cotton P et Hart P M. (2003), "Occupational Well-being and Performance: A Review of organisational Health Research". *Australian Psychologist*, Vol 38, n°2, p 118-127.
- Cowen E L. (1994), "The enhancement of psychological wellness: Challenges and opportunities", *American Journal of Community Psychology*, Vol 22, p 149-179
- Dagenais-Desmarais V, Gilbert M H, Lebrock P, Brunet L et Savoie A. (2006), « Bien-être psychologique au travail : vers une conceptualisation unifiée du construit ». *14ème Congrès de psychologie du travail et des organisations. Communication S-304.*
- Dagenais-Desmarais V. (2010), *Du bien-être psychologique au travail, Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales, Département de psychologie, Faculté des arts et des sciences. Montréal
- Daniels K. (2000), "Measures of five aspects of affective well-being at work". *Human Relations*, Vol 53, n°2, p275-294
- Danna, K, et Griffin, R. W. (1999), "Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature". *Journal of Management*, Vol 25, n°3, p 357-384.
- Diener E. (2003), *Findings on subjective well-being and their implications for empowerment. Workshop on "Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives*, held at the World Bank in Washington, DC on February 4 and 5, 2003
- Diener E, Sapyta J J, Suh E. (1998), Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, Vol 9, n°1, p 33-37.
- Diener E. (1984), "Subjective well-being". *Psychological Bulletin*, Vol 95, n°3, p 542-575
- Ahadi S et Diener E. (1989), « Multiple determinants and effect size". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 56, p 398-406
- Diener E, Emmons R A, Larsen R J et Griffin S. (1985), "The Satisfaction With Life Scale". *Journal of Personality Assessment*, Vol 49 n°1, p 71-75.
- Diener E, Lucas R E, Oishi S. (2002), *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), The handbook of positive psychology p.63-73*. New York: Oxford University Press
- Erikson E H. (1963), *Childhood and society (2nd ed.)*. New York: Norton
- Hart P M. (1999). "Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experience, and domain satisfactions". *Journal of Applied Psychology*, Vol 84, p 564-584.
- Kahneman D, Diener E et Schwarz N. (1999), *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.

- Kashdan T B, Biswas-Diener R et King L A. (2008), "Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia". *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, Vol 3, n°4, p 219 - 233.
- Keyes C L M, Shmotkin D et Ryff C D. (2002), "Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 82, n°6, p 1007-1022.
- Keyes C L M. (1998), "Social well-being", *Social Psychology Quarterly*, Vol 61, p 121-140
- Kiziah J E. (2003), "Job Satisfaction vs. Work Fulfillment: Exploring Positive Experience at work". *Dissertation Abstracts International*, Vol 64, n°10, p 52-61
- Kooji D T A M, Guest D E, Clinton M, Knight T, Jensen P G W et Dikkers J S E. (2013), "How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with age", *Human Resource Management Journal* Vol 23 p 18-35.
- Lent R W. (2004), "Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment", *Journal of Counseling Psychology*, Vol 51, n°4, p 482- 509.
- Locke E A. (1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in Dunnette M.D. (EDS), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1297-1349.
- Mac Gregor I et Little B R. (1998), "Personal projects, happiness and meaning: on doing well and being yourself", *Journal of personality and social psychology*. Vol 74, p 494-512.
- Maslow A H. (1943), "A theory of human motivation". *Psychological Review*, Vol 50, p 370-396
- Maslow A H. (1954), *Motivation and personality*. New York: Harper and Row
- Massé R, Poulin C, Dassa C, Lambert J, Bélair S et Battaglini A. (1998a), « Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP ». *Revue canadienne de santé publique*, Vol 89, n°5, p 352-357.
- McMahon D M. (2006), *Happiness: A History*. New York: Grove Press.
- Meeberg G A. (1993), "Quality of life: a concept analysis", *Journal of Advanced Nursing*, Vol 18, p 32-38.
- Morin E M. (2004), "The meaning of work in modern times". *Paper presented at the 10th World Congress on Human Resources Management*.
- Morin E M, Savoie A et Beaudin G. (1994), *L'efficacité de l'organisation: Théories, représentations et mesures*. Montréal, Canada: Gaëtan Morin
- Page K. (2005), *Subjective Well-being in the Workplace*. Submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of Bachelor of Arts. Faculty of Health and Behavioural Sciences. Deakin University.

- Perreti J M, Barthe P et Terramorsi P. (2009), « Santé, sécurité et bien-être au travail dans les rapports RSE des entreprises du CAC 40 ». *Université d'été de l'IAS*, p 311-321.
- Robert N. (2007), Bien-être au travail : une approche centrée sur la cohérence des rôles, *INRS Département Homme au Travail, Laboratoire Gestion de la Sécurité*
- Ryan R M, Deci E L. (2001), “On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being”, *Annual Review of Psychology*, Vol 52, p 141-166.
- Ryff C D. (1995), “Psychological well-being in adult life”. *Psychological Science*, Vol 4, n°4, p 99-104
- Ryff C D et Singer B. (1998), The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, Vol 9, n°1, p 1-28.
- Ryff C D. (1989a), “Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing”. *International Journal of Behavioral Development*, Vol 12, n°1, p 35- 55.
- Ryff C D. (1989b), “Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 57, n°6, p 1069-1081.
- Seligman M et Csikszentmihalyi M. (2000), « Positive psychology: An introduction”. *American Psychologist*, Vol 55, p 5-14.
- Seligman M, Steen T A, Park N, Peterson C. (2005), *Positive psychology progress. Empirical validation of interventions*, *American Psychologist*
- Spector P E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. London, UK: Sage Publications.
- Stones M J et Kozma A. (1980). « Issues relating to the usage and conceptualization of mental health constructs employed by gerontologists”, *International Journal of Aging and Human Development*, Vol 11, p 269-281.
- Tartar R E, Erb S, Biller P A, Switala J et Van Thiel D H. (1988), “The quality of life following liver transplantation: a preliminary report”. *Gastroenterology Clinics of North America*, Vol 17, n°1, p 207-217.
- Voyer P et Boyer R (2001), « Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative ». *Santé mentale au Québec*, Vol. 26, n° 1, 2001, p. 274-296
- Warr P. (1990), “The measurement of well-being and other aspects of mental health”. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63, p 193-210.
- Waterman A S. (1993), “Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 64, p 678–691.

Watson D et Tellegen A. (1985), "Toward a consensual structure of mood". *Psychological Bulletin*, Vol 98, n°2, p 219-235.

Weiss D J, Dawis R V, England G W et Lofquist L H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota, Vocational Psychology Research.

Wright T A et Bonett D G. (1997), "The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 2, p 212-219