



HAL
open science

Être heureux au travail : vers un modèle explicatif du bonheur au travail

Marguerite Morice

► **To cite this version:**

Marguerite Morice. Être heureux au travail : vers un modèle explicatif du bonheur au travail. Psychologie. Université de Nanterre - Paris X, 2019. Français. NNT : 2019PA100153 . tel-02929313

HAL Id: tel-02929313

<https://theses.hal.science/tel-02929313>

Submitted on 3 Sep 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Marguerite Morice

Être heureux au travail Vers un modèle explicatif du bonheur au travail

Thèse présentée et soutenue publiquement le 16/12/2019

En vue de l'obtention du doctorat de Psychologie de l'Université Paris Nanterre
Sous la direction de Mme **Liliane Rioux**, Professeure (Université Paris Nanterre)

Jury :

Rapporteur :	René MOKOUNKOLO	Maître de conférences-HDR, Université de Tours
Rapporteur :	Fabrizio SCRIMA	Maître de conférences-HDR, Université de Rouen
Membre du jury :	Geneviève MUSCA	Professeure, Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Ingrid BANOVIC	Professeure, Université de Rouen
Membre du jury :	Jeanne LE ROY	Assistant Professor, European Business School Paris
Membre du jury :	Liliane RIOUX	Professeure, Université Paris Nanterre

*« J'ai fait la magique étude
Du bonheur, que nul n'élude »*

O saison, ô châteaux, Derniers vers, Arthur Rimbaud, 1872

SOMMAIRE

Remerciements.....	8
Résumé.....	10
Abstract.....	12
PREAMBULE.....	14
PARTIE THEORIQUE.....	16
A. LE CONCEPT DE BONHEUR.....	17
1. Qu'est-ce que le bonheur en psychologie ?.....	17
a) Les émotions positives	19
b) L'engagement.....	21
c) Le sens de la vie.....	22
2. Le bonheur au travail	24
a) Les émotions positives au travail	25
b) L'engagement / l'implication dans le travail	27
c) Le sens donné au travail.....	29
3. Conclusion du bonheur au travail	31
B. LE CONCEPT DE CONFORT AU TRAVAIL	32
1. Qu'est-ce que le confort ?.....	32
2. La modélisation du confort au travail	33
a) Le modèle de Warr (1994).....	33

b) Le modèle de Vischer	34
c) Le modèle de Rioux	35
d) Le modèle de Ménif.....	36
3. Conclusion du confort au travail	36

C. LA PERSONNALITE DANS LE CADRE ORGANISATIONNEL.....37

1. Qu'est-ce que la personnalité	37
2. LES THEORIES POSITIVES DE LA PERSONNALITE	39
a) Maslow et la théorie de la motivation et des besoins (1954).....	39
b) Rogers et l'Approche Centrée sur la Personne (ACP, 1946).....	41
c) Allport et la théorie dynamique (1937).....	42
d) Cattell et la théorie de la source des traits (1950)	43
e) Eysenck et la théorie factorielle (1975).....	43
f) Le modèle des « big five » (1981, 1989).....	44
g) Le modèle taxinomique du bon caractère de Peterson et Seligman (2004).....	45
3. LES MODELES POSITIFS DE LA PERSONNALITE ISSUS DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL	47
a) Le modèle RIASEC de Holland (1975).....	47
b) Typologie de Cook Briggs et Briggs Myers (1962)	48
c) La typologie de Gordon (1991, 2012).....	49
d) Le modèle de Rolland et Mogenet (2001).....	50
e) La typologie de Golden (2004)	51
4. Conclusion de la personnalité	52

Problématique et objectifs de recherche.....53

Etudes.....	55
--------------------	-----------

A. Objectif 1 : Construire et valider une Echelle de Bonheur au Travail (EBT)55

1. Etude 1 : Elaboration du questionnaire de bonheur au travail.....	57
a) Des items extraits de la littérature	57
b) L'analyse de contenu thématique catégorielle	58
c) Recommandations d'un comité d'experts	59
d) Le focus groupe	60
e) La version finale est la suivante :.....	61
2. Etude 2 : Analyse factorielle exploratoire	62
a) Méthode	62
b) Tests statistiques et méthodes d'analyse	62
3. Etude 3 : Analyse factorielle confirmatoire.....	65
a) Méthode	65
b) Tests statistiques et methode d'analyse	65
c) Résultats du modèle de mesure de l'EBT	66
4. Etude 4 : Validité convergente du questionnaire de Bonheur au travail.....	69
a) Méthode	69
b) Les résultats descriptifs	70
c) Résultats des analyses corrélationnelles.....	71
5. Etude 5 : Validité interculturelle : France/Canada	73
a) Méthode	73
b) Analyse des résultats.....	73

B. Objectif 2 : Evaluer les liens qu'entretient le bonheur au travail avec la personnalité dans son approche positive et le confort au travail.....76

1. Méthode	77
a) Participants.....	77
b) Matériel et procédure	77
2. Statistiques descriptives.....	79
a) Le bonheur au travail (N=182).....	79
b) Les cinq dimensions de la personnalité-BFI-Fr	80

c) Les échelles de confort au travail	83
3. Analyse des différences interindividuelles (sexe et statut) sur le bonheur au travail	89
a) Différences hommes et femmes	89
b) Différences niveau professionnel	90
4. Matrice de corrélations entre les diverses variables	91
5. Médiation	93
Discussion conclusion.....	94
Bibliographie.....	98
AnnexeS	110
TABLE DES FIGURES	145
TABLE DES TABLEAUX.....	146

REMERCIEMENTS

Ce travail de thèse de doctorat a été, pour moi, très enrichissant et épanouissant tant sur le plan professionnel que personnel. Comme le disait tout à fait justement Marcel Proust : « *soyons reconnaissants aux personnes qui nous donnent du bonheur ; elles sont les charmants jardiniers par qui nos âmes sont fleuries* » (Les Plaisirs et les Jours, 1896). C'est ainsi que je souhaite remercier ici toutes les personnes qui ont contribué à l'aboutissement de ce travail.

Tout d'abord, je tiens à exprimer toute mon admiration et ma reconnaissance à ma Directrice de thèse, Madame la professeure Liliane Rioux, pour son ouverture, sa disponibilité hors normes et ses conseils si bienveillants. Son accompagnement a été extraordinaire et je l'en remercie infiniment.

Je tiens également à remercier les membres du jury d'avoir accepté d'évaluer ce travail et de l'intérêt qu'ils lui ont porté.

Un grand merci à l'Observatoire du Bonheur pour le prix de thèse 2014 qu'il m'a décerné. Une pensée toute particulière à M. Ternaux pour sa délicatesse, sa gentillesse et son implication dans cet observatoire.

J'adresse mes sincères remerciements et redis tout mon amour à ma famille pour m'avoir soutenue, encouragée et avoir cru en moi tout au long de ce chemin. Chacun d'entre vous m'a transmis des valeurs humaines à jamais gravées, qui m'ont permis de trouver du sens à ma vie professionnelle. Merci à mon compagnon, de partager ma vie, de m'avoir soutenue avec patience et enseigné le courage ; Merci à mes grands-parents de m'avoir transmis le goût du travail ; Merci à mon père de m'avoir enseigné la ténacité ; Merci à ma maman de m'avoir enseigné la créativité, Merci à ma grande-sœur de m'avoir enseigné la rigueur, Merci à mon grand-frère de m'avoir enseigné la spontanéité, Merci à ma petite sœur de m'avoir enseigné la vitalité. Et bien sûr un immense Merci à mes beaux-parents, mes beaux-frères et mes belles-sœurs pour leur aide, leur gentillesse et leur bienveillance.

Merci à mes amis (vous vous reconnaîtrez :) pour votre soutien et votre amour. Quel bonheur d'être entouré au quotidien de cette manière.

Merci à mes psychopot's et ma chère ELM pour les heures de travail passées ensemble et les moments de partage durant toutes ces années de fac. J'en garde un souvenir très heureux.

Enfin, merci à tous les participants et personnes qui m'ont permis de construire et mener à bien ce travail.

RESUME

Être heureux au travail, vers un modèle explicatif du bonheur au travail

Le bonheur est un concept central en psychologie positive définie comme « *l'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des gens, des groupes et des institutions* » (Gable et Haidt, 2005, p.104) mais il est assez curieusement peu étudié dans le cadre organisationnel.

Huit cent quarante-sept salariés ont participé à cette recherche qui se décompose en 2 objectifs :

Le premier objectif se propose de construire et de valider une Echelle francophone de Bonheur au Travail (EBT) à travers cinq études. L'étude 1 a permis d'élaborer un outil de bonheur au travail composé de 9 items. Dans les études 2 et 3, des analyses factorielles (exploratoire et confirmatoire) des données recueillies auprès de deux échantillons de salariés français ont mis en évidence la structure factorielle unidimensionnelle de l'EBT et une cohérence interne satisfaisante (alpha de .89). Les indices d'ajustement au modèle de mesure sont par ailleurs tout à fait corrects. L'étude 4 a conforté la structure de l'EBT faisant apparaître des corrélations positives et significatives avec deux dimensions de l'outil *The workplace PERMA profiler* de Kern (2014) : *l'Accomplissement au travail* et *les Relations au travail*. L'étude 5 a permis d'étudier la validité interculturelle de l'EBT en comparant deux échantillons, l'un recueilli au Canada et l'autre en France. Les résultats incitent à considérer l'EBT comme francophone.

Le second objectif se propose de repérer les liens qu'entretient le bonheur au travail avec des variables « positives » telles que certains traits de la personnalité

et le confort au travail. Les résultats indiquent que les participants sont modérément heureux dans leur travail, qu'ils ont une personnalité plutôt enthousiaste, altruiste, assez consciencieuse, émotionnellement stable et une certaine ouverture d'esprit. Néanmoins, ils ont un attachement à leur lieu de travail relativement faible, un contrôle modéré sur la gestion de leur privacité sur leur lieu de travail, même s'ils considèrent leur espace de travail comme étant plutôt confortable et fonctionnel. Les trois concepts issus de la psychologie positive (bonheur au travail, confort au travail et personnalité dans sa dimension positive) sont largement intercorrélés. Des effets de médiation partiels du Bonheur au travail sont repérés entre la dimension *Ouverture* du BFI-Fr et la dimension *Contrôle/Privacité* de l'échelle de Satisfaction envers l'espace de travail et entre la dimension *Névrosisme* du BFI-Fr et la dimension *Confort/fonctionnalité* de l'échelle de satisfaction envers l'espace de travail.

L'EBT présente des caractéristiques psychométriques satisfaisantes et peut donc constituer un outil précieux pour les psychologues du travail et les gestionnaires en ressources humaines soucieux du bonheur des agents au travail.

Mots-clés : psychologie positive, bonheur au travail, confort au travail, personnalité, validation d'échelle

ABSTRACT

Be happy at work, towards an explanatory model of happiness at work

Positive psychology is “ the study of the conditions and processes that contribute to the flourishing or optimal functioning of people, groups, and institutions” (Gable and Haidt, 2005, p.104). Happiness is a central concept in positive psychology but curiously little studied at work.

Eight hundred and forty-seven employees participated in this research which breaks down into two objectives :

The first objective was to build a Francophone Scale of Happiness at Work (EBT) and then validate it through five studies. Study 1 created a work happiness tool consisting of 9 items. In studies 2 and 3, factor analysis (exploratory and confirmatory) of data collected from two samples of French employees revealed the one-dimensional factor structure of EBT and a good internal consistency (.89 Conbach’s alpha). The fitting indices of the measurement model are also quite correct. Study 4 reinforced the structure of the EBT showing positive and significant correlations with two dimensions of Kern's (2014) tool, The Workplace PERMA Profiler. The first dimension, Accomplishment at Work, the second, Work Relationships. Study 5 examined the cultural validity of EBT by comparing two samples, one collected in Canada and the other in France. The results suggest that EBT applies to French-speaking cultures.

The second objective is to identify the links between happiness at work and "positive" variables such as personality traits and comfort at work. The results indicate that the participants are relatively happy in their work, that they have a rather enthusiastic, altruistic, quite conscientious, emotionally stable and open-minded personality. Nevertheless, they have a relatively weak attachment to their workplace, a moderate control over the management of their privacy in the

workplace, even if they consider their workspace to be quite comfortable and functional. The three concepts from positive psychology (happiness at work, comfort at work and personality in its positive dimension) are correlated. Partial mediation effects from Happiness at Work are found between the Opening dimension of the BFI-Fr and the Control / Privacy dimension of the Workplace Satisfaction Scale and between the BFI-Fr Neuroticism dimension and the Comfort / Functionality dimension of the satisfaction scale towards the workspace.

EBT has satisfactory psychometric characteristics and can therefore be a valuable tool for occupational psychologists and human resource managers concerned with the happiness of workers in the workplace.

Keywords : positive psychology, happiness at work, comfort at work, personality, validation of scale

PREAMBULE

Je suis très heureuse de présenter cette recherche, résultat de mon travail depuis plus de 5 ans à l'université Paris Nanterre. J'ai commencé à étudier le bonheur au travail en Master 2 Recherche en adaptant au cadre organisationnel la version française (Martin-Krumm, Fontayne, Oger et Gautheur, 2010) de « the Orientation to Happiness Scale » (OTH) de Peterson, Park & Seligman (2005).

En 2013, j'ai participé à un appel à projets intitulé « Prix de l'observatoire du bonheur » à l'intention des étudiants inscrits en doctorat en Sciences Humaines et Sociales. L'Observatoire du bonheur a été créé en 2010 par Coca Cola France et piloté par des chercheurs du CNRS. Son objet est d'étudier les phénomènes sociaux liés au bonheur. Pour participer à cet appel à projets annuel, les étudiants devaient proposer et développer un sujet de thèse abordant la thématique suivante : « *le bonheur comme enjeu de culture et de société* ». J'ai obtenu le prix 2014 pour mon projet de thèse intitulé « *Être heureux au travail, vers un modèle explicatif du bonheur au travail* ». Ce prix m'a beaucoup aidée pour mener à bien ce travail de doctorat.

Une enquête intitulée « *Conditions de vie et aspirations* », menée par le CREDOC (Bigot, Croutte, Daudey, Hoibian & Muller, 2012) affirme que 8 français sur 10 se disent souvent (47,1%) ou très souvent (33,5%) heureux. Parmi eux, 22% font référence à leur travail comme l'une des raisons de leur bonheur, juste après les enfants (36%) et la famille (30%). Ce taux s'élève à 37% chez les actifs occupés. En 2016, l'institut Odoxa a mené une étude auprès de 988 français pour les Editions Lattès afin de connaître leur niveau de bonheur dans la vie. Les résultats ont montré que 82% d'entre eux se disent heureux dans la vie dont 76% des 18/25 ans et 94% des plus de 65 ans. Les émotions positives les plus ressenties sont la joie (75%), l'optimisme et la sérénité (63%). Pour éviter la

morosité, 41% indiquent qu'ils ont besoin de passer du temps en famille, 41% avec leurs amis, 11% disent éviter les gens moroses et 3% consomment des anti-dépresseurs ou consultent des thérapeutes.

Alors qu'au niveau international, de nombreuses recherches se sont intéressées au bonheur au travail (Fisher, 2010 ; Olsson, Gärling, Ettema, Friman & Fujii, 2012 ; Kern, 2014 ; Singh & Aggarwal, 2018 ; Salas-Vallina, Alegre & Fernandez Guerrero, 2018), assez curieusement, peu de travaux se sont penchés sur le bonheur au travail en France.

Notre thèse de doctorat se propose d'apporter sa contribution à cette thématique très actuelle mais encore peu étudiée sur le plan scientifique en France. Ce travail vous sera exposé en quatre parties :

1. La première partie sera consacrée à la théorie et présentera le concept de bonheur qui sera articulé avec le confort et la personnalité dans son approche positive.
2. La deuxième partie portera sur la problématique et définira les objectifs de ce travail de doctorat.
3. La troisième partie regroupera les 6 études empiriques menées pour répondre aux deux objectifs définis dans la partie précédente.
4. Enfin, la dernière partie portera sur la discussion et la conclusion de ce travail.

PARTIE THEORIQUE

La psychologie positive est née à la fin des années 1990, dans le monde universitaire anglo-saxon, et en particulier aux Etats-Unis. Ce n'est que plus tardivement que l'Europe s'y intéressa. Elle peut être définie comme « *l'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions* » (Gable et Haidt, 2005, p. 103). Cette définition complète celle de Seligman et Csikszentmihalyi (citée par Lecomte, 2011) qui considère que « *l'objectif de la psychologie positive est de commencer à catalyser un changement dans l'optique de la psychologie en la faisant passer d'une centration exclusive sur la pathologie et le traitement des pires choses pouvant arriver dans la vie, à une centration sur ce qui permet de construire des qualités positives* » (p.7). En d'autres termes la psychologie positive est une discipline « intégrative » en lien avec la psychologie sociale (par exemple, le concept de la dynamique des groupes), la psychologie des émotions (par exemple, le concept de résilience), la psychologie cognitive (par exemple, le concept d'apprentissage, dans ses caractéristiques positives) (Lecomte, 2012). Dans le cadre de ce travail de doctorat, nous nous appuierons sur une approche positive de (a) la psychologie du travail pour définir le bonheur au travail, (b) la psychologie environnementale du travail pour définir le confort au travail, et (c) la psychométrie pour définir la personnalité.

A. LE CONCEPT DE BONHEUR

Dans cette partie nous explorerons sur le concept de bonheur. Tout d'abord, nous nous demanderons ce qu'est le bonheur en psychologie en nous penchant sur ses trois dimensions que sont les *Emotions positives*, l'*Engagement* et le *Sens* puis, nous définirons plus précisément le bonheur dans le cadre organisationnel.

1. QU'EST-CE QUE LE BONHEUR EN PSYCHOLOGIE ?

De tout temps le bonheur n'a cessé de questionner l'espèce humaine. Toutes les cultures y font référence (Veenhoven, 1997) et si sa définition varie d'un pays à l'autre, c'est davantage en raison de caractéristiques sociétales (des conditions de vie différentes, par exemple) que de différences culturelles. En effet, le bonheur est une émotion universelle (Ekman et Friesen, 2003).

Pourtant le bonheur n'a longtemps été étudié que par les seuls philosophes (Epicure, Pascal, Spinoza, Kant, Nietzsche, Rousseau, Misrahi, André, Cespedes etc.) et ce n'est que depuis une quinzaine d'années que la psychologie, et plus particulièrement le courant de la psychologie positive, s'y intéresse (Servan-Schreiber, 2005). En effet, la psychologie s'est toujours davantage penchée sur la souffrance humaine et il a fallu attendre l'essor de la psychologie positive pour qu'elle se concentre sur ce qu'il y a de positif chez l'Homme (Seligman et Csiksentmihaly, 2000).

En psychologie, chaque courant de pensée propose sa propre définition du bonheur. Ainsi, en psychologie sociale, Michalos (1985) considère que le bonheur résulte de l'écart perçu entre la réalité et les désirs d'une personne et correspond ainsi à l'addition de différentes sous-évaluations entre ce que nous avons d'une part et ce que nous voulons, ce que l'on a eu auparavant, ce que l'on s'attend à avoir, ce que l'on pense que les autres ont et ce que l'on croit mériter, d'autre part.

En psychologie des émotions, nous pouvons citer Kotsou (2011) qui définit le bonheur comme un choix, un changement de point de vue et une habitude à cultiver.

En tant que spécialiste des thérapies comportementales, André (2014) explique que le bonheur est un sentiment qui appartient à la famille des émotions positives. Il différencie la joie du bonheur en indiquant que la joie est une émotion ponctuelle tandis que le bonheur est un état plus stable et pacifié.

La psychologie cognitive apporte sa contribution à la connaissance du bonheur à travers les travaux réalisés par Kahneman, Krueger, Shkade, Scharz et Stone (2004), sur l'économie du bonheur et qui conçoivent le bonheur comme un état conscient subjectif.

En psychologie positive, Lyubomirsky, Sheldon et Schkade (2005) donnent une définition plus globale et quantifiable du bonheur. En effet, le bonheur serait égal à :

point fixe (50%) + circonstances de vie (10%) + investissement personnel (40%).

Ces auteurs se sont inspirés de l'une des théories les plus utilisées en psychologie positive, à savoir celle développée par Seligman (2002) sur le « bonheur authentique ». Pour Seligman, le bonheur comprend trois composantes : les émotions positives, l'engagement et le sens. S'appuyant sur cette théorisation, Peterson et Seligman (2003) ont réalisé une étude sur les valeurs universelles du bonheur. Ils ont ainsi établi une « taxinomie du bon caractère » mettant en évidence six valeurs universelles : la sagesse, le courage, l'humanité, la justice, la tempérance et la transcendance. Chaque personne possède donc son « niveau personnel de bonheur » (Seligman, 2003). Quelques années plus tard, en 2011, Seligman propose un modèle en 5 dimensions. Ce modèle, nommé : « PERMA », est composé de 5 valeurs : les *Emotions positives* (notées P pour « *Positive emotions* »), l'*Engagement* (E pour « *Engagment* »), les *Relations* (R pour « *Relationships* »), le *Sens* (M pour « *Meaning* ») et l'*Accomplissement* (A pour « *Accomplishment* »). Il adopte cependant une approche plus proche du bien-être que du bonheur. C'est pourquoi nous

présenterons dans ce travail le modèle authentique et ses trois ces trois composantes : (a) les émotions positives, (b) l'engagement et (c) le sens.

a) Les émotions positives

Rimé (1997) définit les émotions comme « *une constellation de réponses de forte intensité qui comportent des manifestations expressives, physiologiques et subjectives typiques* » (p.262). André (2013) indique d'ailleurs qu'une émotion comprend trois aspects : « *le premier c'est que ce sont des réactions automatiques qui ne dépendent pas de nous. On ne peut pas empêcher une émotion d'arriver en nous-mêmes. Le deuxième point c'est que ce sont des réactions globales mélangeant à la fois des manifestations du corps et de l'esprit, et là encore c'est indissociable. Ce ne sont ni des pures pensées, ni des purs phénomènes physiologiques. Et le troisième point c'est que ce sont des réactions qui se produisent en réaction à des changements dans notre environnement* » (https://www.youtube.com/watch?v=ZHAmn8Sv_fc).

Les émotions sont innées (Soares, 2003), peuvent différer en intensité et en durée, et être positives ou négatives. Selon Hess (2003) les émotions négatives n'ont pas forcément de conséquences négatives mais au contraire elles peuvent souvent permettre d'atteindre des buts. En effet, l'auteur explique que « *les personnes tristes cherchent à obtenir davantage de données et sont en mesure de formuler des messages encore plus convaincants* » (p.9) ; la tristesse permet ainsi une analyse fine et claire de la situation.

Néanmoins, les émotions positives éliminent les conséquences des émotions négatives (Fredrickson, 2009). En effet, les émotions positives ont la faculté de « remettre en marche » un état positif chez une personne. Ainsi, la joie, la gratitude ou encore le respect permettraient d'être plus optimiste et résilient (Fredrickson, 2003). Plusieurs auteurs ont d'ailleurs montré que la gratitude améliorerait l'état de santé des personnes (Shankland, 2009 ; Emmons et McCullough, 2003 ; Froh Sefick et Emmons, 2008). Fredrickson (2009) précise qu'il est nécessaire de s'exercer à éprouver des émotions positives pour que celles-ci grandissent et que leurs effets soient à long terme. En 2001, ce même

auteur avait d'ailleurs créé un modèle « broaden and build model » ou « théorie d'élargissement et de construction » explicitant comment les émotions positives améliorent le fonctionnement cognitif.

Ces émotions positives permettraient donc d'élargir notre fonctionnement cognitif et de l'optimiser de façon plus efficace.

Selon Mandeville (2010), pour être heureux, il faut choisir une situation qui nous semble positive puis agir de manière positive sur la perception que l'on en a. Delaune (2013) explique qu'une personne qui vit des émotions positives perçoit plus d'éléments de son environnement ; à l'inverse les émotions négatives réduisent le champ de l'attention. Veenhoven (1997), quant à lui, soutient que c'est l'équilibre entre événements positifs et négatifs qui permet de tendre vers un plus grand bonheur.

Ravat (2007) distingue deux types d'émotions : les émotions affectives et les émotions cognitives supérieures. Le premier type concerne les émotions relatives aux influences mutuelles entre plusieurs cultures comme la joie et qui provoquent des réactions physiologiques. Le second concerne les émotions cognitives supérieures ou autrement dit les émotions résultant d'une analyse de situations sociales comme par exemple l'envie. Ces deux types d'émotions ont ainsi un rôle dans la prise de décision.

Guibet Lafaye (2013) insiste sur l'aspect subjectif des émotions positives, et notamment du bonheur. Elle présente quatre états de satisfaction pouvant être vécus par une personne donnée : l'absence de contrainte, le plaisir, la joie et le bonheur. L'absence de contrainte et le bonheur sont d'ordre cognitif et rationnel tandis que le plaisir et la joie sont d'ordre émotionnel.

Selon Pailleau, Akoun et Servan-Schreiber (2016), les émotions ne se contrôlent pas ; néanmoins, nous pouvons avoir un certain contrôle sur la façon dont nous les laissons s'installer et impacter notre humeur. En effet « *si nous pouvons entretenir des émotions désagréables dans la durée par nos pensées, nous pouvons aussi les atténuer et les dissiper en arrêtant de ruminer ou en*

changeant de regard sur ce qui nous arrive. Et nous pouvons, de la même manière, convoquer des émotions agréables et les faire durer plus longtemps ». (p.234).

b) L'engagement

Selon Kiesler (1971), nos actes se différencient clairement de nos opinions et de nos idées et sont le seul reflet de notre engagement, lequel est d'autant plus intense que la personne est libre de décider de cet acte. Quelques années plus tard, Joule et Beauvois (1987) complètent cette théorie de l'engagement de façon expérimentale. En effet, ils montrent que l'antériorité des actes a un impact sur la structure de la pensée d'un individu. Ainsi, « *on peut transformer des actes banals et d'une quotidienneté désarmante en outils redoutables d'engagement et, le cas échéant, de manipulation* » (p.10). Csikszentmihalyi (1990) a une approche différente puisque, selon lui, l'engagement d'une personne repose sur « le flow » défini comme un état de concentration intense dans lequel l'individu se sent totalement immergé et concentré dans ce qu'il fait. Heutte et Fenouillet (2010) décomposent le « le flow » en quatre dimensions : le *Sentiment de maîtrise*, la *Perception altérée du temps*, l'*Absence de préoccupation à propos du soi* et le *Sentiment de bien-être*. La personne vit ainsi pleinement son expérience au moment où elle se produit.

Ryan et Deci (2001) et Bassi et Delle Fave (cité par Martin-Krumm & Tarquinio, 2011) considèrent que c'est à travers l'engagement et la participation à des activités qui correspondent aux valeurs de la personne que doit se concevoir le bonheur. Brault-Labbé et Dubé (2009) précisent que l'engagement a « *une forte valeur prédictive à l'égard d'indicateurs positifs du bien-être tels que le sens donné à la vie, le bonheur et la fréquence d'affects positifs* » (p. 124). Ces auteurs s'appuient sur le modèle intégratif de l'engagement présenté par Dubé, Kairouz et Jodoin (1997). Selon ce modèle, l'engagement est défini comme l'interaction entre trois dimensions appelées « forces » : les *Forces affectives*, les *Forces comportementales* et les *Forces cognitives*. La dimension affective correspond à l'enthousiasme, la dimension comportementale renvoie à la

persévérance et la dimension cognitive est analogue à la réconciliation (compréhension et acceptation) des éléments positifs et négatifs de la vie.

c) Le sens de la vie

Le sens est un terme qui peut être compris de différentes manières (Delassus, 2013). En effet, il peut faire référence aux cinq sens, à l'idée de direction ou encore à la signification. Delassus explique que c'est la relation entre le signifiant et le signifié qui donne du sens à nos actions.

Sommer et Baumeister (1998) ont pointé quatre définitions du sens de la vie : avoir une raison, avoir le sentiment d'être efficace et en contrôle, avoir le sentiment que nos actions ont de la valeur ou sont moralement justifiées et avoir le sentiment d'être bon, digne et admirable. *"People are happiest when they are able to add or omit details, or otherwise distort their interpretation of events in ways that preserve feelings or purpose, efficacy, value, and self-worth"* (p.159).

Le sens de la vie est un concept qui a particulièrement été étudié par Frankl (1969), un psychiatre viennois. Celui-ci a inventé la logothérapie, une méthode centrée sur le sens de la vie. Il a développé trois idées de base : la liberté de volonté, la volonté de sens et le sens de la vie. La liberté de volonté renvoie à notre capacité à se représenter soi-même en prenant en compte notre instinct, notre héritage et notre environnement ; la volonté de sens permet d'être heureux ; le sens de la vie se développe en étant conscient et responsable de notre vie (Frankl, 1969).

Selon Poletti et Dobbs (2001), réfléchir au sens que nous donnons à notre vie suppose de:

- (a) comprendre la complexité du sens de la vie (nous sommes tous différents)
- (b) accepter l'évolution du sens de la vie en fonction des événements ou du contexte

- (c) avoir la capacité d'être lucide ou avoir conscience des choses
- (d) vivre notre vie comme un cadeau (il faut vivre pleinement notre vie)
- (e) être responsable personnellement de la recherche de sens dans tout ce que l'on fait)
- (f) avoir un certain discernement sur les événements qui se présentent à nous et qui nous permettent de trouver un sens à notre vie.

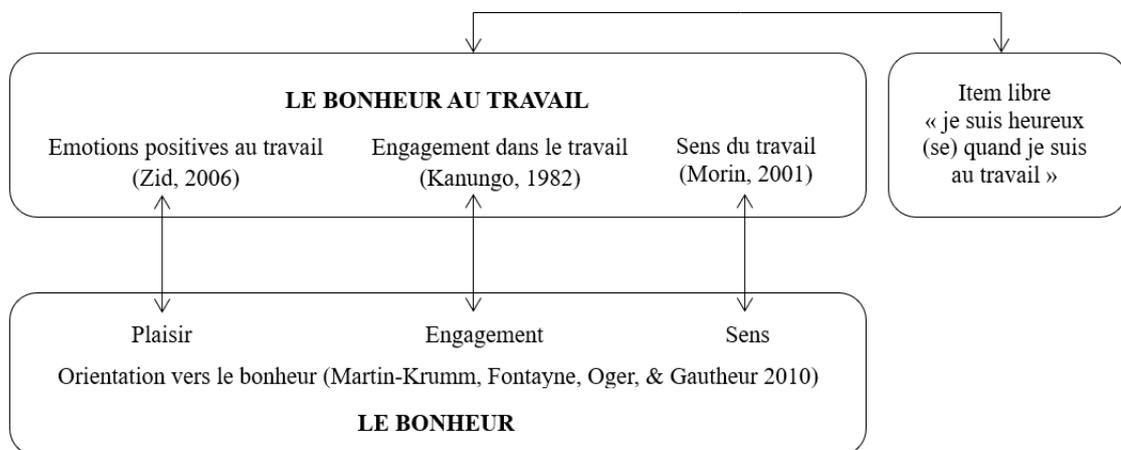
Lecomte (2007) s'est intéressé au bonheur afin de comprendre la différence entre le bonheur, le bien-être et le sens de la vie. Il en a conclu qu'une personne ressent du bonheur lorsque, dans sa vie, il y a à la fois du bien-être et du sens. Il spécifie que ce qui donne du sens à l'individu, c'est le cœur (les relations interpersonnelles), le cerveau (les convictions, les valeurs) et la main (l'action).

2. LE BONHEUR AU TRAVAIL

Alors que le bien-être au travail a été particulièrement étudié ces dernières années (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005 ; Dagenais-Desmarais, 2010 ; Heutte & Fenouillet, 2010 ; Biétry & Creusier, 2013 ; Bonnel, 2016), actuellement, et à notre connaissance, une seule recherche a élaboré une échelle évaluant le bonheur au travail en France (Morice, 2013). Celle-ci montre que le modèle de Bonheur Authentique composé des émotions positives, de l'engagement et du sens de la vie de Seligman (2003) est également applicable dans le cadre organisationnel¹.

Le schéma ci-dessous présente une modélisation du bonheur au travail (Morice, 2013) :

Figure 1 : le modèle de Morice (2013)



Les corrélations calculées entre les échelles du questionnaire de bonheur au travail et l'item libre sont toutes positives et significatives à .05 (de -0,19 à 0,78). De même les corrélations calculées entre les échelles du questionnaire de

¹ Il convient néanmoins de noter l'existence d'une évolution du modèle de bonheur authentique de Seligman appelée PERMA mais qui appréhende plus particulièrement le concept d'épanouissement (Seligman, 2011). Kern (2014) adapta PERMA au cadre organisationnel (PERMANH) en y ajoutant deux composantes : émotions négatives et santé

bonheur au travail et les dimensions de l'échelle d'orientation vers le bonheur vont de -0,99 à 0,48, $p < .05$.

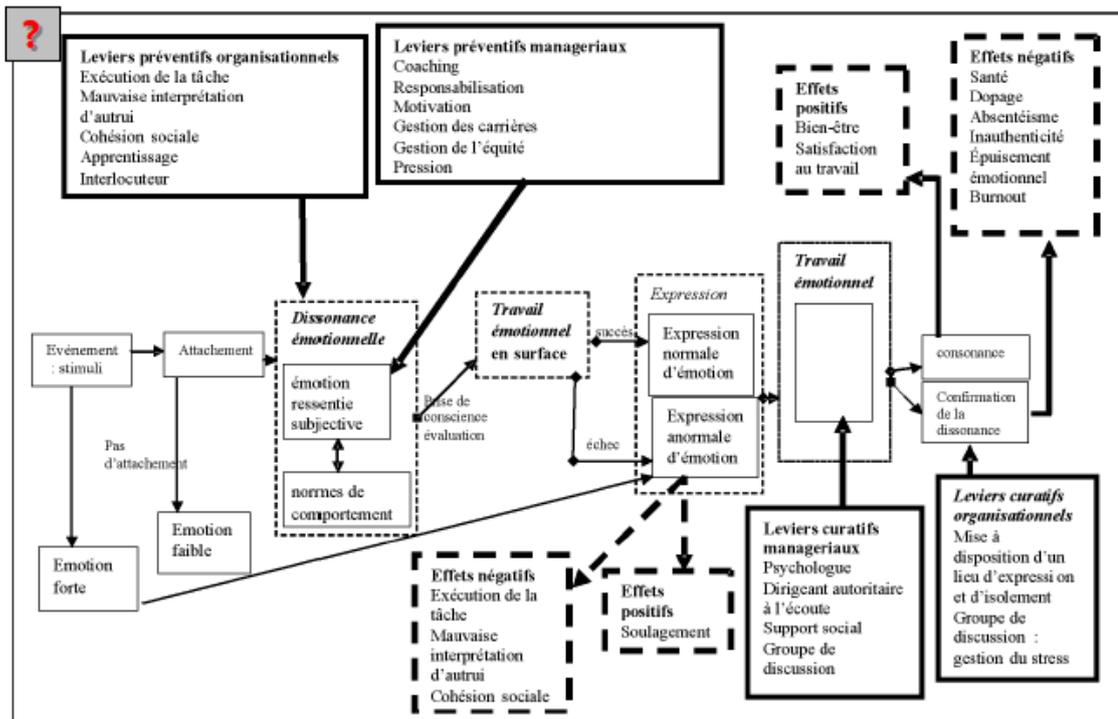
L'analyse de régression multiple (*pas à pas*) montre que le sens du travail ($\beta = 0,21$) et surtout les émotions positives au travail ($\beta = 0,67$) sont des prédicteurs significatifs du bonheur au travail ($F(2, 107) = 96,96, p < .005$).

Nous allons maintenant développer les trois composantes du bonheur authentique au travail

a) Les émotions positives au travail

Selon Ashforth et Humphrey (1995) « *les émotions sont une partie intégrante et inséparable de la vie organisationnelle de tous les jours* » (p.97). Il est donc important de connaître la ou les fonction(s) remplie(s) par l'émotion vécue car il existe de nombreuses différences interindividuelles. Les émotions sont présentes dans toutes les sphères de la vie (Hess, 2003), donc y compris dans la vie organisationnelle. Les résultats d'une étude menée auprès de travailleurs majoritairement canadiens montrent en outre que 80% des émotions les plus ressenties au travail sont positives. Sur vingt-sept émotions évaluées, la confiance, la satisfaction, la joie et le plaisir sont les plus ressenties (Zid, 2006). Certains de ces résultats ne sont pas surprenants. Ainsi, il y a déjà 20 ans, de nombreuses études considéraient la confiance comme « le ciment » des liens sociaux (Giddens, 1990) et ce, particulièrement dans le travail (Hochschild, 1983). De même, Van-Hoorebeke (2003) a modélisé le processus émotionnel au travail et pointé que l'activité émotionnelle en surface (expression normale ou anormale d'émotion) et le travail émotionnel en profondeur (consonance ou dissonance) peuvent avoir des effets positifs (soulagement, bien-être, satisfaction au travail) sur l'activité professionnelle d'une personne. Le schéma ci-dessous illustre le processus émotionnel au travail (Van Hoorebeke, 2008)

Figure 2 : le modèle de Van Hoorebeke (2008)



En effet, Bash et Fisher (2000 dans Bouterfas, 2014) mettent en évidence que la réussite, la reconnaissance et le comportement des collègues peuvent déclencher des émotions positives telles que la joie et la fierté par exemple. Fredrickson (2003) montre que les émotions positives améliorent les ressources intellectuelles telles que le développement des compétences ou encore la créativité. Les travaux de Tran (2007) vont dans ce sens puisque la fierté et la joie par exemple améliorent les relations avec les autres, et l'espoir et l'intérêt aident à acquérir de nouvelles compétences ou améliorent la créativité. L'auteur explique que les émotions positives n'ont pas uniquement des conséquences positives et que cela diffère selon les personnes et les groupes.

Les émotions positives dans le cadre organisationnel sont ainsi « contagieuses ». Effectivement, l'optimisme d'une personne peut donner envie aux autres de l'être à leur tour (Barsades, 2002 ; Ilies, Wagner et Morgeson, 2007). Garreau et Perrot (2011) vont aussi dans ce sens puisqu'ils expliquent que les émotions positives permettent d'accepter les règles de l'organisation et de s'y identifier et ainsi de permettre une meilleure socialisation.

b) L'engagement / l'implication dans le travail

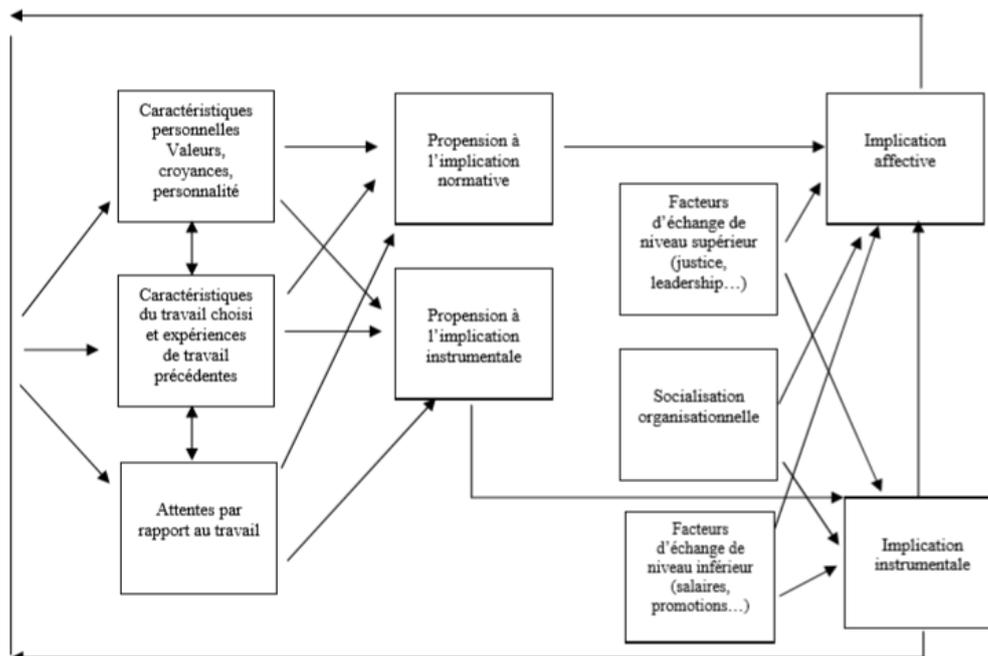
Afin d'éviter toute ambiguïté, nous considérerons, en nous référant à l'article de Biétry et Laroche (2011), les notions d'implication et d'engagement comme synonymes.

Dans le cadre organisationnel, Allport (1943) considère l'engagement comme une attitude caractérisée par une participation active au travail. Pour Mowday, Porter et Steers (1982, cité par Charles-Pauvers & Peyrat-Guillard, 2012), une personne a une « propension » plus ou moins grande à s'impliquer dans l'organisation. Pour expliquer cette implication, les auteurs font appel au concept de processus d'implication dans l'organisation qu'il décompose en implication comportementale (la sensation d'enfermement d'une personne dans l'organisation) et implication attitudinale (le lien entre la personne et l'organisation). L'engagement affectif reposerait sur trois composantes : (a) croire dans les objectifs et les valeurs de l'organisation et les accepter, (b) vouloir mettre en œuvre le travail nécessaire pour apporter des bénéfices à l'entreprise et (c) souhaiter rester au sein de l'organisation. Morrow (1983) complète ces travaux et introduit le concept de "work commitment" ou implication dans le travail comprenant 5 dimensions : *l'Implication organisationnelle affective, l'Implication de continuité, l'Implication dans l'activité de travail, l'Implication dans la carrière et la Valeur éthique du travail*. Dans leurs travaux désormais classiques, Meyer et Allen (1991) considèrent trois formes d'engagement au travail : (a) *l'Engagement affectif* (l'attachement et l'implication de la personne dans l'organisation), (b) *l'Engagement normatif* (les obligations de la personne envers l'organisation) et (c) *l'Engagement de continuité* (la personne a conscience des coûts en lien avec son potentiel départ). Ces trois dimensions de l'engagement se déploient de manière indépendante les unes des autres, bien qu'un employé puisse les ressentir toutes les trois en même temps (Meyers & Allen, 1997).

Cohen (2007) conceptualise l'implication organisationnelle en introduisant dans ce concept une dimension temporelle (avant l'entrée et après l'entrée dans l'organisation). Il différencie ainsi deux types d'implication : l'un fondé sur un attachement instrumental et l'autre sur un attachement psychologique. Ainsi,

avant l'entrée dans l'organisation, la personne a des propensions à l'implication instrumentale et à l'implication normative alors qu'après l'entrée dans l'organisation, les auteurs parlent d'implication instrumentale et d'implication affective. Contrairement à Meyer et Allen (1991), Cohen (2007) utilise les termes d'implication instrumentale pour faire référence, non pas à l'engagement de continuité ou à la conscience que la personne a des coûts en lien avec son éventuel départ mais aux bénéfices de sa fidélité à l'organisation. Le schéma ci-dessous présente la modélisation de l'implication organisationnelle de Cohen (2007) :

Figure 3 : la modélisation du développement de l'implication organisationnelle (adaptation des travaux de Cohen (2007) par Charles-Pauvers, Peyrat-Guillard, 2012).



Solinger, Van Olffen et Roe (2008) définissent l'implication organisationnelle comme « l'état interne d'une personne précédant et guidant l'action » (p.72) : il s'agit donc d'une attitude vis-à-vis de l'organisation.

Contrairement à ces auteurs, Klein, Molloy et Brinsfield (2012) proposent une définition de l'implication organisationnelle sous la forme d'un continuum de liens

psychologiques, allant de la plus faible implication à la plus élevée. Ils concluent que l'implication n'est donc pas une attitude mais un état psychologique.

L'engagement dans le travail, et notamment l'engagement affectif dans le travail, peut être prédit par l'attachement au lieu de travail (Morice, Moffat & Rioux, 2013) et serait également en lien direct avec le sens que l'on donne à son travail (Morin, 2008 ; Morice & Rioux, 2013). Cela est en cohérence avec les propos de Duchesne et Savoie-Zajc (2005) : « *l'engagement professionnel dépasse la simple implication au travail par l'intensité de l'investissement personnel qu'il suggère ainsi que par la signification qu'il donne à la vie de l'individu* » (p.70)

c) Le sens donné au travail

Pattakos (2006) a adapté les recherches de Krankl sur le sens de la vie au cadre organisationnel. Il met en évidence sept principes qui permettent à chacun de nous de donner du sens à son travail : être libre d'être qui nous sommes, mettre à jour notre volonté de sens, découvrir la signification des événements de notre vie, travailler avec nous-mêmes et non contre nous, prendre de la hauteur pour nous observer personnellement, déplacer le centre de notre attention et enfin nous dépasser.

Faes (2011) considère que nous ne pouvons réfléchir au sens que nous donnons au travail sans resituer le concept de travail dans le monde moderne. Ainsi il explique : « *le travail au sens moderne, au contraire du travail asservi de l'esclave, est susceptible d'avoir un sens pour celui qui l'assume et l'accomplit mais que les conditions dans lesquelles il est organisé font qu'il n'est pas toujours possible au travailleur de lui trouver ce sens* » (2011, p.31-32).

Probablement parce que le sens que nous donnons à notre travail est un concept central en psychologie organisationnelle (Mow, 1987), il a donné lieu à de nombreuses définitions.

Les travaux de Morin (2006) sur le sens donné au travail s'appuient sur les recherches de plusieurs chercheurs qui ont travaillé sur le sens de la vie (Weisskopf-Joelson, 1968 ; Frankl, 1969 ; Yalom, 1980 ; Brief & Nord, 1990) Morin et répertorient ainsi trois définitions du sens du travail :

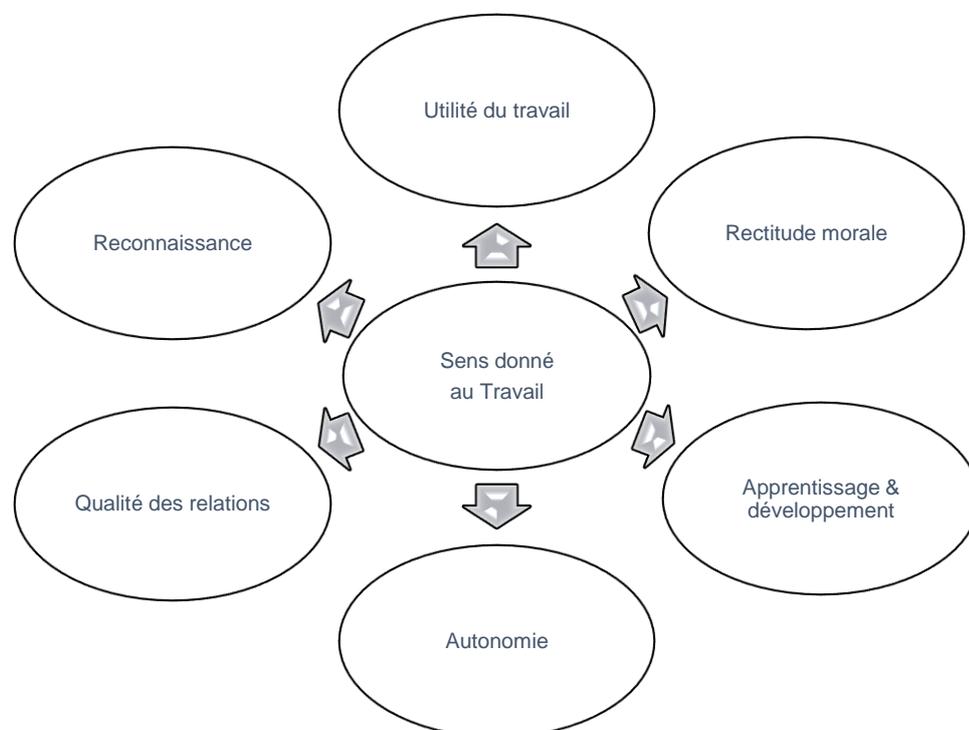
(a) la signification qu'une personne donne à son travail ou la représentation qu'elle se fait de son travail.

(b) la direction ou l'orientation que la personne choisit dans son travail pour y donner du sens

(c) l'effet de cohérence que la personne essaie de trouver entre la personne qu'elle est et le travail qu'elle accomplit.

Morin adopte la troisième définition et considère que le sens du travail s'articule autour de 6 caractéristiques comme le montre le schéma ci-dessous :

Figure 4 : les caractéristiques composant le sens donné au travail (Morin, 2008)



Steger, Dik et Duffy (2012) ont mis en évidence trois dimensions du sens donné au travail. La première correspond au sens *Expérientiel* du travail, la seconde au sens *Objectivable* ou *Vocationnel* du travail et enfin la troisième à la *Cohérence* entre le sens du travail et le sens de sa vie.

Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas et Pelavo (2015) ont récemment proposé un modèle du sens du travail composé de quatre dimensions : *l'Importance du travail dans notre vie*, la *Compréhension de notre travail*, la *Direction de notre travail* et le *But de notre travail*.

Même si ces auteurs font émerger des structures différentes, tous s'accordent sur le caractère « multidimensionnel » du sens du travail.

Par ailleurs, comme le stipulent notamment Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010), chacun évalue le sens qu'il donne à son travail à travers ses valeurs et ses motivations, mais aussi les caractéristiques de son travail, et notamment son contexte et son environnement de travail.

3. CONCLUSION DU BONHEUR AU TRAVAIL

Le bonheur au travail peut donc être abordé en adoptant une approche positive de la psychologie du travail et notamment en adaptant au cadre organisationnel les travaux de Seligman (2003) qui décomposent le bonheur authentique en trois dimensions (les *Emotions positives*, l'*Engagement* et le *Sens du travail*).

B. LE CONCEPT DE CONFORT AU TRAVAIL

Dans cette partie nous définirons le concept de confort au travail puis nous explorerons ses dimensions évaluatives et psychologiques.

1. QU'EST-CE QUE LE CONFORT ?

Communément, le confort est considéré comme le bien-être matériel inhérent aux commodités disponibles. Il renvoie aussi à la tranquillité psychologique, intellectuelle, morale obtenue par l'absence de toute préoccupation (Dictionnaire Larousse, dans <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/confort/18147>).

Historiquement, la naissance de ce terme est à situer au Moyen-âge, une époque à laquelle il faisait référence aux fondations, aux fortifications ou encore aux renforcements des bâtiments. En effet, le terme usuel était « conforter », mot prenant racine du latin « confortare ». Le confort renvoyait aux espaces extérieurs/publics puis, progressivement, a concerné les espaces personnels.

Après une longue période d'inutilisation en France, le terme revint au XIXème siècle pour expliquer la praticité matérielle, le gain de temps ou encore les conditions de vie confortables de la bourgeoisie.

Au XXème siècle, Sèze explique le confort en termes d'usage. Il le définit comme un confort d'utilité ou, autrement dit, un confort qui s'appuie sur les techniques des concepteurs pour utiliser les objets avec une certaine fonctionnalité.

Actuellement, la vision que l'on a du confort est surtout qualitative et intègre un objectif de durée dans le temps avec un respect particulier pour l'environnement et les générations futures. Le confort est ainsi lié au développement durable.

Même si le confort est une notion polymorphe utilisée dans plusieurs disciplines telle que la sociologie, la linguistique et les sciences physiques (Delepaut, 2007), sa structure est tout particulièrement explorée en psychologie environnementale du travail. On peut citer les travaux de Preiser et Vischer (2004), Rioux (2012) et Menif (2016).

2. LA MODÉLISATION DU CONFORT AU TRAVAIL

Selon Rioux, Le Roy, Rubens et Le Conte (2013) « *s'interroger sur le confort au travail, c'est s'interroger sur les dimensions socio-spatiales et physico-spatiales du rapport de l'individu à l'espace organisationnel* » (p.14). En effet, le confort au travail « *s'inscrit dans l'espace, dans un environnement dans lequel la personne se sent à l'aise* » (p. 12).

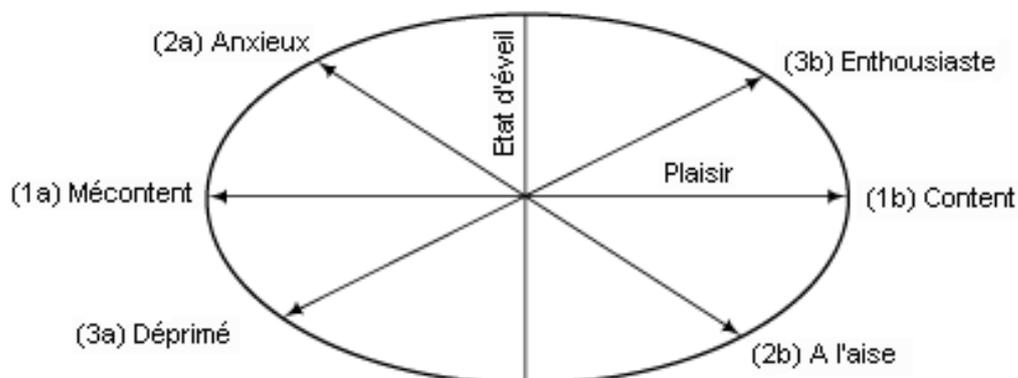
Parmi les modèles d'étude du confort au travail, nous présenterons les plus connus dans le monde francophone : a) le modèle de Warr (1994), b) le modèle de Vischer (2004), c) le modèle de Rioux (2012) et d) le modèle de Ménif (2016).

a) Le modèle de Warr (1994)

A partir de ses travaux sur le bien-être affectif ou psychologique, Warr (1994) a développé un modèle articulant trois axes bipolaires :

- L'axe mécontentement-plaisir
- L'axe va dépression-enthousiasme
- L'axe anxiété-confort.

Figure 5 : le modèle de Warr (1996)



Dix ans plus tard, Daniels (2000) enrichit ce modèle en proposant une structure de l'affect en cinq facteurs bipolaires: colère/placidité, anxiété/confort, dépression/plaisir, lassitude/enthousiasme et fatigue/vigueur.

Mais quel que soit le modèle, le confort s'oppose à l'anxiété. Alors que l'anxiété renvoie à un degré de plaisir peu élevé associé à un degré d'exaltation très élevé, le confort correspond à un niveau de plaisir élevé sans excitation mentale notable.

b) Le modèle de Vischer

Vischer (Preiser & Vischer, 2004) a élaboré un modèle du confort dont la structure hiérarchique fait apparaître trois niveaux : (a) physique, (b) fonctionnel et (c) psychologique.

- (a) Le niveau physique du confort correspond à un environnement habitable. Il est en lien avec les besoins humains fondamentaux tels que la sécurité, l'hygiène et l'accessibilité et est généralement assuré par l'application des normes de construction en vigueur.
- (b) Le confort fonctionnel renvoie à la performance du bâtiment (Vischer, 1999). Il correspond à l'évaluation de l'environnement par les utilisateurs et plus particulièrement en fonction des exigences nécessaires à la tâche qu'ils doivent accomplir (éclairage non éblouissant, dispositifs de prévention des bruits gênants, température et taux d'humidité réglables...).
- (c) Le confort psychologique met l'accent sur les aspects psychosociaux qui lient l'employé à son environnement de travail. Ces aspects concernent par exemple le sentiment d'appartenance, le sentiment de contrôle de l'espace de travail, les processus de territorialisation (Vischer, McCuaig, Nadeau, Melillo et Castonguay-Vien, 2003).

L'un des intérêts majeurs de ce modèle réside dans la méthode qui lui est associée (la méthode diagnostique) et son caractère éminemment appliqué puisque l'outil d'évaluation doit être adapté à chaque organisation pour tenir compte des spécificités du bâti et des attentes et aspirations des employés.

Cependant cette force empirique peut devenir une faiblesse quand il s'agit de comparer plusieurs organisations.

c) Le modèle de Rioux

Rioux (2012) a reconsidéré le modèle, de Vischer en concevant ses trois niveaux comme des dimensions et en revisitant le contenu de chacune d'elles. Elle propose ainsi un modèle tri-dimensionnel comprenant (a) une dimension *Physique*, (b) une dimension *Evaluative* et (c) une dimension *Psychologique*.

- (a) La dimension physique du confort est évaluée par des mesures physiques telles que le son, la lumière qui peuvent être respectivement mesurés à l'aide d'un dosimètre et d'un luxmètre. Ces mesures doivent répondre au respect des normes françaises en vigueur.
- (b) La dimension évaluative concerne l'évaluation ou la satisfaction envers l'environnement de travail. Il peut s'agir de la densité perçue, de la qualité des relations perçue, de la satisfaction envers le poste de travail...
- (c) La dimension psychologique renvoie aux processus psychologiques qui contribuent à l'entretien de la dynamique existant entre l'espace physique et l'espace social, On peut citer l'attachement au lieu de travail, l'appropriation de l'espace de travail ou les processus de contrôle sur l'environnement (Rioux, et al., 2013).

Ce modèle tridimensionnel a été confirmé par Scrima (2015) auprès d'un public d'étudiants en formation.

d) Le modèle de Ménif

Le modèle de Ménif (2016) s'appuie sur les travaux de Rioux (2012) et Rioux et al. (2013) mais met l'accent sur les aspects architecturaux qui conditionnent le confort physique. Il comprend deux dimensions:

- (a) Une dimension *Physique* qui est appréhendée à travers une démarche durable, notamment en se référant aux normes HQE (Haute Qualité Environnementale, 1992).
- (b) Une dimension *Psycho-environnementale* qui articule la dimension évaluative et la dimension psychologique du modèle de Rioux et al. (2013).

Ce modèle a été utilisé auprès d'un échantillon de 133 employés en poste dans une université parisienne (Moffat, Menif et Rioux, 2017).

L'approche positive de la psychologie environnementale au travail nous permet de cerner et de comprendre le confort de l'homme dans son environnement professionnel. Dans notre travail de recherche, nous privilégierons le modèle de Rioux et al (2013) car il se centre sur une approche positive du confort.

3. CONCLUSION DU CONFORT AU TRAVAIL

L'approche positive de la psychologie environnementale au travail nous permet de cerner et de comprendre le confort de l'homme dans son environnement professionnel. Dans notre travail de recherche, nous privilégierons le modèle de Rioux et al (2013) car il se centre sur une approche positive du confort.

C. LA PERSONNALITE DANS LE CADRE ORGANISATIONNEL

En psychologie, selon l'approche ou la théorie adoptée, la personnalité est envisagée différemment, Dans cette partie, nous aborderons tout d'abord la définition de la personnalité puis, nous verrons les théories positives de la personnalité et enfin les différents modèles qui s'y réfèrent dans le cadre organisationnel.

1. QU'EST-CE QUE LA PERSONNALITE

Avant de présenter quelques définitions de la personnalité, nous nous devons d'exposer brièvement l'antériorité linguistique de ce terme. Effectivement, avant que la psychologie choisisse le terme personnalité pour caractériser la structure d'une personne, deux mots étaient davantage utilisés dans le langage courant à savoir le tempérament et le caractère.

Le concept de caractère renvoie à l'aspect socio-culturel de la personnalité. Son étymologie provient du grec ancien Karactère (1274) qui signifiait « empreinte » ou encore « signe ». Au 17^{ème} siècle, Pascal utilisait ce terme en évoquant la physionomie morale d'une personne.

Il faudra attendre le 20^{ème} siècle pour que le concept de personnalité soit retenu pour définir la structure et la dynamique d'une personne. Etymologiquement la personnalité vient du latin « persona » qui désignait à l'époque de la Grèce antique le masque que portaient les acteurs lors des spectacles de théâtre. En effet, les acteurs pouvaient à travers ce masque présenter différents états, différentes émotions aux spectateurs.

Selon Rossier (2018), la personnalité renvoie à quatre caractères essentiels : (a) l'individualité, (b) l'autonomie, (c) la stabilité à travers le temps, et (d) la consistance à travers les situations.

- (a) L'individualité s'explique par le fait que des personnes ont une réaction distincte bien qu'elles puissent être exposées à un milieu ou stimulus identique. Chacun a une identité qui lui est donc propre.
- (b) L'autonomie est la perception qu'une personne a d'un événement par le sens qu'elle lui donne. Il n'y a donc pas de déterminisme en soi. C'est la personne qui va choisir ses comportements ou attitudes face à une expérience.
- (c) La stabilité de la personnalité d'une personne dans le temps dans le sens où celle-ci adopte un fil conducteur qui peut par exemple être retrouvé quel que soit l'âge (à partir du moment où la personne est adulte).
- (d) La consistance à travers les situations car il y a une continuité, un fil conducteur dans le comportement qui peut par exemple être retrouvé dans des situations similaires.

L'Organisation Mondiale de la Santé-OMS (1993) définit la personnalité comme des « *patterns implantés de pensées, sentiments et comportements qui caractérisent le style de vie particulier à un individu et son mode d'adaptation. Ils résultent de facteurs constitutionnels, développementaux et du vécu social* » (cité par Morlon, 2012, p.18).

2. LES THEORIES POSITIVES DE LA PERSONNALITE

La personnalité est un concept central en psychologie (Hansenne, 2018). Si, pendant des décennies, l'appréhension du concept s'est essentiellement opérée en référence aux pathologies de l'homme, il existe aujourd'hui des théories qui adoptent une approche plus positive en appréhendant la personnalité de façon bienveillante et saisissant ainsi la richesse et la force de sa structure.

Parmi les théories qui relèvent de cette approche, nous évoquerons successivement la théorie de la motivation et des besoins de Maslow, l'Approche Centrée sur la Personne de Rogers, la théorie dynamique de Allport, la théorie de la source des traits de Cattell, la théorie factorielle de Eysenck, le modèle des « Big Five » et le modèle taxinomique du bon caractère de Peterson et Seligman (2003, 2004).

a) Maslow et la théorie de la motivation et des besoins (1954)

Selon Maslow, la personnalité doit être appréhendée en se demandant quelles sont l'attitude et l'action que met en place une personne face à un problème afin d'y faire face. Pour répondre à cette question, Maslow introduit le concept de « *syndrome de personnalité* » qu'il définit comme « *un complexe structuré, organisé, de spécificités apparemment diverses (comportement, pensées, impulsions à agir, perceptions, etc.) dont l'étude minutieuse et argumentée révèle qu'elles présentent une unité commune, laquelle peut diversement être qualifiée de signification dynamique semblable, d'expression, de « saveur », de fonction ou d'objectif* » (p. 327). Ce sont les syndromes de personnalité qui « *conduisent nos agissements* » (Maslow, 1954).

Dans sa théorie de la motivation, Maslow développe l'idée que les comportements humains sont motivés par la recherche de la satisfaction des besoins fondamentaux. Il propose une vision dynamique des besoins qui fait

référence à ce que l'on appelle communément la pyramide des besoins. Celle-ci est composée des cinq besoins auxquels une personne peut répondre au cours de sa vie à savoir les besoins physiologiques, le besoin de sécurité, le besoin d'amour et d'appartenance, le besoin d'estime de soi et enfin le besoin d'accomplissement personnel. Un individu va devoir combiner ces besoins pour s'accomplir.

- Les besoins physiologiques sont les besoins de conservation de la vie tels que manger, boire, dormir, réguler son corps par homéostasie.
- Le besoin de sécurité concerne le fait qu'une personne a besoin d'être sécurisée ou protégée à la fois sur le plan physique, moral, psychologique, intellectuel etc.
- Le besoin d'amour et d'appartenance correspond au lien social d'une personne. Il s'agit d'être considéré, reconnu ou encore d'être aimé par ses pairs.
- Le besoin d'estime de soi est lié à la valorisation et au respect de soi et des autres.
- Le besoin d'accomplissement ou réalisation personnelle correspond au besoin d'apprendre, de découvrir de nouvelles choses, de développer ses valeurs.

De façon générale, cette hiérarchie est respectée pour chacun d'entre nous. Néanmoins, certains besoins peuvent être inversés ou perturbés dans la mesure où la personne peut donner, par exemple, plus d'importance à l'estime de soi qu'à l'amour (Maslow, 1954). La hiérarchisation des besoins d'une personne dépend de son histoire, son contexte social et environnemental etc.

b) Rogers et l'Approche Centrée sur la Personne (ACP, 1946)

Selon Rogers et Kinget (1976), la personnalité est composée de trois structures : l'organisme, le soi et le soi idéal. L'organisme est « le lieu de toute expérience » ou le lieu d'émotions ressenties consciemment ou inconsciemment. Le soi renvoie à l'ensemble des perceptions qu'une personne a d'elle-même, de ses spécificités, de son rapport aux autres et de ses valeurs. Le soi idéal est ce que l'on aimerait être. Ces trois structures interagissent constamment.

Rogers a développé une approche de la personnalité centrée sur la personne. En effet, selon lui, le développement de la personnalité se fait de façon positive dès lors que notre environnement est composé des trois éléments indispensables que sont l'empathie, le regard positif inconditionnel et les relations congruentes (Harvard Medical School, 2006). Rogers définit ces trois éléments de la manière suivante :

- L'empathie est la compréhension de l'autre dans sa globalité (sa personnalité, son histoire, ses valeurs etc.).
- Le regard positif inconditionnel correspond à l'acceptation de l'autre dans sa singularité et sa globalité.
- La congruence fait référence au fait d'être authentique avec autrui. En d'autres termes, il est bénéfique d'être transparent et d'être soi-même avec les autres. Cela peut se manifester par le fait de partager ses émotions, son ressenti.

L'aspect le plus important dans la thérapie centrée sur la personne est donc la relation entre le thérapeute et le patient (Rogers, 1946). Pour Rogers (1962), le bon développement de la personnalité d'une personne repose sur des relations positives avec autrui, qu'elles soient de nature thérapeutique, familiale, amicale ou encore professionnelle.

c) Allport et la théorie dynamique (1937)

Selon Allport (1921 ; 19237, la personnalité fait partie de l'essence même d'une personne. C'est à travers elle que se manifestent des fonctionnements comportementaux, des attitudes et des conduites qui diffèrent selon les situations. Pour Allport, chaque trait de personnalité comporte trois propriétés : la fréquence, l'intensité et l'éventail de situations. Allport et Odbert (1936) définissent les traits de personnalité comme des « *tendances déterminantes, générales et personnalisées, des modes cohérents et stables d'adaptation à l'environnement* » (p.26). En d'autres termes ils diffèrent selon l'environnement extérieur. Allport différencie ainsi trois traits de personnalité : les traits cardinaux, les traits centraux et les traits secondaires. On constate une hiérarchisation des traits allant des plus ancrés/marqués (traits cardinaux) aux plus souples (traits secondaires) selon le contexte et les situations données.

- Traits centraux : ce sont ceux qui permettent de caractériser une personne.
- Traits cardinaux : ce sont ceux qui font référence à la stabilité comportementale d'une personne
- Traits secondaires : ce sont ceux qui expliquent le comportement d'une personne dans des situations particulières.

Ultérieurement, Chaplin, John et Goldberg (1988) reprennent les travaux de Allport et Odbert en proposant une approche catégorielle de la personnalité. Celle-ci serait composée des traits (exemple : être gentil), de l'état d'esprit (exemple : être excité) et des activités (exemple : s'amuser).

d) Cattell et la théorie de la source des traits (1950)

Selon ce chercheur les traits de personnalité permettent de prédire le comportement d'une personne dans un contexte, une situation singulière. À partir d'un matériel de base constitué par l'étude directe du comportement, par des questionnaires et des tests dits objectifs, Cattell dégage, par analyse des corrélations de type factoriel, des facteurs primaires ou traits d'origine (*source traits*). Ces traits peuvent être subdivisés en trois types : les aptitudes, les traits dynamiques et les traits de tempérament.

- Les aptitudes ou les traits cognitifs expliquent « dans quelle mesure une personne fait bien ce qu'elle fait » ;
- Les traits dynamiques font comprendre « pourquoi elle le fait » ;
- Les traits de tempérament renvoient au style, c'est-à-dire au tonus, à la vitesse.

e) Eysenck et la théorie factorielle (1975)

Eysenck (1975) décrit la personnalité selon les trois dimensions que sont *l'Extraversion/ Introversion*, le *Névrosisme* et le *Psychotisme*. Chacune de ces dimensions est composée de traits (corrélations entre les traits habituels), de réponses habituelles et de réponses spécifiques.

- L'extraversion se manifeste par la recherche de sensations fortes à travers nos cinq sens tandis qu'au contraire l'introversion est la non recherche de sensations fortes. L'extraverti aimera donc le contact avec autrui, les moments de fête ou encore les couleurs vives alors que l'introverti sera plutôt calme voire solitaire.

- Le névrosisme renvoie à la réaction d'une personne face aux stimuli stressants qu'elle reçoit. Ainsi, un individu peut être très réactif face à ce genre de stimuli, ce qui engendrera de la peur ou encore de l'anxiété alors que d'autres ne seront pas déstabilisés et seront plutôt calmes.
- Le psychotisme comprend l'agressivité, l'impulsivité, la manipulation etc. Selon Eysenck, lorsque cette dimension est forte chez un individu, elle peut alors expliquer certaines maladies mentales telles que la schizophrénie ou encore la maniaco-dépressivité.

f) Le modèle des « big five » (1981, 1989)

Le modèle à cinq grands facteurs appelé le modèle des « big five » est consensuellement reconnu comme évaluant la personnalité et notamment dans son approche positive. Il est taxonomique dans la mesure où il a pour objet de décrire et de classer les traits de personnalité. Deux écoles se distinguent dans l'approche du concept, celle de Goldberg (1981) et celle de McCrae et Costa (1989).

- Goldberg (1981, 1990) a une approche lexicale de la personnalité qu'il a étudié grâce à des adjectifs qui décrivent les traits. Pour ce faire, il a construit le TDA (Trait Descriptive Adjectives) qui est un outil composé de plusieurs listes d'adjectifs. Goldberg a aussi créé le site web IPIP (International Personality Item Pool) dans lequel il propose la traduction de ses inventaires en différentes langues.
- Mc Crae et Costa (1989) ont une approche descriptive. Leur questionnaire appelé « NEO Personality Inventory » s'appuie sur un modèle de la personnalité composé de 3 facteurs : Névrosisme, Extraversion et Ouverture aux expériences. C'est en 1992 qu'ils révisent l'inventaire en y ajoutant 2 nouveaux facteurs que sont l'Agréabilité et la Conscience. Le

Névrosisme est la propension à avoir des douleurs psychologiques, l'Extraversion est le fait d'être sociable et positif, l'Ouverture repose sur la curiosité, l'Agréabilité est la disposition à aider les autres et à être sympathique et la Conscience fait référence à l'organisation, au contrôle.

g) Le modèle taxinomique du bon caractère de Peterson et Seligman (2004)

Peterson et Seligman (2004) ont proposé une « taxinomie du bon caractère » qui correspond à une classification de 24 forces de caractères regroupées en 6 vertus :

- La Sagesse et la Connaissance sont liées aux forces cognitives telles que la créativité, la curiosité, l'ouverture d'esprit, l'amour de l'apprentissage ou encore l'entendement.
- Le Courage est lié aux forces émotionnelles telles que la bravoure, la persévérance, l'authenticité et la vitalité.
- L'Humanité renvoie aux forces interpersonnelles telles que l'amour, la gentillesse et l'intelligence sociale.
- La Justice correspond aux forces sociales telles que le travail en groupe, le sens de l'équité et le leadership.
- La Tempérance est en lien avec les forces d'équilibre telles que le pardon, la modestie et la maîtrise de soi.
- La Transcendance est liée aux forces d'ouverture telles que l'appréciation de la beauté et de l'excellence, la gratitude, l'optimisme, l'humour et la spiritualité.

Ces six vertus permettent de comprendre le fonctionnement de l'homme et de comprendre comment il met en pratique les forces adaptées aux situations en fonction des conséquences souhaitées.

Les approches positives de la personnalité nous aident ainsi à appréhender plus aisément le potentiel positif d'une personne. Dans le paragraphe suivant, nous verrons quels sont leurs apports dans le cadre organisationnel.

3. LES MODELES POSITIFS DE LA PERSONNALITE ISSUS DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Nous présenterons, dans cette partie, le modèle RIASEC de Holland (1975), la typologie de Briggs Myers et Cook Briggs (1962), la typologie de Gordon (1991, 2012), le modèle de Rolland et Mogenet (2001) et la typologie de Golden (2004).

a) Le modèle RIASEC de Holland (1975)

Selon Holland (Douënel & Sédès, 2010), il existe 6 types de personnalité en lien avec les choix, les motivations et les intérêts professionnels d'une personne. Dans ce modèle qu'il nomme RIASEC, chaque lettre renvoie à un type de personnalité : R pour Réaliste, I pour Investigateur, A pour Artistique, S pour Social, E pour Entreprenant et C pour Conventionnel.

- Le Réaliste va préférer travailler dans un domaine concret, ce qui lui permettra de se dépenser physiquement (ex : jardinier). Il apprécie utiliser des outils, des machines etc.
- L'Investigateur aime chercher, résoudre des énigmes, analyser. Il est plutôt introverti, curieux et intellectuel. Il travaillera le plus souvent dans la recherche, les sciences.
- L'Artistique est doté d'une grande imagination, d'une sensibilité importante et est doué pour la création. Il aimera plutôt l'art, la littérature.
- Le Social aime le contact avec autrui. Il veut aider, s'occuper des autres, est responsable et serviable. Il travaille souvent dans l'enseignement, dans les métiers d'aide à la personne.

- L'Entreprenant est organisé, rigoureux et aime persuader les autres. Il peut travailler dans la vente, la gestion ou tout domaine qui nécessite d'être maître de son activité.
- Le Conventionnel aime la méthodologie, est particulièrement conformiste et aime exécuter ce qu'on lui demande. Il aimera travailler dans un métier stable.

Le profil du salarié est défini par les trois scores de types de personnalité les plus élevés. Il existe 20 profils généraux qui pour chacun d'eux se décomposent en 6 sous-profils. Par exemple la personne ayant un profil ACS (Artistique, Conventionnel et Social) appréciera particulièrement travailler dans les secteurs d'activités du service, du social ou des arts et spectacles (assistant social ou musicien par exemple) alors que celle ayant un profil CRI (Conventionnel, Réaliste et Investigateur) préférera exercer dans les secteurs de l'industrie, de l'informatique ou de la fonction publique (policier ou géomètre par exemple).

b) Typologie de Cook Briggs et Briggs Myers (1962)

Ces auteurs ont élaboré une typologie de la personnalité en quatre axes qu'ils considèrent comme des dimensions :

1. La dimension *Extraversion* (E) – *Introversion* (I) qui correspond à la direction énergétique que va prendre une personne
2. La dimension *Sensation* (S) – *Intuition* (N) qui exprime la façon dont une personne récolte les informations qu'elle reçoit
3. La dimension *Pensée* (T) – *Sentiment* (F) qui renvoie aux possibilités de prise de décisions d'une personne
4. La dimension *Jugement* (J) – la *Perception* (P) qui correspond à la manière dont une personne appréhende le monde qui l'entoure.

Ces quatre dimensions sont subdivisées en 16 personnalité-types qui renvoient chacune à une profession-type : le manager, le promoteur, le bon vivant, l'acteur, l'entrepreneur, l'inventeur, l'animateur, le psychologue, l'administrateur, l'artisan, le protecteur, l'artiste, l'organisateur, le chercheur, l'idéaliste, le conseiller. Ainsi le manager a une personnalité particulièrement observatrice et contrôle son environnement dans le respect des valeurs et des règles de l'entreprise. Ses relations au travail sont honnêtes et positives et son activité est consciencieuse et pratique.

c) La typologie de Gordon (1991, 2012)

Gordon a élaboré une typologie de la conduite professionnelle qui se décompose en huit traits de personnalité, six valeurs personnelles, six valeurs interpersonnelles et trois styles de comportements. Ce tableau ci-dessous synthétise cette typologie.

Tableau 1 : typologie de la conduite professionnelle de Gordon (1991, 2012)

LA CONDUITE PROFESSIONNELLE			
8 traits de personnalité	6 valeurs personnelles	6 valeurs interpersonnelles	3 styles de comportements
Dominance	Matérialisme	Recherche d'approbation	Leader
Persévérance	Challenge personnel	Conformisme	Facilitateur
Résistance au stress	Variété/Nouveauté	Considération sociale	Organisateur
Sociabilité	Conviction	Liberté d'action	
Circonspection	Organisation/IMéthode	Intérêt pour les autres	
Curiosité d'esprit	Clarté des objectifs	Goût du pouvoir	
Acceptation des autres			
Dynamisme			

Ainsi une personne ayant un type de comportement “leader” au travail aura tendance à présenter des traits de dominance élevés et un fort dynamisme, défendra des valeurs personnelles de conviction et de challenge et des valeurs interpersonnelles telles que la liberté d’action ou le goût du pouvoir.

d) Le modèle de Rolland et Mogenet (2001)

Rolland et Mogenet (2001) présentent cinq dimensions de la personnalité qui sont à l’origine des comportements professionnels :

1. *L’Extraversion/ l’Introversion* (communicatif versus réservé, expansif versus calme et sociable versus pondéré)
2. *L’Agréabilité*, (intransigeant versus bienveillant, critique versus conciliant)
3. *La Conscience* (organisé versus désorganisé, improvisation versus structure)
4. *La Stabilité émotionnelle* (vulnérable au stress versus résistant, sensible versus égal d’humeur)
5. *L’ouverture* (conformiste versus ouvert, conventionnel versus curieux)

Ce modèle a été enrichi par Fruyt et Rolland (2009) qui y ajouta 21 traits de personnalité permettant d’expliquer le comportement au travail comme la confiance en soi, l’enthousiasme, l’ouverture au changement, l’attention à l’autre, la proactivité etc.

e) La typologie de Golden (2004)

Le modèle de Golden (2004) s'inspire à la fois des types de personnalité de Jung et des traits de personnalité issus des recherches d'Eysenck, Allport et de la théorie des Big Five. Il se compose de cinq dimensions :

1. *L'Extraversion* et *l'Introversion* (expansif versus tranquille, audacieux versus réservé, ouvert versus secret et participatif versus retenu)
2. *L'Organisation* et *l'Adaptation* (planificateur versus flexible, structuré versus souple, circonspect versus spontané, conformiste versus non conformiste)
3. *La Sensation* et *l'Intuition* (factuel versus abstrait, pragmatique versus innovateur, traditionnel versus original et classique versus précurseur)
4. *La Pensée* et *le Sentiment* (impartial versus empathique, détaché versus compatissant, logique versus subjectif et combatif versus coopérant)
5. *La Tension* et *la Sérénité* (soucieux versus optimiste et inquiet versus assuré)

Bien que pendant des dizaines d'années le concept de personnalité ait été abordé en lien avec les pathologies, la psychologie positive montre qu'il est possible de l'appréhender de manière positive. Les nombreuses recherches menées au fil du temps ont permis aux chercheurs de trouver un relatif consensus autour d'une structure de la personnalité en cinq dimensions. Dans ce travail, nous nous référerons au modèle du Big Five.

4. CONCLUSION DE LA PERSONNALITE

Dans cette partie, nous avons dressé un bref panorama de la psychologie positive appliquée à la psychologie du travail, la psychologie environnementale et la psychométrie et exploré successivement les concepts de bonheur au travail, de confort au travail et de personnalité.

Nous nous sommes tout d'abord intéressés au concept de bonheur authentique de Seligman (2002) à travers ses trois dimensions que sont les *Emotions positives*, *l'Engagement* et *le Sens* et avons montré qu'il pouvait être adapté dans le cadre organisationnel. Puis, nous nous sommes penchés sur le concept de confort au travail et ses dimensions physiques, évaluatives et psychologiques. Enfin, nous avons étudié la personnalité et notamment l'approche du Big Five.

PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

Cette thèse de doctorat est ancrée en psychologie positive et s'intéresse au bonheur au travail et aux processus qui permettent à l'Homme d'être heureux au travail. Plus précisément, elle est à situer dans le champ du travail, cette discipline intégrative et positive qui met au centre de ses préoccupations le bonheur des salariés dans leur environnement de travail. Elle partage des liens forts avec la psychologie environnementale, et plus particulièrement avec la psychologie environnementale du travail qui s'intéresse aux relations qui s'instaurent entre l'être humain avec ses espaces de travail, en mettant l'accent sur la dimension spatio-physique des lieux et sur les processus psychologiques qui leur sont corrélés (Fornara, Bonaiuto & Bonnes 2013). Elle se penche sur divers concepts tels que la satisfaction environnementale au travail, l'attachement au lieu de de travail, l'appropriation de l'espace de travail ou le confort au travail. Ce dernier concept sera tout particulièrement exploré afin de comprendre comment il s'articule avec le bonheur au travail. La psychologie positive s'intéresse également aux caractéristiques individuelles de l'être humain et partage donc des préoccupations scientifiques avec la psychométrie. En ce sens, les théories positives de la personnalité devraient nous apporter un éclairage précieux sur les caractéristiques relativement stables dans le temps ou tout du moins constituant une trame de fond expliquant la manière dont la personne appréhende les situations qu'elle vit et donc susceptibles d'impacter son bonheur au travail.

Actuellement, rares sont les études francophones qui s'intéressent à la structure du bonheur au travail. On peut cependant citer ceux de Morice (2013), qui a montré que le bonheur authentique de Seligman (2002) est adaptable au cadre organisationnel et serait composé de trois dimensions : *les Emotions positives au travail, l'Engagement au travail et le Sens donné au travail.*

Mon travail de thèse « **Etre heureux au travail. Vers un modèle explicatif du bonheur au travail** » s'appuie sur une approche positive de l'homme au travail et se propose de répondre à un double objectif :

(A) Construire et valider une échelle francophone de bonheur au travail,

(B) Repérer les liens qu'entretient le bonheur au travail avec des variables de la psychologie positive telles que la personnalité et le confort au travail.

ETUDES

A. OBJECTIF 1 : CONSTRUIRE ET VALIDER UNE ECHELLE DE BONHEUR AU TRAVAIL (EBT)

La thématique du bonheur au travail est particulièrement présente dans les médias depuis quelques années. Ainsi un nouveau métier s'est installé depuis 2015 en France, celui de responsable du bonheur au travail. Né d'une initiative des employés de Google, il s'est développé dans la Silicon Valley dans les années 2000. A l'origine, la fonction du poste était nommée « Jolly Good Fellow » soit le super bon camarade et progressivement elle s'est transformée en « Chief Happiness Officer » ou responsable du bonheur au travail.

Des indices européens et internationaux l'évaluent (The World Happiness Report, The Happy Planet Index) mais rares sont ceux qui ont été réalisés dans un contexte francophone. On peut néanmoins citer l'indice de bonheur au travail (l'IRB-T) créé par l'Observatoire de l'indice relatif au bonheur² au Québec. Ce sous-indice en lien avec le travail est calculé à partir de six facteurs : la réalisation de soi, les relations de travail, la reconnaissance, la responsabilisation, la rémunération et le sentiment d'appartenance. C'est le facteur Reconnaissance

² L'observatoire de l'Indice Relatif au Bonheur a été créé en 2006 par Pierre Côté, consultant en marketing. L'Indice relatif de Bonheur-IRB propose trois indices : le premier évalue la perception du bonheur, le second mesure l'évolution de l'humeur d'une population dans le temps et le troisième évalue le niveau de bonheur dans le travail.

qui est le plus faiblement évalué et celui de Responsabilisation qui obtient les scores les plus forts.

Toutefois, il n'existe, à notre connaissance, aucun outil en langue française mesurant le bonheur au travail. Notre travail se propose donc de pallier ce manque, préalable indispensable pour étudier le bonheur au travail dans une population francophone.

Pour répondre à ce premier objectif, cinq études ont été menées :

- (1) La première étude a permis d'élaborer notre outil en nous appuyant sur la revue de la littérature et l'analyse thématique catégorielle d'entretiens semi-directifs menés auprès de salariés français.
- (2) Dans la seconde étude, nous avons réalisé une analyse factorielle exploratoire des données recueillies auprès d'un échantillon de salariés français
- (3) Dans la troisième étude, une analyse factorielle confirmatoire des données recueillies auprès d'un échantillon de salariés français a été effectuée
- (4) La quatrième étude a concerné la validité convergente de notre outil. Sa structure a été confortée grâce à deux dimensions de l'outil *The workplace PERMA profiler* de Kern (2014) : *l'Accomplissement au travail* et *les Relations au travail*.
- (5) La cinquième et dernière étude a permis d'étudier la validité interculturelle de notre outil en comparant deux échantillons, l'un recueilli au Canada et l'autre en France.

1. ETUDE 1 : ELABORATION DU QUESTIONNAIRE DE BONHEUR AU TRAVAIL

Afin de créer les items de notre échelle de bonheur au travail, nous nous sommes appuyés sur :

- a) Des items extraits de la littérature
- b) L'analyse de contenu thématique catégorielle d'entretiens semi-directifs menés auprès de de travailleurs français ou vivant en France depuis au moins 10 ans
- c) Les recommandations d'un comité d'experts et
- d) Les conclusions d'un focus group

a) Des items extraits de la littérature

L'échelle de bonheur au travail que nous souhaitons valider s'appuie sur le concept de bonheur authentique que Seligman (2002) décompose en trois dimensions conceptuelles : *les Emotions positives, l'Engagement et le Sens*.

Nous avons donc répertorié les échelles cernant ces trois dimensions dans le cadre organisationnel.

Trois outils ont été retenus : l'adaptation française de Zid (2006) de la JAWS de Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway (2000, voir annexe 1), l'adaptation française de Hollet (2005, voir annexe 2) de l'UWES (Utrecht Work Engagement Scale) de Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker (2002) et l'échelle du sens donné au travail de Morin & Cherré (2001, voir annexe 3).

Trente-sept items ont ainsi été élaborés (voir annexe 4)

b) L'analyse de contenu thématique catégorielle

Cette analyse de contenu a été effectuée à partir d'entretiens semi-directifs menés auprès de personnes travaillant et vivant en France.

(i) La méthode

Trois personnes (une femme psychologue de 25 ans qui exerce dans le domaine de la santé, un homme de 30 ans cadre dans le domaine des assurances et un homme de 67 ans directeur d'entreprise dans le domaine du transport) ont accepté de participer à un entretien semi-directif.

Le guide d'entretien a débuté par une question initiale assez large : « *Pourriez-vous me parler de votre vie au travail ?* » afin de permettre à l'interviewé d'exprimer ses opinions et ses sentiments le plus librement possible. Puis, ont été abordés les sous-thèmes propres à l'objet de notre travail (leurs émotions au travail, leur engagement dans le travail et le sens qu'ils donnent à leur travail). Ces personnes ont été contactées sur leur lieu de travail puis, après présentation du sujet de recherche, ont accepté de participer à un entretien. Nous avons alors convenu d'un rendez-vous.

Les trois entretiens ont été menés en face à face dans le lieu de travail des interviewés. Nous avons demandé l'accord de chaque participant pour enregistrer ses propos et lui avons garanti l'anonymat. Les entretiens ont duré entre 45 minutes et 1 heure.

Nous avons retranscrit les entretiens et réalisé une analyse de contenu thématique catégorielle du corpus (voir annexe 5)

L'analyse de contenu est « *une technique permettant l'examen méthodique systématique et objectif et à l'occasion quantitatif du contenu de certains textes en vue d'en classer et d'interpréter les éléments constitutifs, qui ne sont pas totalement accessibles à la lecture naïve* » (Robert et Bouillaguet, 1997, p.4). Dans ce travail, elle a pour objectif de nous aider à créer nos items, et non pas d'effectuer des analyses statistiques. Autrement dit, notre démarche est uniquement qualitative.

Nous avons donc procédé en deux phases :

- La pré analyse qui consiste en une lecture flottante, afin de cerner le contenu des sous-thèmes abordés mais aussi de repérer d'autres thèmes éventuellement présents.
- L'exploitation du matériel débutera par l'élaboration d'une grille thématique catégorielle puis le découpage et la décontextualisation des verbatims du corpus dans les différents thèmes/catégories de cette grille³.

(ii) Résultats de l'analyse thématique catégorielle

Cette analyse a confirmé les dimensions du bonheur au travail pressenties (*les Emotions positives au travail, l'Engagement au travail et le Sens donné au travail*) et a fait émerger une 4^{ème} catégorie que nous avons nommée *Epanouissement au travail*. Une sous-dimension *Emotions négatives* a en outre été ajoutée.

L'analyse de contenu a permis de formuler 18 items (voir annexe 6). Le questionnaire (présenté en annexe 7) comporte donc 55 items.

c) Recommandations d'un comité d'experts

(i) Methode

Nous avons proposé le questionnaire de 55 items à un comité d'experts composé de 2 chercheurs en psychologie des environnements de travail, 2 chercheurs en psychologie du travail et 2 chercheurs en psychologie clinique du travail. Le comité a donné son avis sur la pertinence des items, le vocabulaire utilisé et leur formulation.

³ Rappelons que les catégories de la grille d'analyse doivent respecter quatre principes : la pertinence, l'exhaustivité, l'exclusivité, l'objectivité.

Plusieurs préconisations ont été émises :

- Utiliser la première personne du singulier afin que la personne se sente personnellement concernée et donc s'implique dans ses réponses,
- Utiliser le terme « travail » et non celui de « professionnel » qui se rapporte davantage au métier qu'à l'activité.
- Formuler les items à la forme affirmative afin d'harmoniser la présentation des items.
- Ne pas utiliser de mots renvoyant aux intitulés des dimensions du bonheur.

(ii) résultats après les recommandations des experts

A ce stade de l'analyse il nous reste 11 items après les recommandations des experts (voir annexe 8).

d) Le focus groupe

(i) méthode

Cette version préliminaire a été proposé à 15 salariés, travaillant depuis au moins 10 ans dans des entreprises en France. Les participants avaient pour consigne de noter la clarté de chaque item sur une échelle de Likert en 5 points allant de « pas du tout clair » à « tout à fait clair ». Deux items ont été notés 1, 2 ou 3 à l'échelle de Likert pour au moins 20% des répondants et ont donc été supprimés (voir annexe 9) :

- Item 28 « *Mon travail occupe tout mon temps* »
- Item 31 « *Mon travail a une utilité sociétal* ».

e) La version finale est la suivante :

La version finale de notre questionnaire de bonheur au travail est ainsi composée de 9 items présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Items validés par les participants pour le questionnaire de Bonheur au Travail

Items
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail
2. Je me sens utile dans mon travail
3. Mon travail respecte mes valeurs
4. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis
5. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir
6. J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail
7. Je m'investis avec passion dans mon travail
8. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite
9. Je me sens reconnu(e) dans mon travail

2. ETUDE 2 : ANALYSE FACTORIELLE EXPLORATOIRE

L'objectif de notre deuxième étude est de repérer la structure de notre outil de bonheur au travail. Cette étude sera composée de deux parties : (a) la méthode et le traitement statistique, et (b) l'analyse des résultats.

a) Méthode

La version en 9 items de l'échelle de bonheur au travail a été proposée à 216 participants travaillant pour 96% d'entre eux dans le secteur tertiaire et âgés de 23 à 68 ans (M = 36,75 ans ; ET = 8,29 ans). 70% sont des femmes et 30% d'hommes. Leur ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 39 ans (M = 7,4 ans ; ET = 7,7 ans) et leur ancienneté dans le poste entre 1 mois et 37 ans (M = 6,48 ans ; ET = 6,46 ans). 36,6% se considèrent comme exécutants, 34,7% comme cadres intermédiaires, 12,5% comme cadres supérieurs et 16,2% comme membres de la direction.

La version papier de l'outil a été proposée en face à face et remplie sur place

b) Tests statistiques et méthodes d'analyse

Le traitement des données a été faite à l'aide du logiciel SPSS. Nous avons commencé par une analyse descriptive des données à partir des paramètres de position (moyenne) et de dispersion (écart-type) de notre échantillon. Puis nous avons effectué une analyse factorielle exploratoire (factorisation en axes principaux, valeurs propres et poids factoriels) pour repérer l'existence éventuelle de facteurs sous-jacents et vérifié l'homogénéité de notre échelle en calculant les alphas de Cronbach.

Tableau 3 Statistiques descriptives de l'Echelle de Bonheur au Travail-EBT, (N=216)

Items	M	ET	AFE
9. Je me sens reconnu(e) dans mon travail	3,39	1,22	.77
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail	3,82	0,92	.76
5. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir	3,19	1,15	.74
2. Je me sens utile dans mon travail	4,05	0,95	.73
4. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis	3,44	1,07	.72
3. Mon travail respecte mes valeurs	3,68	0,95	.70
6. J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail	4,08	1,07	.69
7. Je m'investis avec passion dans mon travail	3,88	1,03	.67
8. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite	3,65	1,22	.50
	3,69	1,10	
Valeur propre			4,92
% de variance exprimée			55%
Alpha de Cronbach			.89

Les résultats obtenus à l'échelle de Bonheur au travail indiquent que les participants sont modérément heureux dans leur travail (M=3,69) mais associé à une dispersion des réponses modérée (ET=1,10).

Plus précisément, les moyennes vont de 3,19 pour l'item 5 (« *Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir* ») à 4,08 pour l'item 6 (« *J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail* ») et les écart-types de 0,92 pour l'item 1 (« *J'éprouve du plaisir dans mon travail* ») à 1,22 pour l'item 8 (« *J'ai le droit de travailler comme je le souhaite* »). Nous pouvons ainsi constater que les moyennes des items sont supérieures à la moyenne arithmétique (M = 3 puisque nous avons une échelle de Likert en 5 points) et que les écarts-type indiquent une dispersion des réponses modérée. Le critère de Kaiser indique

l'existence d'un facteur pour lequel la valeur propre est de 4,92 donc >1 . Ce facteur explique 55 % de l'inertie totale. L'alpha de Cronbach s'élève à .89 comme l'indique le tableau ci-dessus, ce qui est tout à fait satisfaisant.

L'analyse factorielle exploratoire nous a donc permis de mettre en évidence une structure factorielle unidimensionnelle de l'EBT comprenant 9 items.

3. ETUDE 3 : ANALYSE FACTORIELLE CONFIRMATOIRE

a) Méthode

Notre échantillon se compose de 212 participants ($M=3,66$; $ET=1,14$) venant de différents secteurs d'activité tels la santé, le secteur juridique, les banques et les assurances, l'artisanat et le commerce et âgés de 22 à 67 ans ($M = 36,5$ ans ; $ET = 9,05$ ans).

Il est constitué de 67% de femmes pour 33% d'hommes. L'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 50 ans ($M = 7,57$ ans ; $ET = 7,96$ ans) et l'ancienneté dans le poste entre 1 mois et 35 ans ($M = 6,35$ ans ; $ET = 6,49$ ans).

31,1% se considèrent comme exécutants, 35,4% comme cadres intermédiaires, 16% comme cadres supérieurs et 17,5% comme membres de la direction.

L'outil a été administré en face à face par version papier.

b) Tests statistiques et méthode d'analyse

Une analyse factorielle confirmatoire (factorisation en axes principaux) a été menée afin de vérifier l'adéquation de nos données à la structure factorielle postulée théoriquement. Deux types d'indices ont été retenus pour cette étude, parmi les plus couramment utilisés :

- (a) des indices absolus tels que le GFI (Goodness of Fit Index), l'AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), le Chi2, le RMSEA de Steiger et Lind, Gamma 1 et Gamma 2, et
- (b) des indices incrémentaux tels que le NNFI (Non Normed Fit Index), et le CFI (Comparative Fit Index).

Notons que les valeurs du GFI et AGFI ne sont données qu'à titre indicatif, l'analyse s'appuyant essentiellement sur les valeurs du RMSEA et des indices Gamma1 et Gamma2 (Tanaka & Huba, 1989) reconnus comme actuellement plus pertinents (Maiti & Mukherjee, 1990 ; Tanaka, 1993).

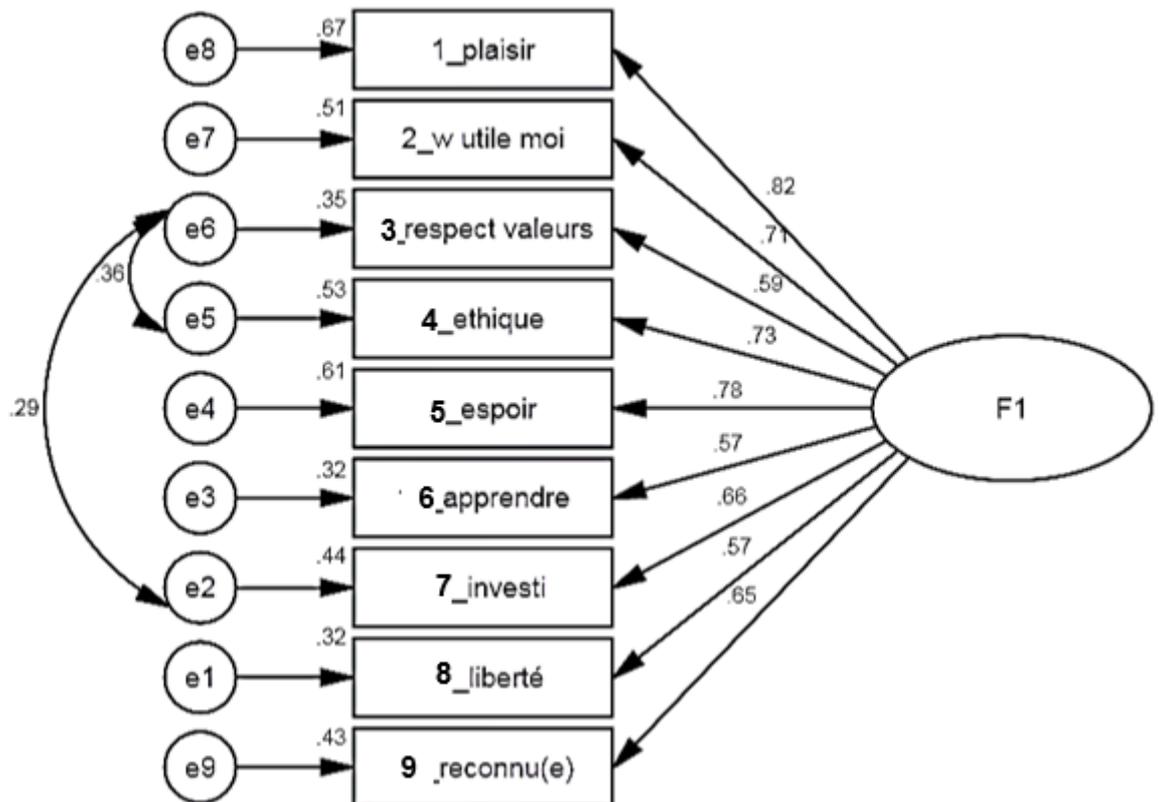
Nous vérifierons l'homogénéité de notre échelle en faisant des alphas de Cronbach.

c) Résultats du modèle de mesure de l'EBT

Tableau 4 : Qualité d'ajustement du modèle de mesure du Bonheur au travail

χ^2	df	p	χ^2/df	AGFI	CFI	NNFI	RMSEA	(Lo)
40	25	.025	1.63	.92	.98	.97	.05	(.02)

Figure 6 : le modèle de mesure de l'EBT



Plusieurs critères d'ajustement ont été utilisés afin de vérifier la solidité du modèle de Bonheur au Travail (Bollen et Long, 1993):

- Les indices d'ajustements absolus : l'indice AGFI (adjust good fit indice) est bien supérieur à 0.9 et le RMSEA (root mean square error of approximation) ne dépasse pas .05
- Les indices incrémentaux : les indices CFI (comparative fit indice) et NNFI (non-normed fit index) sont également supérieurs à 0.9 ce qui donne la possibilité de comparer notre modèle de Bonheur au Travail à d'autres modèles (ce que nous ferons dans la validité convergente)

- Les indice de parcimonie : le ratio chi-deux carré par le nombre de degré de liberté (1,63) et convenable puisqu'il est situé dans la fourchette acceptable (entre 1 et 5).

Les moyennes des coefficients de régression sont significatives au seuil de 5% ($p= 0,025$). Les indices montrent que l'ajustement des données au modèle de mesure est tout fait satisfaisant.

4. ETUDE 4 : VALIDITÉ CONVERGENTE DU QUESTIONNAIRE DE BONHEUR AU TRAVAIL

Cette validité sera évaluée en confrontant la mesure du construit produit par notre questionnaire à deux dimensions du *Workplace PERMA profiler* de Kern (2014) traduit en français par Morice (2015). Les deux dimensions sont les suivantes :

- Dimension *Accomplissement au travail (Accomplishment)*
- Dimension *Relations au travail (Relationships)*

Nous nous attendons à une corrélation positive élevée entre l'échelle de bonheur et la dimension *Accomplissement au travail* d'une part et la dimension *Relations au travail* d'autre part.

a) Méthode

Deux cent seize participants (M = 36,75 ans ; ET = 8,29 ans) dont 70% de femmes⁴ ont rempli un questionnaire comprenant trois outils :

- Notre échelle de Bonheur au Travail en 9 items
- La traduction française (Morice, 2015, voir annexe 10) des dimensions *Accomplissement au travail* et *Relations au travail* de l'échelle *Workplace PERMA profiler* de Kern (2014). Cette échelle est composée de 23 items répartis en sept dimensions PERMANH : *les Emotions positives (Positive emotions)*, *l'Engagement (Engagement)*, *les Relations (Relationships)*, *le Sens (Meaning)*, *l'Accomplissement (Accomplishment)*, *les Emotions Négatives (Negative emotion)* et *la Santé (Health)*. Dans la mesure où notre échelle est unidimensionnelle, nous n'avons pas souhaité utiliser les dimensions *Emotions positives*, *Engagement* et *Sens donné au travail* mais plutôt des

⁴ L'échantillon est similaire à celui utilisé dans l'étude 2

dimensions plus globales comme *l'Accomplissement au travail* et les *Relations au travail*. Notons aussi que les *Emotions Négatives au travail* ont été écartées car elles ne sont pas évoquées dans les définitions du bonheur au travail données par les interviewés.

b) Les résultats descriptifs

Nous allons rappeler les résultats descriptifs de l'EBT puis présenter ceux de l'échelle The Workplace PERMA profiler de Kern (2014).

Tableau 5 : Statistiques descriptives de l'Echelle de Bonheur au Travail-EBT (N=216)

Items	M	ET	Alpha de Cronbach	
6. J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail	4,08	1,07		
2. Je me sens utile dans mon travail	4,05	0,95		
7. Je m'investis avec passion dans mon travail	3,88	1,03		
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail	3,82	0,92		
3. Mon travail respecte mes valeurs	3,68	0,95		
8. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite	3,65	1,22		
4. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis	3,44	1,07		
9. Je me sens reconnu(e) dans mon travail	3,39	1,22		
5. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir	3,19	1,15		
	3,69	1,10		.89

Les résultats indiquent que les participants sont modérément heureux dans leur travail (M=3,69) mais la dispersion des réponses n'est pas négligeable (ET=1,10)

Tableau 6 : Statistiques descriptives des dimensions *Accomplissement au travail* et *Relations au travail* de l'échelle The Workplace PERMA profiler de Kern (2014)

Rappelons que chaque item est évalué sur une échelle de Likert en 10 points.

Items	M	ET	Alpha
Dimension accomplissement au travail			
3. Mon travail respecte mes valeurs	7,98	1,51	
2. Je me sens utile dans mon travail	6,92	1,90	
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail	6,31	2,02	
	7,07	1,95	.71
Dimension relations au travail			
2. Je me sens utile dans mon travail	7,80	1,55	
3. Mon travail respecte mes valeurs	7,31	1,87	
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail	7,28	2	
	7,49	1,84	.86

Les participants se sentent plutôt heureux dans leur travail (M=3,69 ;ET=1,10), se considèrent comme accomplis (M=7,07 ;ET=1,95) et comme ayant des relations satisfaisantes (M=7,49 ;ET=1,84) dans leur travail. Les alphas de Cronbach des trois outils sont convenables.

c) Résultats des analyses corrélationnelles

Une corrélation de Bravais Pearson a été calculée entre l'échelle de bonheur au travail et les deux dimensions *Accomplissement au travail* et *Relations au travail*

Tableau 7 : Analyse corrélationnelles entre l'EBT et les deux dimensions *Accomplissement au travail* et *Relations au travail*

	Echelle Bonheur au travail	
	r de Bravais Pearson	P
Accomplissement au travail	.67	.001
Relations au travail	.35	.001

Les résultats des corrélations sont tout à fait convenables. En effet, les relations entre le Bonheur au travail et (a) la dimension *Accomplissement au travail* d'une part, et (b) la dimension *Relations au travail* sont positives et significatives. La validité convergente est donc vérifiée.

5. ETUDE 5 : VALIDITÉ INTERCULTURELLE : FRANCE/CANADA

Notre cinquième étude se propose de repérer si la structure de notre outil de bonheur au travail est similaire entre le Canada et la France. Elle se décompose en deux parties : la méthode et l'analyse des résultats.

a) Méthode

La version en 9 items de l'échelle de bonheur au travail est proposée à 230 participants :

- 90 vivent et travaillent au Canada depuis au moins 1 an dans une petite entreprise (de moins de 250 salariés). Ils sont âgés de 21 ans à 58 ans (M=31,69 ; ET=8,06) et 54,4% sont des femmes. 47,8% se considèrent comme exécutants, 33,3% comme cadres intermédiaires, 7,8% comme cadres supérieurs et 11,1% comme membres de la direction.
- 147 vivent et travaillent en France depuis au moins 1 an dans une entreprise de taille intermédiaire (de 250 à 499 salariés) . Ils sont âgés de 25 ans à 47 ans (M=34,55 ; ET=6,07) et 51% sont des hommes. 33% des participants se considèrent comme exécutants, 42% comme cadres intermédiaires, 12% comme cadres supérieurs et 12% comme membres de la direction.

La version papier de l'outil a été proposée en face à face et remplie sur place.

b) Analyse des résultats

Une analyse factorielle exploratoire a été menée et met en évidence une structure unidimensionnelle de l'EBT comprenant 9 items pour le Canada (valeur propre de 4,92, une variance expliquée de 50% et un alpha de Cronbach à .87),

tout comme pour la France (valeur propre de 4,76, une variance expliquée de 53% et un alpha de Cronbach à .89).

Tableau 8 : Statistiques descriptives et comparaison entre le Canada et la France sur les items du Bonheur au Travail

items	France N=147			Canada N=90			F	P
	M	ET	AFE	M	ET	AFE		
4. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis	3,29	1,12	.77	3,89	0,93	.79	0,37	0,83
8. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite	3,50	1,19	.59	3,96	0,98	.68	0,43	0,79
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail	3,69	0,95	.78	4,19	0,90	.82	0,47	0,76
3. Mon travail respecte mes valeurs	3,69	1	.66	3,99	0,87	.84	0,54	0,71
9. Je me sens reconnu(e) dans mon travail	3,54	1,20	.71	4,09	0,90	.64	0,88	0,48
2. Je me sens utile dans mon travail	3,95	1,03	.78	4,24	0,83	.64	0,98	0,42
5. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir	3,24	1,21	.83	3,63	1,17	.67	1,27	0,29
7. Je m'investis avec passion dans mon travail	3,78	1,08	.70	4,27	0,88	.57	1,29	0,28
6. J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail	3,89	1,14	.70	4,21	1,02	.66	1,38	0,25
	3,62	1,13		4,05	0,96		0,47	0,76

Les moyennes obtenues sont de 3,62 (ET=1,13) pour les participants travaillant au Canada contre 4,05 (ET=0,96) pour les participants travaillant en France. La comparaison des moyennes n'est pas significative ($F=0,47$) à .05. Les participants sont donc modérément heureux au travail.

Les moyennes obtenues par les participants aux 9 items vont de 3,63 à 4,27 pour le Canada et de 3,24 à 3,95 pour la France. Elles ne sont pas significativement différentes entre item à .05.

Les résultats vont dans le sens de l'adaptation de l'échelle française à la population francophone canadienne. On peut ainsi considérer l'échelle de Bonheur au travail comme francophone.

B. OBJECTIF 2 : EVALUER LES LIENS QU'ENTRETIENT LE BONHEUR AU TRAVAIL AVEC LA PERSONNALITE DANS SON APPROCHE POSITIVE ET LE CONFORT AU TRAVAIL.

Pour ce deuxième objectif, nous nous proposons de cerner les liens existants entre le bonheur au travail et d'une part, la personnalité mesurée par le Big Five et d'autre part, le confort au travail dans ses dimensions évaluatives et psychologiques.

Nous avons procédé de la manière suivante :

- Nous avons réalisé une analyse descriptive des résultats obtenus aux diverses échelles et sous-échelles.
- Nous avons testé les éventuelles différences en fonction de variables socio-démographique (sexe) et psycho-organisationnelle (statut professionnel perçu).
- Nous avons analysé les corrélations entre les résultats obtenus aux échelles et les variables sociodémographiques et sociopersonnelles que nous avons cernées.
- Enfin un modèle de médiation a été proposé.

1. MÉTHODE

a) Participants

Notre échantillon se compose de 182 participants travaillant dans les secteurs de la santé, la culture, l'art, la communication et le commerce. Il comprend 71% de femmes pour 29% d'hommes.

Les participants sont âgés de 23 à 55 ans (M = 36,23 ans ; ET = 7,26 ans), ont une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et 35 ans (M = 7,59 ans ; ET = 6,44 ans) et dans le poste allant de 1 mois et 30 ans (M = 6,52 ans ; ET = 5,69 ans). 35,2% se considèrent comme exécutants, 35,7% comme cadres intermédiaires, 13,2% comme cadres supérieurs et 15,9% comme membres de la direction.

b) Matériel et procédure

Le questionnaire comprend 4 parties :

- Une partie signalétique permettant d'obtenir les caractéristiques socio-démographiques et organisationnelles de notre échantillon (âge, sexe, statut, ancienneté dans l'entreprise et dans le poste)
- Notre échelle de bonheur au travail en 9 items
- Le Big Five Inventory version française (BFI-Fr) de Plaisant (2008, voir annexe 11). Il s'agit d'un inventaire composé de cinq échelles :
 - Le névrosisme (par exemple, « *est déprimé, cafardeux* »)
 - L'extraversion (par exemple, « *est bavard* »)
 - L'ouverture (par exemple, « *est créatif, plein d'idées originales* »)

- L'agréabilité (par exemple, « à tendance à critiquer les autres »)
- La conscience (par exemple, « travaille consciencieusement »)

L'outil est présenté avec une consigne de départ « *je me vois comme quelqu'un qui...* » et les participants répondent aux qualificatifs proposés en indiquant si ceux-ci s'appliquent ou non à eux sur une échelle de Likert en cinq points (de 1 : désapprouve fortement, à 5 : approuve fortement).

- L'échelle de satisfaction envers l'espace de travail de Fleury-Bahi et Marcouyeux (2011, voir annexe 12) cerne la dimension évaluative du confort au travail. Cette échelle est composée de 14 items distribués en deux dimensions : *le Contrôle/privacité* (par exemple, « *L'ambiance sonore* ») et *le Confort/Fonctionnalité* (par exemple, « *La qualité de l'éclairage* »). Chacune des dimensions propose ainsi sept items sur une échelle de Likert en cinq points (1 : pas du tout satisfait(e) à 5 : tout à fait satisfait(e)).
- L'échelle d'attachement au lieu de travail-EALT de Rioux (2006, voir annexe 13) évalue la dimension psychologique du confort au travail. Cette échelle est unidimensionnelle et composée de sept items (par exemple, « *Je suis attaché(e) à mon lieu de travail* ») que le participant peut évaluer sur une échelle de Likert en cinq point (1 : pas du tout d'accord à 5 : tout à fait d'accord).

La version papier de l'outil a été proposée en face à face et remplie sur place.

2. STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Dans cette partie nous allons présenter successivement les statistiques descriptives du bonheur au travail, des cinq dimensions du BFI-Fr et des échelles de confort au travail.

a) Le bonheur au travail (N=182)

Tableau 9 : statistique descriptives de l'Echelle de Bonheur au Travail-EBT (N=182)

Items	M	ET	Alpha de Cronbach	
2. Je me sens utile dans mon travail	4,08	0,96		
6. J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail	4,05	1,10		
7. Je m'investis avec passion dans mon travail	3,93	1,03		
1. J'éprouve du plaisir dans mon travail	3,83	0,93		
3. Mon travail respecte mes valeurs	3,68	0,96		
8. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite	3,64	1,23		
4. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis	3,41	1,08		
9. Je me sens reconnu(e) dans mon travail	3,36	1,25		
Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir	3,15	1,17		
	3,68	1,13		.90

Les résultats indiquent que les participants sont modérément heureux dans leur travail. (M=3,68) mais la dispersion des réponses n'est pas négligeable (ET=1,13).

b) Les cinq dimensions de la personnalité-BFI-Fr

Tableau 10 : Statistiques descriptives des dimensions du BFI-FR (N=182)

Items	M	ET	Asymétrie Skewness (ES 0,18)	Aplatissement Kurtosis (ES 0,358)
Extraversion				
11. Est plein d'énergie	4,04	0,83	-,498	-,414
16. Communique beaucoup d'enthousiasme	3,87	0,88	-,376	-,607
36. Est sociable, extraverti	3,62	0,95	-,471	-,032
31. Est quelque fois timide, inhibé*	3,55	1,13	-,303	-,808
6. Est réservé*	3,46	1,14	-,248	-,776
21. A tendance à être silencieux*	3,46	1,04	-,368	-,308
1. Est bavard	3,38	1,19	-,310	-,855
26. A une forte personnalité, s'exprime avec assurance	3,35	1,04	-,345	-,271
	3,59	1,05		
Agréabilité				
45. Chercher des histoires aux autres*	4,76	0,52	-2,390	6,157
12. Commence facilement à se disputer avec les autres*	4,33	0,89	1,501	2,310

37. Est parfois impoli avec les autres*	4,31	0,91	-1,366	1,667
32. Est prévenant et gentil avec presque tout le monde	4,19	0,65	-,332	-,195
27. Est parfois dédaigneux, méprisant*	4,16	1,01	-1,140	,618
42. Aime coopérer avec les autres	4,04	0,75	-,311	-,498
17. Est indulgent de nature	3,60	1,06	-,558	-,377
2. A tendance à critiquer les autres*	3,52	1	-,146	-,773
22. Fait généralement confiance aux autres	3,44	0,98	-,730	,124
7. Est serviable et n'est pas égoïste avec les autres	1,68	0,73	1,174	2,236
	3,80	1,19		
Conscience				
13. Est fiable dans son travail	4,39	0,62	-,635	,202
3. Travaille consciencieusement	4,25	0,68	-,683	,583
33. Est efficace dans son travail	4,21	0,61	-,152	-,502
23. A tendance à être paresseux*	3,99	1,04	-,841	,030
28. Persévère jusqu'à ce que sa tâche soit finie	3,99	0,88	-,736	,252
38. Fait des projets et les poursuit	3,71	0,83	-,395	-,009
18. A tendance à être désorganisé*	3,61	1,19	-,425	-,769
8. Peut être parfois négligent*	3,53	1,06	-,368	-,526
43. Est facilement distrait*	3,31	1,09	-,197	-,680
	3,89	0,97		
Névrosisme				
14. Peut être angoissé	3,18	1,22	-,250	-,821

24. Est quelqu'un de tempéré, pas facilement troublé*	2,92	1,07	,031	-,700
39. Est facilement anxieux	2,80	1,32	,029	-1,244
9. Est "relaxé", détendu, gère bien les stress*	2,76	1,17	,254	-,767
19. Se tourmente beaucoup	2,72	1,22	,222	-,912
34. Reste calme dans les situations angoissantes*	2,36	0,90	,457	,074
29. Peut être lunatique d'humeur changeante	2,09	1,08	,666	-,439
4. Est déprimé, cafardeux	1,88	1,04	1,016	,325
	2,59	1,21		
Ouverture				
10. S'intéresse à de nombreux sujets	4,26	0,80	-,896	,297
35. Préfère un travail simple et routinier*	4,11	0,99	-1,098	,848
40. Aime réfléchir et jouer avec des idées	3,95	0,86	-,688	,547
41. Est peu intéressé par tout ce qui est artistique*	3,67	1,36	-,649	-,826
30. Apprécie les activités artistiques et esthétiques	3,62	1,27	-,497	-,851
20. A une grande imagination	3,51	1,01	-,289	-,420
5. Est créatif, plein d'idées originales	3,48	1,01	-,181	-,706
25. Est inventif	3,48	0,98	-,342	-,310
44. A de bonnes connaissances en art, musique ou en littérature	3,05	1,31	,027	-1,110
15. Est ingénieux, une grosse tête	2,86	1,04	,019	-,452
	3,60	1,15		

* Items inversés

Le tableau 10 montre que les participants ont une personnalité plutôt enthousiaste (M=3,59 ;ET=1,05), altruiste (M=3,80 ; ET=1,19), assez consciencieuse (M=3,89 ; ET=0,97), émotionnellement stable (M=2,59 ; ET=1,21) et une certaine ouverture d'esprit (M=3,60 ; ET=1,15).

Les indices d'aplatissement et de symétrie sont convenables exceptés pour quelques items de la dimension agréabilité.

c) Les échelles de confort au travail

Nous présentons ici les deux échelles de confort au travail retenues pour ce travail de doctorat : l'échelle d'Attachement Au Lieu de Travail-EALT de Rioux (2006) et l'échelle de Satisfaction envers les Espaces de Travail de Fleury-Bahi et Marcouyeux (2011)

(i) Echelle d'attachement au lieu de travail

Tableau 11 : Statistiques de l'échelle d'attachement au lieu de travail (N=182)

Items	M	ET	Asymétrie Skewness	Aplatissement Kurtosis	Alpha
1. Je suis attaché(e) à mon lieu de travail	3,23	1,25	-,309	-,959	
7. Après un congé, je suis content(e) de retrouver mon lieu de travail	2,79	1,22	,051	-,960	
2. Il me serait très difficile de quitter	2,74	1,35	,221	-1,125	

définitivement mon lieu de travail					
4. Si mon entreprise devait déménager, je regretterais mon lieu de travail	2,70	1,36	,178	-1,153	
6. Il y a des lieux dans l'entreprise qui me rappellent des souvenirs	2,70	1,43	,226	-1,337	
3. Il y a des lieux dans l'entreprise auxquels je suis particulièrement attaché(e)	2,43	1,32	,473	-,947	
5. Ce lieu de travail fait partie de moi-même	2,23	1,33	,796	-,587	
	2,69	1,35			.90

L'Echelle d'attachement au lieu de travail est unidimensionnelle et présente une consistance interne de 0,90.

Globalement, les résultats de l'analyse descriptive indiquent que les participants ont un attachement à leur lieu de travail relativement faible (M=2,69, sur une échelle en 5 points) mais peu consensuel (ET=1,35)

Plus précisément, les moyennes vont de 2,23 pour l'item 5 (« *Ce lieu de travail fait partie de moi-même* ») à 3,23 pour l'item 1 (« *Je suis attaché(e) à mon lieu de travail*») et les écart-types de 1,22 pour l'item 7 (« *Après un congé, je suis content(e) de retrouver mon lieu de travail*») à 1,43 pour l'item 6 (« *Il y a des lieux dans l'entreprise qui me rappellent des souvenirs* »). Nous pouvons ainsi constater que les moyennes des items sont en dessous de la moyenne arithmétique (M = 3 sur une échelle de Likert en 5 points) et que les écarts-type

indiquent une dispersion des réponses non négligeable. Les indices d'aplatissement et de symétrie sont tout à fait convenables.

(ii) Echelle de satisfaction envers l'espace de travail

Dans le tableau ci-dessous, nous regroupons les statistiques descriptives des deux dimensions de la satisfaction envers l'espace de travail.

Tableau 12 : Statistiques descriptives de l'échelle de satisfaction envers l'espace de travail (N=182)

Items	M	ET	Asymétrie Skewness (Erreur standard 0,18)	Aplatissement Kurtosis (Erreur standard 0,358)	Alpha
Contrôle/privacité					
2. Les possibilités de vous concentrer sur votre lieu de travail	3,46	1,08	-,312	-,511	
13. Les possibilités de personnaliser votre espace de travail (par des objets personnels, des photos...)	3,41	1,52	-,465	-1,251	
1. L'ambiance sonore	3,31	1,20	-,352	-,727	

5. La possibilité d'avoir des conversations privées	3,11	1,35	-,079	-1,175	
6. Les possibilités que vous avez de gérer le bruit	3,02	1,24	,004	-,880	
11. Les possibilités de contrôler la température	2,89	1,37	,071	-1,209	
14. La possibilité de s'isoler du regard des autres	2,72	1,48	,267	-1,338	
	3,13	1,35			.84
Confort/fonctionnalité					
10. Le matériel disponible sur votre espace de travail	3,75	1,05	-,792	,167	
8. La possibilité de voir à l'extérieur	3,70	1,26	-,756	-,445	
3. La qualité de l'éclairage	3,50	1,18	-,445	-,735	
4. Le positionnement de votre espace de travail au sein de l'entreprise	3,47	1,21	-,432	-,718	
7. L'ameublement de votre zone de travail	3,30	1,21	-,299	-,743	
12. La circulation de l'air dans votre espace de travail	3,10	1,22	-,091	-,812	

9. La propreté de votre espace de travail	2,85	1,08	-,739	-,208	
	3,53	1,20			.86

La dimension Contrôle/privac   obtient une moyenne de 3,13 associée à un écart-type de 1,35. La dimension confort/fonctionnalité obtient une moyenne de 3,5 associée à un écart-type de 1,20. Nous pouvons ainsi constater que les moyennes des items sont légèrement au dessus de la moyenne arithmétique (M = 3 sur une échelle de Likert en 5 points) et que les écarts-types indiquent une dispersion non négligeable des données recueillies. Cela semble indiquer que la population a un contrôle modéré sur la gestion de son intimité sur son lieu de travail et que les participants considèrent leur espace de travail comme étant plutôt confortable et fonctionnel. Mais il existe une différence interindividuelle notable.

Plus précisément,

- Concernant la dimension *Contrôle/Privacité*, les moyennes vont de 2,72 pour l'item 14 (« *La possibilité de s'isoler du regard des autres* »)    3,46 pour l'item 2 (« *Les possibilités de vous concentrer sur votre lieu de travail*») et les écart-types de 1,08 pour l'item 2 (« *Les possibilités de vous concentrer sur votre lieu de travail* »)    1,52 pour l'item 13 (« *Les possibilités de personnaliser votre espace de travail (par des objets personnels, des photos...)* »).
- Concernant la dimension *Confort/Fonctionnalité*, les moyennes vont de 2,85 pour l'item 9 (« *La propreté de votre espace de travail* »)    3,75 pour l'item 10 (« *La matériel disponible sur votre espace de travail* ») et les écart-types de 1,08 pour l'item 9 (« *La propreté de votre espace de travail* »)    1,26 pour l'item 8 (« *La possibilité de voir à l'extérieur* »).

Pour les deux dimensions, les indices d'aplatissement et de symétrie sont tout à fait convenables.

L'Echelle de satisfaction envers l'espace de travail est bidimensionnelle et présente une consistance interne de 0,84 pour le facteur contrôle/privac   et 0,86 pour la dimension confort/fonctionnalité.

3. ANALYSE DES DIFFÉRENCES INTERINDIVIDUELLES (SEXE ET STATUT) SUR LE BONHEUR AU TRAVAIL

Dans cette partie nous nous proposons de repérer l'impact du sexe et du statut professionnel perçu sur les résultats obtenus par les participants à l'échelle de bonheur au travail.

a) Différences hommes et femmes

Dans cette partie nous voulons savoir s'il existe une différence d'appréciation du bonheur au travail selon que l'on est une femme (2) ou un homme (1).

Tableau 13 : Comparaison de moyennes à l'échelle de bonheur au travail en fonction du sexe

Femmes		Hommes		ddl	F	p
M	ET	M	ET			
3,69	0,82	3,65	0,74	1	0,089	0,766

La comparaison de moyennes montre que les résultats obtenus par les femmes et les hommes à l'échelle de bonheur au travail ne sont pas significativement différents à .05.

b) Différences niveau professionnel

Dans cette partie nous cherchons à savoir s'il existe une différence d'appréciation du bonheur au travail selon la perception que l'on a de son statut dans l'entreprise dans laquelle on travaille. Nous avons proposé quatre statuts différents à savoir : exécutant (1), cadre intermédiaire (2), cadre supérieur (3) et membre de la direction (4).

Tableau 14 : comparaison de moyennes à l'échelle de bonheur au travail en fonction du statut perçu

Exécutant		Cadre intermédiaire		Cadre supérieur		Membre de la direction		ddl	F	P
M	ET	M	ET	M	ET	M	ET			
3,22	0,89	3,77	0,63	3,92	0,52	4,29	0,51	3	17,42	0,001

Les moyennes recueillies à l'échelle de Bonheur au travail diffèrent selon le statut perçu ($F=17,42$, $p<.001$). Une analyse plus fine montre que les participants se percevant comme exécutants se déclarent moins heureux que ceux qui se perçoivent comme cadres (intermédiaires et supérieurs) ou membres de la direction. ($p<.001$). Par ailleurs, ceux qui se considèrent comme des cadres intermédiaires sont moins heureux que ceux qui déclarent membres de la direction ($p<.05$).

4. MATRICE DE CORRÉLATIONS ENTRE LES DIVERSES VARIABLES

Tableau 15 : Matrice de corrélations entre les diverses variables

Variables	M	ET	α	1	2	3	4	5	6	7	8
2	3,59	0,71	.84	0,22**							
3	3,54	0,33	.33	0,09	0,03						
4	2,59	0,77	.80	0,16*	0,22**	-0,02					
5	3,60	0,67	.83	-0,21**	-0,29**	-0,19**	-0,15*				
6	3,13	0,94	.82	0,18*	0,17*	0,03	0,16*	0,17*			
7	2,69	1,05	.90	0,51**	0,22**	0,18*	0,14	0,01	0,21**		
8	3,13	0,94	.84	0,50**	-0,27**	0,07	0,13	-0,13	0,22**	0,45**	
9	3,53	1,05	.86	0,50**	0,24**	0,12	0,15*	-0,26**	0,08	0,44**	0,71**

* : $p < .05$

** : $p < .001$)

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. Le bonheur au travail | 2. Extraversion |
| 3. Agréabilité | 4. Conscience |
| 5. Névrosisme | 6. Ouverture |
| 7. Attachement | 8. Contrôle/Privacité |
| 9. Confort/Fonctionnalité | |

La matrices de corrélations présente des relations significatives entre plusieurs variables à savoir :

Le bonheur au travail est négativement corrélé à la dimension *Névrosisme* et positivement corrélé aux dimensions *Extraversion* et *Ouverture* du BFI-Fr et il est également positivement lié au confort au travail (attachement, dimension *Contrôle/Privacité* et dimension *Confort/Fonctionnalité*).

La dimension *Extraversion* est positivement corrélée aux dimensions, attachement et *Confort/Fonctionnalité* et négativement corrélée à la dimension *Contrôle/Privacité*. La dimension *Névrosisme* est négativement corrélée à la dimension *Confort/Fonctionnalité* alors que la dimension *Ouverture* est positivement corrélée à l'attachement et négativement liée à la dimension *Confort/Fonctionnalité*.

L'échelle d'attachement au lieu de travail est significativement corrélée aux deux dimensions de la satisfaction envers l'espace de travail (dimension *Contrôle/Privacité* et dimension *Confort/Fonctionnalité*). Nos trois concepts issus de la psychologie positive (bonheur au travail, confort au travail et personnalité dans sa dimension positive) sont largement intercorrélés.

5. MÉDIATION

Figure 7 : la médiation

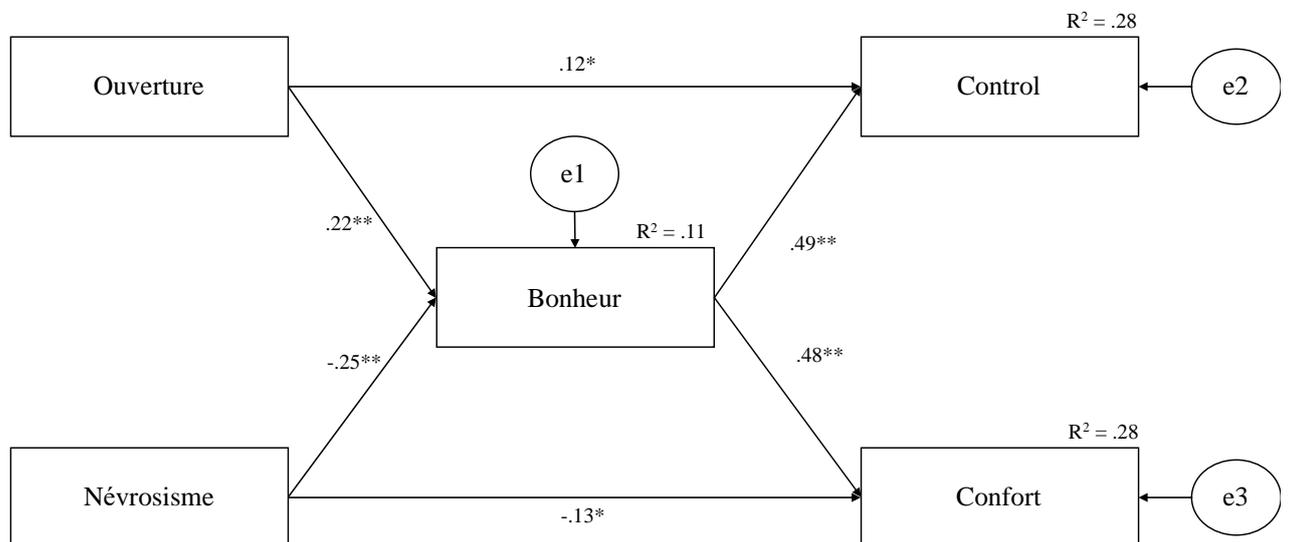


Tableau 16 : coefficients normalisés et Bootstrapping

	Coefficients Normalisés		Bootstrapping biais-corrigé Intervalle de confiance au 95%	
	Estime	p	Inferieur	Supérieur
Ouverture -> Contrôle/privacité	.04	<.05	.03	.19
Névrosisme -> Confort/fonctionnalité	-.20	<.01	-.19	-.06

Les résultats montrent des effets de médiation partiels du Bonheur au travail entre la dimension *Ouverture* du BFI-Fr et la dimension *Contrôle/Privacité* de l'échelle de Satisfaction envers l'espace de travail et entre la dimension *Névrosisme* du BFI-Fr et la dimension *Confort/fonctionnalité* de l'échelle de satisfaction envers l'espace de travail.

DISCUSSION CONCLUSION

Notre travail de doctorat porte sur l'analyse du concept de bonheur au travail en lien avec d'autres concepts de la psychologie positive tels que le confort au travail et la personnalité. Dans ce dernier chapitre, nous nous discuterons les différents résultats obtenus dans les études que nous avons menées puis nous réfléchirons aux perspectives que ce travail peut apporter à la fois sur le plan théorique et sur le plan pratique.

Ce travail de doctorat a fait appel à 757 personnes travaillant et vivant en France. Selon les études, les moyennes obtenues à l'échelle de Bonheur au travail vont de 3,62 à 3,69 et les écart-types de 1,10 à 1,14. Ces moyennes ne sont pas significativement différentes, à .05, montrant ainsi une absence de différences intergroupes dans l'évaluation du bonheur au travail. Le bonheur au travail des participants est donc modéré mais associée à une dispersion des réponses non négligeable. Ce résultat va dans le sens de celui pointé par Morice (2015) puisque la moyenne obtenue par les participants à l'échelle de bonheur au travail dans cette recherche était de 3,67 (ET=1,12).

Plus précisément, les participants semblent davantage attribuer leur bonheur au travail aux possibilités d'apprentissage que leur fournit leur travail, au plaisir et à l'utilité de leur travail qu'à l'espoir, l'éthique ou encore la reconnaissance que ce travail leur apporte. Ces résultats vont dans le sens d'une étude sur les conditions du bonheur au travail réalisée par Viavoice pour "le Nouvel Observateur" auprès de 5 000 actifs (2013) qui montre que 83% des actifs qui ont de bonnes relations avec leurs collègues de travail se sentent heureux dans leur travail. Dans son rapport intitulé "*Le bonheur au travail, tout le monde y gagne*", le cabinet de recrutement Robert Half (2017) indique que les participants placent le sentiment d'accomplissement (49%) en deuxième position, après le fait d'être traités équitablement et avec respect (50,5%) pour être heureux dans leur travail.

Notre premier objectif était de créer un outil d'évaluation du bonheur au travail en langue française. Les résultats de nos cinq études montrent que l'Echelle de Bonheur au Travail (EBT) que nous avons construite possède des qualités psychométriques satisfaisantes.

L'étude 1 a permis d'élaborer un outil de bonheur au travail composé de 9 items. Les études 2 et 3 présentent les analyses factorielles (exploratoire et confirmatoire) de l'EBT et fait apparaître une structure unidimensionnelle avec une cohérence interne satisfaisante (Alpha de Conbach à .89). Les moyennes des coefficients de régression sont significatives au seuil 5% ($p=0,025$) et les indices montrent que l'ajustement des données au modèle de mesure est convenable.

L'étude 4 confronte notre outil aux deux dimensions du workplace PERMA profiler de Kern (2014) et confirme la validité convergente de notre outil.

Enfin l'étude 5 comparant un échantillon de participants travaillant au Canada et un échantillon de participants travaillant en France n'indique aucune différence de perception du niveau de bonheur au travail ($p<.05$). Cette étude conclut à la validité interculturelle de l'outil et permet ainsi de considérer l'EBT comme francophone.

Nous pouvons donc affirmer que, contrairement à l'échelle de bonheur authentique qui est tri-dimensionnelle (Peterson, Park et Seligman, 2005), l'échelle de bonheur au travail que nous avons construite est unidimensionnelle. Il est cependant à noter que, dans l'étude 2, l'item « J'ai le droit de travailler comme je le souhaite » charge peu et la variance totale expliquée est de 55%. Notre échelle pourrait sans doute être améliorée en retravaillant cet item. L'alpha de Cronbach étant élevé, les autres items doivent pouvoir être conservés.

Le second objectif de notre travail visait à cerner les liens entre le bonheur au travail d'une part, et les dimensions de la personnalité et le confort au travail d'autre part.

L'analyse de l'impact des variables socio-démographique (sexe) et psycho-organisationnelle (statut perçu) nous a permis de dresser plusieurs constats. Tout d'abord, concernant la variable sexe, la comparaison de moyennes ne pointe aucune différence significative à .05 entre les femmes et les hommes. Ce résultat complète et enrichit le travail de Meissonnier (2017) qui, dans un document intitulé "le travail a-t-il un sexe ?", explique que l'équilibre Femme/Homme dans une organisation favorise la résolution des difficultés et ainsi tend vers une cohésion qui rendrait les gens plus heureux.

Concernant le statut professionnel perçu, les comparaisons de moyennes indiquent que les personnes qui se perçoivent comme exécutantes se considèrent moins heureuses que celles qui se considèrent comme cadres (intermédiaires et supérieurs) ou membres de la direction ($p < .001$). De plus, celles qui se perçoivent comme cadres intermédiaires se déclarent moins heureuses que celles qui se perçoivent comme membres de la direction ($p < .05$). En revanche, il n'existe pas de différences significatives de bonheur au travail entre les personnes qui se considèrent comme cadres supérieurs et celles qui se considèrent comme membres de la direction.

Les corrélations entre les variables bonheur au travail, confort au travail et personnalité montrent que certaines dimensions de la personnalité comme *l'Extraversion* et *l'Ouverture* sont positivement corrélées avec le bonheur au travail (r bonheur au travail-extraversion = 0,22 $p < .001$; r bonheur au travail-ouverture = 0,18 ; $p < .05$). Ce résultat est en cohérence avec *Le plaidoyer pour le bonheur* de Ricard (2003), qui relève que, le plus souvent, les personnes heureuses sont ouvertes aux autres et enthousiastes face au monde qui les entoure. Inversement, il est cohérent que la dimension *Névrosisme* soit négativement corrélée avec le bonheur au travail. En outre le confort au travail

dans ses dimensions évaluatives et psychologiques est positivement corrélé avec le bonheur au travail.

Plus précisément la médiation réalisée entre le bonheur et les variables de personnalité et de confort au travail confirme que l'*Ouverture* a un effet positif alors que le *Névrosisme* a un effet négatif sur le bonheur au travail. Le bonheur au travail explique en partie la relation entre la dimension *Ouverture* de la personnalité et la dimension *Contrôle/Privacité* de la satisfaction envers l'espace de travail mais aussi la relation entre la dimension *Névrosisme* de la personnalité et la dimension *Confort/Fonctionnalité* de la satisfaction envers l'espace de travail.

Mais ces résultats restent exploratoires et des études complémentaires, notamment de discrimination, sont probablement nécessaires pour évaluer la validité de construit de notre outil. L'EBT présente néanmoins, à notre avis, des critères tout à fait satisfaisants pour être utilisée tant en recherche que dans le domaine appliqué. Sur le plan théorique, l'EBT est une échelle globale qui s'appuie sur une approche positive du bonheur au travail. En ce sens, il peut permettre de mieux comprendre l'articulation entre le bonheur dans le cadre organisationnel et le bonheur en général. Deux orientations de recherches peuvent être envisagées: (a) l'analyse des variables notamment psychosociologiques, susceptibles d'impacter le bonheur au travail, et (b) l'étude des relations existant entre le bonheur au travail et certains concepts issus de la psychologie positive tels que l'épanouissement et relations positives au travail. Dans une perspective plus appliquée, l'échelle de bonheur au travail pourrait constituer un outil précieux pour les psychologues du travail et les gestionnaires en ressources humaines soucieux du bonheur des agents au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Allport, G.W. (1921). Personality and character. *Psychological bulletin*, 18 (9), 441-455.
- Allport, G.W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York : Henry Holt and Company.
- Allport, G. W. (1943). The psychology of participation. *Psychological Review*, 52, 117-132.
- Allport, G.W. & Odbert, H.S. (1936). Trait names : a psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-1717. Repéré à <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0093360>
- André, C. (2013). *Sagesses bouddhistes*. [Vidéo en ligne]. Repéré à https://www.youtube.com/watch?v=ZHAmn8Sv_fc
- André, C. (2014). *Et n'oublie pas d'être heureux. Abécédaire de psychologie positive*. Paris : Odile Jacob.
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in workplace : a reappraisal. *Human relations*, 48 (2), 97-125.
- Barsade, S. (2002). The tripple effect : emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative science quarterly*, 47, 644-675.
- Bassi, M. & Delle Fave, A. (2011). Sélection psychologique et expérience optimale : construire le bien-être dans le temps. In Martin-Krumm, C. & Tarquinio, C. (Eds.). *Traité de Psychologie Positive : fondements théoriques et implications pratiques* (p. 181-199). Bruxelles : De Boeck.
- Bernaud, J. L., Lhotellier, L. Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : concept et outils pour développer le "sens" de la vie et du travail*. Paris : Dunod.
- Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Editions ESKA*, 87, 23-41.
- Biétry, F., & Laroche, P. (2011). L'implication dans l'organisation, le syndicat et/ou la carrière. *Revue de gestion des ressources humaines*, 81 (3), 19-38.

- Bigot, R., Croutte, P., Daudey, E., Hoibian, S., & Muller, J. (2012). L'évolution de bien-être en France depuis 30 ans. *Cahier de recherche credo*, 298, 1-158.
- Bonnel, F. (2016). *Bien-être psychologique au travail et performance des équipes : une équipe heureuse est-elle performante* (Thèse de doctorat, Université de Toulouse). Repéré à <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01661562/document>
- Bouterfas, N. (2014). *Vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien-être, la détresse et l'épuisement* (Thèse de doctorat, Université de Lille). Repéré à <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01199389/document>
- Brault-Labbé, A. & Dubé, L. (2009). Mieux comprendre l'engagement psychologique : revue théorique et proposition d'un modèle intégratif. *Presses universitaires de Liège « Les cahiers Internationaux de Psychologie »*, 81, 115-131.
- Brief, A. P. & Nord, W. R. (1990). *The meaning of occupational work*. Toronto : Lexington Books.
- Briggs Myers, I. & Cook Briggs, K. (1962). *The Myers-Briggs type indicators*. Consulting psychologists press. Palo Alto : Calif.
- Cattell, R. B. & Cattell, H. E. P. (1950, éd. 1995). Personality structure and the new fifth edition of the 16PF. *Educational and psychological measurement*, 55 (6). pp 926-37.
- Chaplin, W. F., John, O. P. & Goldberg, L. R. (1988). Conceptions of states and traits : dimensional attributes with ideals as prototypes. *Journal of personality and social psychology*, 54 (4), 541-557.
- Charles-Pauvers B. & Peyrat-Guillard D. (septembre 2012). L'implication (ou l'engagement ?) au travail : quoi de neuf ? Communication présentée au Congrès de l'AGRH, Nancy, France. Résumé repéré à <https://www.agrh.fr/assets/actes/2012-charlespauvers-peyratguillard.pdf>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.

- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992, éd.-2008). *Revised NEO personality inventory (NEOPI-R) and NEO five factors Inventory (NEO-FFI) : Professional manual*. Psychological Assessment Resources Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. New York : Harper Collins.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit (Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures et postdoctorales de Montréal). Repéré à https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3916/Dagenais-Desmarais_Veronique_2010_these.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human relations*, 52 (2), 275-294.
- De Fruyt, F. & Rolland, J. P. (2009). Test P&PI : *Inventaire de Personnalité au Travail*. Paris : ECPA.
- Delassus, E. (2013). Sens et travail. Repéré à <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00853938/document>
- Delaune, F. (2013). Le baromètre du bien-être au travail®, ou exemple de dispositif pour faire un état des lieux. In Martin-Krumm, C., Tarquinio, C., & Shaar, M. J. (Eds.) *Psychologie positive en environnement professionnel*. Paris : De Boeck. <http://www.barometre-bien-etre.com/>
- Delepaut, G. (2007). *Contribution de la linguistique cognitive à l'identification de confort : analyse des discours des passagers sur le confort en train* (Thèse de doctorat, Université de la Sorbonne nouvelle, Paris). Repéré à <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00266886/document>
- Douënel, J. & Sédès, I. (2010). *Choisir un métier selon son profil*. Paris : Eyrolles.
- Dubé, L., Kairouz, S. & Jodoin, M. (1997). L'engagement: un gage de bonheur. *La Revue québécoise de psychologie*, 18 (2), 211-237.
- Duchesne, C. & Savoie-Zajc, L. (2005). L'engagement professionnel d'enseignantes du primaire : une démarche inductive de théorisation. *Recherches qualitatives*, 25 (2), 69-95.
- Ekman, P. & Friesen, W. (2003). *Unmasking the face*. Los Altos : Malor Books.

- Emmons, R. A. & McCullough, M. F. (2003). Counting blessings versus burdens : an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality & social psychology*, 84, 377-389.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck personality questionnaire*. London : Hodder and Stoughton.
- Faes, H. (2011). Le sens du travail. *Transversalités*, 120 (4), 25-37.
- Fleury-Bahi, G. & Marcouyeux, M. (2011). Evaluer la satisfaction envers l'espace de travail : développement d'une échelle et 1ère validation. *Psychologie du travail et des organisations*, 17, 376-392.
- Fornara, F., Bonaiuto, M. & Bonnes, M. (2013, novembre). *Les réponses psychologiques chez les soignants dans le contexte du lieu de travail hospitalier*. Communication présentée au Colloque International sur le Confort au Travail : "Regards croisés entre la psychologie environnementale et les sciences de gestion", Nanterre.
- Frankl, V. (1969, éd 2013). *Découvrir un sens à sa vie avec la logothérapie*. Montréal : les éditions de l'homme.
- Frederickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions : the emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91 (4), 330-335.
- Fredrickson, B. L., (2001). The role of positive emotions to optimize health and well-being. *The American Psychologist*, 56 (3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York : Crown.
- Froh, J. J., Sefick, W. J. & Emmons, R.A. (2008). Counting blessings in early adolescents : an experimental study of gratitude and subjective well-being. *Journal of school psychology*, 46, 213-233
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology ? Review of General Psychology, 9 (2), 103-110.
- Garreau, L. & Perrot, S. (2011). *Le rôle des émotions dans la socialisation organisationnelle : une approche par le sensemaking*. Communication présentée au XXIIème Congrès de l'AGRH, Marrakech. Résumé repéré à <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01054810/document>
- Giddens, A. (1994). *Les conséquences de la modernité*. Paris : l'Harmattan.

- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences : the search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2, 141-165.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality” : the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59 (6), 1216-1229.
- Golden (2004). Inventaire typologique de développement de Golden. Repéré à https://www.ecpa.fr/uploaded/golden_plaquette.pdf
- Gordon, L. V. (1991) & ECPA (2012). Repéré à http://ma.talentlens.com/wp-content/uploads/sites/8/Fiche_SOSIE2_TalentLens.pdf
- Gordon, L.V. (2012). *Manuel technique - SOSIE 2nd Génération*. Paris : Pearson France - ECPA.
- Guibet Lafaye, C. (2013). *Penser le bonheur aujourd’hui. Bonheur et richesse*. Louvain : PUL.
- Hansenne, M. (2018). *Psychologie de la personnalité*. Paris : De boeck.
- Harvard Medical School (2006). Client-center therapy. *The Harvard mental health letter*, 22 (7), 1-3.
- Hess, U. (2003). *Les émotions au travail*. Centre inter-universitaire de recherche en analyse des organisations-Cirano, Canada : Montreal.
- Heutte, J. & Fenouillet, F. (2010, septembre). *Propositions pour une mesure de l’expérience optimale (état de Flow) en contexte éducatif* . Communication présentée au 8^e Congrès International d’Actualité de la Recherche en Education et en Formation (AREF), Genève.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley : University of California Press.
- Holland, J. (1975). RIASEC. Repéré à : <http://www2.cslaval.qc.ca/eeil/IMG/pdf/.pdf>
- Hollet, S. (2005, septembre). *Une validation de l’échelle d’engagement au travail (UWES – Utrecht Work Engagement Scale) auprès d’une population de commerciaux : l’antithèse positive de l’épuisement professionnel*. Communication présentée à la 16^{ème} conférence de l’AGRH, Paris.
- Ilies, R., Wagner, D. T. & Morgeson, F. (2007). Explaining affective linkages in teams : individual differences in susceptibility to contagion and individualism-collectivism. *Journal of Applied Psychologie*, 92 (4), 1140-1148.

- Joule, R. V. & Beauvois, J. L. (1987, 2002, 2014). *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*. Grenoble : PUG.
- Kahneman, D., Krueger, A., Schkade, D., Schwarz, N. & Stone, A. (2004). Toward National Well-Being Accounts. *American Economic Review*, 94 (2), 429-434.
- Kern, M. L. (2014). *The Workplace PERMA Profiler*. Repéré à http://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf
- Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment*. New York : Academic Press.
- Klein, H. J., Molloy, J. C. & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37 (1), 130-151.
- Kotsou, I. (2011). *Psychologie positive: le bonheur dans tous ses états*. Archamps : Jouvence.
- Lecomte, J. (2007). *Donner un sens à sa vie*. Paris : Odile Jacob.
- Lecomte, J. (2011). Préface. In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Eds.), *Traité de Psychologie Positive : Fondements théoriques et implications pratiques*. Bruxelles : De Boeck.
- Lecomte, J. (2012). Est-il justifié de parler de psychologie positive ? *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 93, 21-36.
- Le Nouvel Observateur (2013). Les palmarès du bonheur professionnel. Repéré à http://www.institut-viavoice.com/wp-content/uploads/2013/10/Les-palmares-du-bonheur-professionnel_Viavoice-pour-Le-Nouvel-Observateur.pdf
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness : the architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9 (2), 111-131.
- Mandeville, L. (2010), *Le bonheur ordinaire des gens extraordinaires. La psychologie positive pour tous*. Montréal : Éditions de l'Homme.
- Martin-Krumm, C., Fontayne, P., Oger, M. & Gauthier, S. (2010, juin). *Validation of a French Version of the Orientation to Happiness Questionnaire*. Paper presented at the 5th European Conference on Positive Psychology. Copenhagen, Denmark.
- Martin-Krumm, C. & Tarquinio, C. (2011). *Traité de Psychologie Positive : Fondements théoriques et implications pratiques*. Bruxelles : De Boeck.

- Maslow, A. (1954, éd. 2008). *Devenir le meilleur de soi-même. Besoins fondamentaux, motivation et personnalité*. Paris : Eyrolles.
- Mccrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). The structure of interpersonal traits : wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of personality and social psychology*. 56 (4), 586-595.
- Menif, I. (2016). *Le confort du personnel soignant. Etude comparative dans deux hôpitaux tunisiens*. (Thèse de doctorat). Université Paris Nanterre, Nanterre.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace : theory, research, and implications*. Newbury Park CA : Sage.
- Michalos, A.C. (1985), Multiple Discrepancies theory (MDT). *Social indicators research* 16 (4), 347-413.
- Moffat, E., Menif, I. & Rioux, L. (2017). *Qualité de vie, confort psycho-environnemental au travail et intention de quitter l'organisation*. Communication présentée au 6^{ème} colloque de l'Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale ARPEnv « Modes d'habiter et sensibilités environnementales émergentes : quels enjeux pour la qualité de vie ? (HABISENS) », Rennes, France.
- Morice, M. (2013). *Etre heureux au travail. Etudes des dimensions du bonheur au travail* (Mémoire de Master 2 Recherche, Université Paris Nanterre).
- Morice, M. (2015). *Elaboration et validation en langue française du workplace PERMA profiler de Kern (2014)*. Communication présentée au GREPON (Groupe de Psychologie Environnementale de Paris Ouest Nanterre), Université de Paris Nanterre, France.
- Morice, M., Moffat, E. & Rioux, L. (2013, septembre). *Le bonheur au travail. Impacts de quelques variables psycho-environnementales*. Poster présenté au 55^{ème} Congrès national « Psychologie et conscience » organisé par la Société Française de Psychologie (SFP), Lyon.
- Morice, M. & Rioux, L. (2013). *Validation d'un modèle de bonheur au travail. Etudes préliminaires*. Poster accepté au Congrès francophone de psychologie positive « Psychologie positive et modernité » organisé par la Société l'Association française et francophone de Psychologie Positive (APP), Metz.

- Morice, M. (2014, Juillet). Qualité de vie au travail et Bonheur au travail. Poster présenté à la journée scientifique « Bien-être, qualité de vie : où en sommes-nous avec ces notions en psychologie environnementale » organisé par l'Association pour la recherche en psychologie environnemental (ARPEnv), Université Descartes, Paris.
- Morice, M., Scrima, F. & Rioux, L. (2016, septembre). L'effet médiateur des émotions positives sur la relation entre le sens que l'éthique donne à notre travail et la satisfaction envers les environnements de travail. Poster présenté au 57ème Congrès national « Liens, interactions, bien-être et vulnérabilité : Perspectives actuelles » organisé par la Société Française de Psychologie (SFP), Nanterre.
- Morin, E. & Cherré, B. (2001). Développement d'une échelle de mesure du sens du travail. *Cahiers de recherche*, 1 (1), HEC Montréal.
- Morin, E. (2006). Donner un sens au travail. Repéré à <http://docplayer.fr/docview/40/21773181/#file=/storage/40/21773181/21773181.pdf>
- Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel* (Rapport n° R-543). Québec : IRSST.
- Morlon, E. M. (2012). *Le modèle psychobiologique de Cloninger pour évaluer la personnalité du patient douloureux : étude en médecine Générale*. (Thèse de doctorat). Université de Limoges : Limoges.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Mow, I. R. T. (1987). *The Meaning of Working*. New York : Academic Press.
- Odoxa institut (2016). Etat d'esprit des français et remèdes à la morosité. Repéré à <http://www.odoxa.fr/sondage/etat-desprit-francais-remedes-a-morosite/>
- Olsson, L. E., Garling, T., Ettema, D., Frima,, M. & Fujii, A. (2012). Happiness and Satisfaction with Work Commute. *Springer*, 111, 255-263.
- Pattakos, A. (2006). *Découvrir un sens à son travail*. Montréal : Les éditions de l'homme.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2003). *The Values in Action (VIA) classification of strengths*. Washington, DC : American Psychological Association.

- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press/Washington, DC, American Psychological Association.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2005). Orientation to happiness and life satisfaction : the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Plaisant, O. (2008). Validation par Analyse Factorielle du Big Five Inventory français (BFI-Fr) Analyse Convergente avec le NEO-PI-R. repéré à <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00617380/document>
- Poletti, R. & Dobbs, B. (2001). *Donner du sens à sa vie*. Archamps : Jouvence.
- Preiser, W. F. E. & Vischer, J. (2004). *Assessing building performance*. Butterworth-Heinemann.
- Ravat, J. (2007). Actions, émotions, motivation : fondements psychologiques du raisonnement pratique. *Le Philosophoire*, 29,(2), 81-95.
- Rimé, B. (1997). Émotion. Dans le *Grand Dictionnaire de la Psychologie*. Paris : Larousse.
- Ricard, M. (2003). *Plaidoyer pour le Bonheur*. Paris : Nil Editions.
- Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail : une démarche exploratoire. *Canadian Journal of Behavioral Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 38 (4), 325.
- Rioux, L. (2012). *Modéliser le confort au travail [Modelling comfort at work]*. Research seminar, GREPON (Groupe de Recherches Environnementales de l'université Paris Ouest Nanterre), Nanterre, France.
- Rioux, L., Le Roy, J., Rubens, L. & Le Conte, J. (2013). *Le confort au travail. Que nous apprend la psychologie environnementale*. Canada: Presses de l'Université Laval. (Préface).
- Robert Half (2017). *Le bonheur au travail, tout le monde y gagne*. Repéré à <https://www.roberthalf.fr/sites/roberthalf.fr/files/pdf/noindex/bonheur-au-travail.pdf>
- Rogers, C. R. (1946). Significant aspects of client-centered therapy. *American Psychologist*, 1 (10), 415-422.

- Rogers, C. R. (1962). Les caractéristiques d'une approche centrée sur la personne. Repéré à https://competences-relationnelles.com/IMG/pdf/TXT-CR-Approche_centree_sur_la_personne.pdf
- Rogers, C. & Kinget, M. (1976). *Psychothérapie et relations humaines Théorie et pratique de la thérapie non directive*. Vol. 1. Exposé général. Béatrice Nauwelaert : Paris.
- Rolland, J. P. & Mogenet, J. L. (1994, 2001). *Manuel du système D5D*. Paris : ECPA.
- Rossier, J. (2018). Personnalité. In Encyclopédie Universalis. Repéré à <https://www.universalis.fr/encyclopedie/personnalite/>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewsky, A. (2010). On the meaning of work : a theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 90-127.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed), *Annual review of psychology* (pp. 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. & Fernandez Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts : opening the research agenda. *Elsevier*, 24 (3), 149-159.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92.
- Scrima, F. (2015). *A three-factor structure of comfort in the workplace. An exploratory investigation*. Paper presented at GREPON (Groupe de Psychologie Environnementale de Paris Ouest Nanterre), University of Paris Ouest Nanterre La Défense, France.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York : Free Press.
- Seligman, M.E.P. (2003). Positive Psychology : Fundamental Assumptions. *The Psychologist*, 16, 126-127.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. Empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60 (5), 410-421.
- Seligman, M.E.P. (2013). *S'épanouir*. Paris : Belfond

- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Servan-Schreiber, D. (2005). *Une nouvelle psychologie positive*. Chroniques dans Psychologie Magazine.
- Servan-Schreiber, F., Palleau, I., & Akoun, A. (2016). *La fabrique à kifs*. Paris : Marabout.
- Sèze, C. (1994). *Confort modern : une nouvelle culture du bien-être*. Paris : Editions Autrement.
- Shankland, R., (2009). La gratitude. In J. Lecomte (Ed.) Introduction à la psychologie positive. Paris : Dunod.
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies, Springer*, 19 (5), 1439-1463.
- Soares, A. (2003). Les émotions dans le travail. *Travailler*, 1 (9), 9-18.
- Solinger, O. N., Van Olffen. W. & Roe. R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.
- Sommer, K. L., & Baumeister, R.F. (1998). The construction of meaning from life events : empirical studies of personal narratives. In P. T. Wong, & P. S. Fry, (Eds.). *The Human Quest for Meaning* (143-178). Mahwah : LEA.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Tran, V. (2007). Phénomènes affectifs au travail : de l'individu au collectif. Repéré à <https://www.sfpsy.org/IMG/pdf/diaporama-V.Tran.pdf>
- Van Hoorebeke, D. (2003). Management des émotions : quels leviers organisationnels et managériaux ? *Humanisme et entreprise*, 257 (3), 77-90.
- Van Hoorebeke, D. (2008). La gestion des émotions au travail : une revue vers une nouvelle conception du management. *Humanisme et entreprise*, 4 (289), 81-103.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective

- responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 219-230.
- Veenhoven, R. (1997). Progrès dans la compréhension du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18 (2), 29-73.
- Vischer, J. (1999). Will this open space work. *Harvard business review*, 77, 28-40.
- Vischer, J. C., McCuaig, A., Nadeau, N., Melillo, M., & Castonguay-Vien, S. (2003). Mission impossible ou mission accomplie? Résultats d'une étude d'évaluation du mobilier universel dans les édifices à bureau [Mission impossible or mission accomplished? Results of an evaluation of universal planning in offices] *Unpublished final report, Groupe de recherche sur les environnements de travail*. Université de Montréal: Montreal.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8 (2), 84-97.
- Weisskopf-Joelson E. (1968). *Meaning as an integrating factor*. In C. Bühler & F. Massarik (Eds.), *The course of human life: A study of goals in the humanistic perspective*. Oxford :Springer.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York : Basic Books.
- Zid, R. (2006). *Comprendre le changement organisationnel à travers les émotions* (Mémoire de maîtrise, Université du Québec). Repéré à <https://archipel.uqam.ca/3486/1/M9538.pdf>

ANNEXES

Annexe 1 : Adaptation française de Zid (2006) de la JAWS de Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway (2000)

Les émotions les plus ressenties au travail

Indiquez la fréquence sur une échelle de 1 à 5 ou 1 correspond à très rarement/jamais, 2 correspond à rarement (environ 1 fois par semaine), 3 correspond à parfois (environ 1 fois par jours) et 5 correspond à très souvent (plusieurs fois par heure).

1. Confiance
2. Satisfaction
3. Joie
4. Plaisir
5. Fierté
6. Espoir
7. Sympathie
8. Frustration
9. Méfiance
10. Compassion

Annexe 2 : Adaptation française de Hollet (2005) de l'UWES (Utrecht Work Engagement Scale) de Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker (2002)

Indiquez la fréquence du sentiment éprouvé grâce à une échelle allant de 0 à 7 en sachant que 0 correspond à jamais et 7 toujours.

1. Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi
2. Le temps passe à allure folle lorsque je travaille
3. Je suis complètement absorbé(e) par mon travail
4. Il m'est très difficile de me détacher de mon travail
5. Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail
6. Je suis content(e) lorsque je suis captivé(e) par mon activité
7. Selon moi, mon travail est un véritable challenge
8. Être commercial(e) est stimulant
9. Je suis passionné(e) par mon travail
10. Je suis fier(e) du travail que je fais
11. Je trouve que mon travail a un sens et une utilité
12. Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler
13. Je déborde d'énergie pour mon travail
14. Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne se passent pas bien
15. J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter
16. Je ne me laisse pas abattre dans mon travail
17. Je me sens assez fort(e) pour faire ce métier

Annexe 3 : Morin & Cherré (2001), Echelle de sens donné au travail

Pour vous, un travail qui a du sens est un travail

(Echelles de Likert en 6 points : 1, tout à fait en désaccord à 6, tout à fait en accord)

1. qui correspond à vos intérêts et vos compétences
2. qui vous permet d'apprendre ou de vous perfectionner
3. qui permet d'exercer des jugements pour résoudre des problèmes
4. qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes
5. qui respecte les valeurs humaines
6. qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance
7. qui est fait de manière efficace
8. qui vous permet de prendre des initiatives pour améliorer vos résultats
9. qui est utile à la société
10. qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres
11. qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu
12. qui respecte votre vie privée
13. que vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace
14. que vous avez du plaisir à faire
15. qui se fait dans un esprit d'équipe
16. qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire
17. où l'on reconnaît vos compétences
18. dont la charge est ajustée à vos capacités
19. où l'on reconnaît vos résultats
20. dont les objectifs sont clairs
21. qui sert à quelque chose
22. qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres
23. qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins
24. qui vous permet d'atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés

25. où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés
26. dont vous êtes responsable
27. qui est utile aux autres
28. qui vous permet de vous épanouir
29. où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur
30. qui mène à des résultats que vous valorisez

Annexe 4 : Items extraits de la littérature et items inclus dans le questionnaire de Bonheur au Travail

<p align="center">Les items extraits de la littérature</p>	<p align="center">Les items conservés et inclus dans le questionnaire de Bonheur au travail</p>
<p align="center">L'échelle d'Emotions positives au travail (Rim Zid, 2006)</p>	
<p>A quelle fréquence ressentez-vous ces émotions au travail ?</p>	
<p>1. La confiance</p>	<p>1. J'ai confiance en mes collègues de travail</p>
<p>2. La joie</p>	<p>2. Je suis joyeux(se) au travail</p>
<p>3. Le plaisir</p>	<p>3. Mon travail est plaisant</p>
<p>4. L'espoir</p>	<p>4. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir</p>
<p align="center">Echelle d'engagement UWES (adaptation française de Hollet, 2005)</p>	
<p>1. Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi</p>	<p>5. Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi</p>
<p>2. Le temps passe à allure folle lorsque je travail</p>	<p>6. Le temps passe à allure folle lorsque je travail</p>
<p>3. Je suis complètement absorbé(e) par mon travail</p>	<p>7. Je suis complètement absorbé(e) par mon travail</p>
<p>4. Il m'est très difficile de me détacher de mon travail</p>	<p>8. Il m'est très difficile de me détacher de mon travail</p>

5. Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail	9. Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail
6. Je suis content(e) lorsque je suis captive(e) par mon activité	10. Je suis content(e) lorsque je suis captive(e) par mon activité
7. Je suis passionné(e) par mon travail	11. Je suis passionné(e) par mon travail
8. Je suis fier(e) du travail que je fais	12. Je suis fier(e) du travail que je fais
9. Je trouve que mon travail a un sens et une utilité	13. Je trouve que mon travail a un sens et une utilité
10. Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler	14. Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler
11. Je déborde d'énergie pour mon travail	15. Je déborde d'énergie pour mon travail
12. Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne se passent pas bien	16. Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne se passent pas bien
13. J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter	17. J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter
14. Je ne me laisse pas abattre dans mon travail	18. Je ne me laisse pas abattre dans mon travail
15. Je me sens assez fort(e) pour faire ce métier	19. Je me sens assez fort(e) pour faire ce métier
L'échelle de Sens donné au travail (Morin, 2001)	
Pour vous, un travail qui a du sens est un travail :	
<i>La sous-échelle "utilité du travail"</i>	

21. qui sert à quelque chose	20. Je me sens utile dans mon travail
9. qui est utile à la société	21. Mon travail a une utilité sociale
26. qui est utile aux autres	22. Mon travail apporte quelque chose aux autres
<i>La sous-échelle "Respect des valeurs ou éthique au travail"</i>	
5. qui respecte les valeurs humaines	23. Mon travail respecte les autres
4. qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes	24. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis
18. dont la charge est ajustée à vos capacités	25. Mon travail respecte la cohérence entre ce que je fais et ce que je suis capable de faire
23. qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins	26. Je gagne ma vie confortablement
16. qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire	27. L'ambiance de travail est agréable et sécurisante
12. qui respecte votre vie privée	28. Ma vie personnelle est respectée dans mon travail
<i>"La sous-échelle Autonomie dans le travail"</i>	
8. qui vous permet de prendre des initiatives pour améliorer vos résultats	29. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite
24. qui vous permet d'atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés	30. Je travaille de façon à atteindre les buts que je me suis fixé(e)

3. qui permet d'exercer des jugements pour résoudre des problèmes	31. Dans mon travail, je peux décider de la marche à suivre pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés
26. dont vous êtes responsable	32. Je suis responsable du travail j'effectue
<i>"La sous-échelle Apprentissage"</i>	
28. qui vous permet de vous épanouir	33. Mon travail m'épanouit chaque jour
2. qui vous permet d'apprendre ou de vous perfectionner	34. J'ai l'occasion d'apprendre de nouvelles choses chaque jour dans mon travail
6. qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance	35. Mon travail me permet d'être serein(e) pour le futur
<i>"La sous-échelle Reconnaissance"</i>	
22. qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres	36. Mon travail me donne l'occasion d'aider les autres
19. où l'on reconnaît vos résultats	37. Mes supérieurs sont reconnaissants du travail que je fournis

Annexe 5 : La grille d'analyse thématique catégorielle

Grille d'analyse thématique catégorielle				
Entretien 1				
Emotions au travail		Engagement dans le travail	Sens donné au travail	Épanouissement au travail
Positives	Négatives			
« les émotions sont utiles pour pouvoir avancer ». « Un plaisir personnel et une grande satisfaction », « le suivi dans le temps, c'est le plus grand plaisir », « ne pas culpabiliser », « la satisfaction », « le soulagement, comme un état de tension	« un beau mélange de colère, de tristesse, d'énerve-ment »,	« je reçois des patients toute la journée », « disponible pour les patients », « recevoir à 22h, rien ne nous en empêche » « gérer les urgences », « l'investissement dans ce type de profession au démarrage n'est pas évident », « oui, on est investi », « trouver l'équilibre entre investissement et surinvestissement	« pouvoir gérer son emploi du temps », « autonomie » « on est en contact avec les gens », « être formé », « on apprend au fur et à mesure des années », « intéressant de pouvoir se confronter aux opinions, aux avis, aux théories et aux pratiques de	« extrême-ment épanouissant », « remise en question », « voir un résultat terminé », « on a mis une brique, après une autre, et on est en train de bâtir vraiment quelque chose de solide pour la personne »,

<p>libérées », « la confiance », « on est là pour être authentique, bienveillant », « un petit bonheur... c'est un sourire intérieur, c'est un vrai sourire », « je ressens beaucoup de légereté », « reseptacle neutre », « gérer ses émotions en étant honnête », « pas d'indifférenc e ».</p>		<p>nt », « au démarrage, ça va occuper les trois quart de notre espace, de notre esprit », « être investit d'une mission presque sociale, humaine ».</p>	<p>ses confrères », « l'avantage en libéral est de pouvoir suivre une ligne de conduite cohérente avec le suivi thérapeutiqu e », « avoir cette liberté », « choisir ses horaires », « gérer son emploi du temps en fonction de ses obligations » , « être dans les relations humaines », « créer quelque chose à deux », « établir une alliance, on va poser les</p>	
---	--	---	--	--

			bases d'un travail d'équipe », « la relation qu'on va pouvoir nouer ensemble », « instaurer des choses nouvelles plus saines », « le concret, dans le côté pratique du travail », « exprimer les choses de manière non jugeante ».	
--	--	--	--	--

Grille d'analyse thématique catégorielle				
Entretien 2				
Emotions au travail		Engagement dans le travail	Sens donné au travail	Epanouissement au travail
Positives	Négatives			
« un sentiment de joie », « jovial, plein d'entrain, d'énergie », « la bonne humeur, la jovialité, l'empathie », « la compassion »,	« derrière ce stress, il y a de l'angoisse », « source de frustration », « il y a une certaine jalousie dans ce métier », « les gens en fin de carrière sont assez aigris ».	« l'investissement, il est double... c'est toute une gymnastique », « hier soir, j'étais en train de me réactualiser, mettre en place des choses et mon amie est rentrée à 23h », « c'est l'inertie qu'il faut entretenir et perpétuer et voilà à partir de ce moment-là on a un engagement », « ma disponibilité, ma capacité à répondre à leurs besoins », « je mets en route le moteur », « gérer	« une bonne ambiance », « chacun fait sa petite popote de son côté sans trop échanger... c'est un peu chacun pour soi », « j'ai énormément d'autonomie, j'ai vraiment beaucoup de missions diverses », « j'ai pas de compte à rendre sur ma journée », « je peux bosser, travailler de chez moi », « la	« si les chiffres sont bons c'est une récompense de travail accompli », « je travaille dans une bonne boîte avec des perspectives »,

		<p>le temps de travail c'est la capacité à absorber, à dégager, tout est lié à une bonne organisation », « il faut se mettre des limites professionnellement pour pas que ça empiète sur la vie personnelle », « ça peut vite déborder, très vite impacter », « une implication importante ».</p>	<p>reconnaissance c'est par les chiffres », « j'ai des tâches concrètes, je suis actif », « des challenges », « j'ai quelques leviers qui sont à ma disposition », « je mets en place des réunions », « on ne fait pas ce qu'on veut », « j'ai de la chance », « apporter quelque chose aux gens », « écoute active », « être accompagné je pense que c'est</p>	
--	--	---	---	--

			<p>nécessaire », « il n'y a pas une journée qui est pareil », « je suis quelqu'un qui a besoin de relations humaines, d'échange, et d'apprendre des idées, d'évoluer, d'améliorer le quotidien, le mien, mettre en place des idées qui profitent aux autres, c'est important », « rendre quelque chose de plus agréable et utile », « la conciliation ».</p>	
--	--	--	--	--

Grille d'analyse thématique catégorielle				
Entretien 3				
Emotions au travail		Engagement dans le travail	Sens donné au travail	Epanouissement au travail
Positives	Négatives			
« la passion », « le plaisir », « la confiance ».	« l'inquiétude », « l'angoisse »	« on est forcément impliqué terriblement dans son travail sinon ça risque de ne pas durer longtemps », « actuellement, j'ai 67 ans, je suis donc tout à fait dans les règles pour prendre ma retraite mais alors franchement, moi, j'ai pas du tout envie... je me sens en forme, j'ai encore envie de faire plein	« l'enseignement c'est bien, c'est transmettre ses connaissances, son expérience », « il faut s'adapter à la personne... chercher tous les moyens pour être bien compris », « si je n'ai pas ce quelque chose que m'apportent les autres, je me sens vide », « la responsabilité », « la	« moi, j'ai toujours suivi mon chemin », « travailler tant que je serai en parfaite condition parce que c'est ça qui m'épanouie »,

		<p>de chose... ça fait aussi 42 ans que j'exerce ma profession et puis ça fait 20 ans que je suis chef d'entreprise et moi, je serai d'accord pour signer encore pour 50 ans si c'est possible », « se consacrer quasiment totalement à sa profession », « ça donne un rôle peut être plus que de simplement enseigner comme un enseignant mais de</p>	<p>liberté », « autonomie ».</p>	
--	--	--	--------------------------------------	--

		deuxième parent ».		
--	--	-----------------------	--	--

Annexe 6 : Les items créés à partir de l'analyse de contenu thématique catégorielle

Catégories	Dimensions	Items
Les émotions au travail :	Émotions positives au travail	1. Je ressens du plaisir dans mon travail 2. Je me sens léger(e) et détendu(e) au travail
	Émotions négatives au travail	3. Je suis angoissé(e) par mon travail 4. Je suis stressé(e) au travail
L'engagement dans le travail	L'engagement psychologique	5. Je me consacre pleinement à mon travail 6. Je me sens personnellement investi(e) dans mon travail
	L'engagement spatio-temporelle	7. Mon travail occupe tout mon temps 8. Mon travail prend beaucoup de place dans ma vie personnelle
Le sens donné au travail	L'utilité du travail	9. il est important pour moi que mon travail serve aux autres
	La liberté dans le travail	10. La liberté d'action est fondamentale dans mon travail 11. Je peux choisir ma façon de travailler

	La transmission au travail	12. J'aime enseigner ce que je sais aux autres 13. Je me sens comblé(e) lorsque j'apporte quelque chose à mes collègues
	La gratitude au travail	14. J'ai de la chance d'avoir ce travail 15. Je suis reconnaissant(e) envers mes supérieurs hiérarchiques
L'épanouissement au travail	La construction du travail	16. Je suis épanoui(e) dans mon travail 17. Ma vie professionnelle est équilibrée et stable 18. Je me sens accompli(e) dans mon travail

Annexe 7 : Le questionnaire de Bonheur au Travail

Echelles de Likert en 5 points : 1, pas du tout d'accord à 6, tout à fait d'accord

1. J'ai confiance en mes collègues de travail
2. Je suis joyeux(se) au travail
3. Mon travail est plaisant
4. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir
5. Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi
6. Le temps passe à allure folle lorsque je travail
7. Je suis complètement absorbé(e) par mon travail
8. Il m'est très difficile de me détacher de mon travail
9. Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail
10. Je suis content(e) lorsque je suis captive(e) par mon activité
11. Je suis passionné(e) par mon travail
12. Je suis fier(e) du travail que je fais
13. Je trouve que mon travail a un sens et une utilité
14. Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler
15. Je déborde d'énergie pour mon travail
16. Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne se passent pas bien
17. J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter
18. Je ne me laisse pas abattre dans mon travail
19. Je me sens assez fort(e) pour faire ce métier
20. Je me sens utile dans mon travail
21. Mon travail a une utilité sociale
22. Mon travail apporte quelque chose aux autres
23. Mon travail respecte les autres
24. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis
25. Mon travail respecte la cohérence entre ce que je fais et ce que je suis capable de faire
26. Je gagne ma vie confortablement

27. L'ambiance de travail est agréable et sécurisante
28. Ma vie personnelle est respectée dans mon travail
29. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite
30. Je travaille de façon à atteindre les buts que je me suis fixé(e)
31. Dans mon travail, je peux décider de la marche à suivre pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés
32. Je suis responsable du travail j'effectue
33. Mon travail m'épanouit chaque jour
34. J'ai l'occasion d'apprendre de nouvelles choses chaque jour dans mon travail
35. Mon travail me permet d'être serein(e) pour le futur
36. Mon travail me donne l'occasion d'aider les autres
37. Mes supérieurs sont reconnaissants du travail que je fournis
38. Je ressens du plaisir dans mon travail
39. Je me sens léger(e) et détendu(e) au travail
40. Je suis angoissé(e) par mon travail
41. Je suis stressé(e) au travail
42. Je me consacre pleinement à mon travail
43. Je me sens personnellement investi(e) dans mon travail
44. Mon travail occupe tout mon temps
45. Mon travail prend beaucoup de place dans ma vie personnelle
46. il est important pour moi que mon travail serve aux autres
47. La liberté d'action est fondamentale dans mon travail
48. Je peux choisir ma façon de travailler
49. J'aime enseigner ce que je sais aux autres
50. Je me sens comblé(e) lorsque j'apporte quelque chose à mes collègues
51. J'ai de la chance d'avoir ce travail
52. Je suis reconnaissant(e) envers mes supérieurs hiérarchiques
53. Je suis épanoui(e) dans mon travail
54. Ma vie professionnelle est équilibrée et stable
55. Je me sens accompli(e) dans mon travail

Annexe 8 : Item reformulés ou supprimés après les recommandations des experts

Items du pré-questionnaire	Items reformulés ou supprimés
1. J'ai confiance en mes collègues de travail	Item supprimé car jugé redondant par rapport à l'item 4
2. Je suis joyeux(se) au travail	Item supprimé car considéré comme lié à l'humeur et non au bonheur
3. Mon travail est plaisant	Item 3 et 5 regroupés et reformulés : j'éprouve du Plaisir dans mon travail
4. Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir	Item retenu : Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir
5. Je ressens du plaisir dans mon travail	Item supprimé car jugé redondant avec l'item 3
6. Je me sens léger(e) et détendu(e) au travail	Item supprimé car considéré comme renvoyant aux sensations et non aux émotions
7. Je suis angoissé(e) par mon travail	Item supprimé car considéré comme renvoyant aux sensations et non aux émotions
8. Je suis stressé(e) au travail	Item supprimé car considéré comme renvoyant aux sensations et non aux émotions
9. Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi	item supprimé car considéré comme n'ayant pas de lien direct avec le bonheur

10. Le temps passe à allure folle lorsque je travaille	Item supprimé car considéré comme n'ayant pas de lien direct avec le bonheur
11. Je suis complètement absorbé(e) par mon travail	Item supprimé car considéré comme n'ayant pas de lien direct avec le bonheur
12. Il m'est très difficile de me détacher de mon travail	Item supprimé car considéré comme renvoyant à de l'attachement
13. Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail	Item supprimé car considéré comme renvoyant au « flow »
14. Je suis content(e) lorsque je suis captivé(e) par mon activité	Item supprimé car considéré comme renvoyant au « flow »
15. Je suis passionné(e) par mon travail	Item supprimé car jugé redondant avec l'item 25
16. Je suis fier(e) du travail que je fais	Item supprimé car redondant avec la reconnaissance
17. Je trouve que mon travail a un sens et une utilité	Item supprimé car utilisation du mot "sens" et nous ne souhaitons pas utiliser de mot faisant référence à une dimension du bonheur
18. Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler	Item supprimé car jugé inadapté (référence à la motivation)
19. Je déborde d'énergie pour mon travail	Item supprimé car jugé inadapté (référence à la vigueur)
20. Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne se passent pas bien	Item supprimé car sa forme négative peut avoir un impact sur la réponse du participant

21. J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter	Item supprimé car sa forme négative peut avoir un impact sur la réponse du participant
22. Je ne me laisse pas abattre dans mon travail	Item supprimé car sa forme négative peut avoir un impact sur la réponse du participant
23. Je me sens assez fort(e) pour faire ce métier	Item supprimé car jugé inadapté (référence à la vigueur)
24. Je me consacre pleinement à mon travail	Item supprimé car le mot "consacré" peut avoir une connotation négative
25. Je me sens personnellement investi(e) dans mon travail	Item modifié. Je m'investis avec passion dans mon travail
26. Mon travail occupe tout mon temps	Item supprimé car jugé trop vague
27. Mon travail prend beaucoup de place dans ma vie personnelle	Item supprimé car jugé comme manquant de clarté
28. Je me sens utile dans mon travail	Item retenu: Je me sens utile dans mon travail
29. Mon travail a une utilité sociale	Item supprimé car jugé comme trop vague
30. Mon travail apporte quelque chose aux autres	Item supprimé car jugé comme trop vague à cause du terme « chose »
31. Mon travail respecte les autres	Item modifié : Mon travail respecte mes valeurs

32. L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis	Item retenu : L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis
33. Mon travail respecte la cohérence entre ce que je fais et ce que je suis capable de faire	Item supprimé car considéré comme peu clair
34. Je gagne ma vie confortablement	Item supprimé car n'est pas considéré comme un critère de bonheur au travail
35. L'ambiance de travail est agréable et sécurisante	Item supprimé car considéré comme peu clair
36. Ma vie personnelle est respectée dans mon travail	Item supprimé car considéré comme redondant avec l'item 33
37. J'ai le droit de travailler comme je le souhaite	Item retenu et confirmant l'item 49 J'ai le droit de travailler comme je le souhaite
38. Je travaille de façon à atteindre les buts que je me suis fixé(e)	Item supprimé car jugé peu clair
39. Dans mon travail, je peux décider de la marche à suivre pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés	Item supprimé car considéré comme redondant avec l'item 41
40. Je suis responsable du travail que j'effectue	Item supprimé car considéré comme redondant avec l'item 41
41. Mon travail m'épanouit chaque jour	Item supprimé car jugé trop proche de la dernière dimension "épanouissement"

42. j'ai l'occasion d'apprendre de nouvelles choses chaque jour dans mon travail	Item retenu
43. Mon travail me permet d'être serein(e) pour le futur	Item supprimé car jugé trop proche de l'item "Espoir" (Item 4)
44. Mon travail me donne l'occasion d'aider les autres	Item supprimé car jugé redondant avec l'item 49
45. Mes supérieurs sont reconnaissants du travail que je fournis	Item modifié " Je me sens reconnu(e) dans mon travail
46. Il est important pour moi que mon travail serve aux autres	Item modifié : Mon travail est utile pour les autres
47. La liberté d'action est fondamentale dans mon travail	Item supprimé car jugé redondant avec l'item 39
48. Je peux choisir ma façon de travailler	idem supprimé car jugé redondant avec l'item 39
49. J'aime enseigner ce que je sais aux autres	Item retenu : J'aime enseigner ce que je sais aux autres
50. Je me sens comblé(e) lorsque j'apporte quelque chose à mes collègues	Item supprimé car jugé redondant avec l'item 47
51. J'ai de la chance d'avoir ce travail	Item supprimé car jugé redondant avec l'item 47
52. Je suis reconnaissant(e) envers mes supérieurs hiérarchiques	idem item redondant avec l'item 47

53. Je suis épanoui(e) dans mon travail	La dimension épanouissement a été supprimée car les experts considèrent qu'elle est un concept plus vaste ne renvoyant pas forcément à du bonheur
54. Ma vie professionnelle est équilibrée et stable	
55. Je me sens accompli(e) dans mon travail	

Annexe 9 : Item retenus après le focus groupe

Les items modifiés ou retenus avant le focus group	Les items modifiés ou retenus après le focus group
Item 3 et 5 regroupés et reformulés : J'éprouve du Plaisir dans mon travail	Item retenu: J'éprouve du Plaisir dans mon travail
Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir	Item retenu : Mon travail me donne de l'espoir pour mon avenir
Item modifié ; Je m'investis avec passion dans mon travail	Item retenu : Je m'investis avec passion dans mon travail
Je me sens utile dans mon travail	Item retenu : Je me sens utile dans mon travail
Item modifié : Mon travail respecte mes valeurs	Item retenu : Mon travail respecte mes valeurs
L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis	Item retenu : L'éthique de mon entreprise est en harmonie avec qui je suis
J'ai le droit de travailler comme je le souhaite	Item retenu : J'ai le droit de travailler comme je le souhaite
J'ai l'occasion d'apprendre de nouvelles choses chaque jour dans mon travail	Item modifié : J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail
Item modifié "je me sens reconnu(e) dans mon travail	Item retenu: Je me sens reconnu(e) dans mon travail
Item modifié : Je suis utile dans mon travail	Item modifié : Je me sens utile dans mon travail
J'aime enseigner ce que je sais aux autres	Item modifié : J'ai des occasions pour apprendre de nouvelles choses dans mon travail

Annexe 10 : Adaptation française de Morice (2015) de l'échelle The Workplace
PERMA profiler de Kern (2014)

1. Dans quelle mesure votre travail est-il objectif (but) et significatif ?	0 = pas du tout, 10 = complètement
2. Au travail, avez-vous l'impression que vous progressez vers l'accomplissement vos objectifs professionnels ?	0 = jamais, 10 = toujours
3. Au travail, êtes-vous concentré (absorbé) par ce que vous faites ?	0 = jamais, 10 = toujours
4. De manière générale, dans quel état de santé êtes-vous?	0 = terrible, 10 = excellent
5. Au travail, à quelle fréquence vous sentez-vous joyeux?	0 = jamais, 10 = toujours
6. Recevez-vous de l'aide et du soutien de vos collègues lorsque vous en avez besoin?	0 = pas du tout, 10 = complètement
7. Au travail, à quelle fréquence vous sentez-vous anxieux ?	0 = jamais, 10 = toujours
8. Au travail, atteignez-vous les objectifs importants que vous vous êtes fixés?	0 = jamais, 10 = toujours
9. En général, pensez-vous que votre travail est utile et a de la valeur ?	0 = pas du tout, 10 = complètement
10. Au travail, à quelle fréquence vous sentez-vous positif?	0 = jamais,

	10 = toujours
11. Vous sentez-vous stimulé et intéressé par votre travail?	0 = pas du tout, 10 = complètement
12. Vous sentez-vous seul dans votre travail?	0 = pas du tout, 10 = complètement
13. Etes-vous satisfait de votre santé physique actuelle?	0 = pas du tout, 10 = complètement
14. Au travail, à quelle fréquence vous sentez-vous en colère?	0 = jamais, 10 = toujours
15. Vous sentez-vous apprécié par vos collègues?	0 = pas du tout, 10 = complètement
16. Etes-vous capable de gérer vos responsabilités professionnelles?	0 = jamais, 10 = toujours
17. Généralement, savez-vous choisir les bonnes directions dans votre travail ?	0 = pas du tout, 10 = complètement
18. Comparé à d'autres personnes de votre âge et de votre sexe, quelle est votre état de santé?	0 = terrible, 10 = excellent
19. Etes-vous satisfait de vos relations professionnelles?	0 = pas du tout, 10 = complètement
20. Au travail, à quelle fréquence vous sentez-vous triste?	0 = jamais, 10 = toujours

21. Au travail, vous arrive t-il de perdre du temps en faisant quelque chose que vous aimez?	0 = jamais, 10 = toujours
22. Au travail, vous sentez-vous satisfait?	0 = pas du tout, 10 = complètement
23. Globalement, à quel point diriez-vous que vous êtes heureux dans votre travail?	0 = pas du tout, 10 = complètement

Annexe 11 : Big Five Inventory Français (BFI-Fr) de Plaisant (2008)

Instructions : vous allez trouver un certain nombre de qualificatifs qui peuvent ou non s'appliquer à vous. Ecrivez devant chaque affirmation le chiffre indiquant combien vous approuver ou désapprouver l'affirmation. (1 : désapprouve fortement, 2 : désapprouve un peu, 3 : n'approuve ni ne désapprouve, 4 : approuve un peu, 5 : approuve fortement.

Je me vois comme quelqu'un qui :

1. Est bavard
2. A tendance à critiquer les autres
3. Travaille consciencieusement
4. Est déprimé, cafardeux
5. Est créatif, plein d'idées originales
6. Est réservé
7. Est serviable et n'est pas égoïste avec les autres
8. Peut être parfois négligent
9. Est « relaxe », détendu, gère bien le stress
10. S'intéresse à de nombreux sujets
11. Est plein d'énergie
12. Commence facilement à se disputer avec les autres
13. Est fiable dans son travail
14. Peut être angoissé
15. Est ingénieux, une grosse tête
16. Communique beaucoup d'enthousiasme
17. Est indulgent de nature
18. A tendance à être désorganisé
19. Se tourmente beaucoup
20. A une grande imagination
21. A tendance à être silencieux

22. Fait généralement confiance aux autres
23. A tendance à être paresseux
24. Est quelqu'un de tempéré, pas facilement troublé
25. Est inventif
26. A une forte personnalité, s'exprime avec assurance
27. Est parfois dédaigneux, méprisant
28. Persévère jusqu'à ce que sa tâche soit finie
29. Peut être lunatique d'humeur changeante
30. Apprécie les activités artistiques et esthétiques
31. Est quelquefois timide, inhibé
32. Est prévenant et gentil avec presque tout le monde
33. Est efficace dans son travail
34. Reste calme dans les situations angoissantes
35. Préfère un travail simple et routinier
36. Est sociable, extraverti
37. Est parfois impoli avec les autres
38. Fait des projets et les poursuit
39. Est facilement anxieux
40. Aime réfléchir et jouer avec des idées
41. Est un peu intéressé par tout ce qui est artistique
42. Aime coopérer avec les autres
43. Est facilement distrait
44. A de bonnes connaissances en art, musique ou en littérature
45. Cherche des histoires aux autres

Annexe 12 : Echelle de Satisfaction envers l'Espace de Travail (ESET) de Fleury-Bahi et Marcouyeux (2011)

Les éléments suivants concernant votre environnement de travail. Vous devez évaluer chacun de ces éléments en entourant le chiffre correspondant à votre degré de satisfaction sur une échelle allant de 1 à 5, où 1 équivaut à « pas du tout satisfaisant » et 5 à « tout à fait satisfaisant ».

1. L'ambiance sonore
2. Les possibilités de vous concentrer sur votre lieu de travail
3. La qualité de l'éclairage
4. Le positionnement de votre espace de travail au sein de l'entreprise
5. La possibilité d'avoir des conversations privées
6. Les possibilités que vous ayez de gérer le bruit
7. L'ameublement de votre zone de travail
8. La possibilité de voir à l'extérieur
9. La propreté de votre espace de travail
10. Le matériel disponible sur votre espace de travail
11. Les possibilités de contrôler la température
12. La circulation de l'air dans votre espace de travail
13. Les possibilités de personnaliser votre espace de travail (par des objets personnels, des photos etc.)
14. La possibilité de s'isoler du regard des autres

Annexe 13 : Echelle d'Attachement au Lieu de Travail (EALT) de Rioux (2006)

Nous vous présentons sept énoncés avec lesquels vous pourrez être en accord ou en désaccord. A l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié situé à droite. L'échelle de cinq points s'interprète comme suit : 1 : pas du tout d'accord, 2 : plutôt pas d'accord, 3 : ni d'accord, ni pas d'accord, 4 : plutôt d'accord, 5 : tout à fait d'accord.

4. Je suis attaché(e) à mon lieu de travail
5. Il me serait très difficile de quitter définitivement mon lieu de travail
6. Il y a des lieux dans l'entreprise auxquels je suis particulièrement attaché(e)
7. Si mon entreprise devait déménager, je regretterais mon lieu de travail
8. Ce lieu de travail fait partie de moi-même
9. Il y a des lieux dans l'entreprise qui me rappellent des souvenirs
10. Après un congé, je suis content(e) de retrouver mon lieu de travail

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : le modèle de Morice (2013)	p.24
Figure 2 : le modèle de Van Hoorebeke (2008)	p.26
Figure 3 : la modélisation du développement de l'implication organisationnelle (adaptation des travaux de Cohen (2007) par Charles-Pauvers, Peyrat-Guillard, 2012)	p.28
Figure 4 : les caractéristiques composant le sens donné au travail (Morin, 2008)	p.30
Figure 5 : le modèle de Warr (1996)	p.33
Figure 6 : le modèle de mesure de l'EBT	p.67
Figure 7 : la médiation	p.93

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : typologie de la conduite professionnelle de Gordon (1991, 2012)	p.49
Tableau 2 : items validés par les participants pour le questionnaire de bonheur au travail-EBT	p.61
Tableau 3 : statistiques descriptives de l'Echelle de Bonheur au Travail-EBT (N=216)	p.63
Tableau 4 : qualité d'ajustement du modèle de mesure du Bonheur au travail	p.66
Tableau 5 : statistiques descriptives de l'Echelle de Bonheur au Travail-EBT (N=216)	p.70
Tableau 6 : statistiques descriptives de la dimension <i>Accomplissement</i> au travail et <i>Relations au travail</i> de l'échelle The Workplace PERMA profiler de Kern (2014)	p.71
Tableau 7 : analyses corrélationnelles entre l'EBT et les deux dimension Accomplissement au travail et Relations au travail	p.72
Tableau 8 : Statistiques descriptive et comparaison entre le Canada et la France sur les items du Bonheur au Travail	p.74
Tableau 9 : Statistiques descriptives de l'Echelle de Bonheur au Travail-EBT (N=182)	p.79

Tableau 10 : Statistiques descriptives des dimensions du BFI-FR (N=182)	p.80
Tableau 11 : Statistiques de l'échelle d'attachement au lieu de travail (N=182)	p.83
Tableau 12 : Statistiques descriptives de l'échelle de satisfaction envers l'espace de travail (N=182)	p.85
Tableau 13 : Comparaison de moyennes à l'échelle de bonheur au travail en fonction du sexe	p.89
Tableau 14 : comparaison de moyennes à l'échelle de bonheur au travail en fonction du statut perçu	p.90
Tableau 15 : Matrice de corrélation entre toutes les variables	p.91
Tableau 16 : coefficients normalisés et Bootstrapping	p.93