

**Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé
psychologique au travail**

**The psychological well-being of the worker reflects good
psychological health at work**

Amar Abdelhak

Université Djillali Liabès – Sidi Bel Abbès (Algérie)

Reçue: 2022-12-25 Accepté: 2023-05-22 Publié :16-06-2023

Résumé :Les études actuelles qui tournent autour du concept de travail s’efforcent à l’approcher dans ses multiples dimensions, cependant les choses ne sont pas aussi simples. Notre but dans cet article est de montrer le rapport entre le bien-être psychologique du travailleur et la santé psychologique au travail.

Pour cela nous allons va d’abord définir la notion de travail et la relation de l’individu à son travail, par la suite nous nous intéresserons au fait que le travail soit une source de réalisation de soi, en effet l’individu ne peut s’accomplir que par la sensation de satisfaction dans le travail et cela grâce à sa performance au travail, ce sont ces deux facteurs qui permettent au travailleur de gérer le stress dû au travail et aux conditions générales du travail.

Mots clés : travail ; santé psychologique au travail ; bien-être psychologique au travail ; satisfaction ; performance.

Abstract :

Current article that revolve around the concept of work attempt to approach it in its multiple dimensions, however things are not so simple. Our objectif in this article is to show the relationship between psychological well-being at work and psychological health at work.

For this we first defined the concept of work and the relationship of the individual to work, then we were interested in the fact that work is a source of self-realization, indeed the individual cannot to be accomplished only by the feeling of satisfaction in the work and that even thanks to the performance, these two factors which make it possible to manage the stress due to the work and the general working conditions.

Keywords: work ; psychological health at work ; psychological well-being at work ; satisfaction ; performance.

Auteur correspondant: Amar Abdelhak, E-mail:amarpsy.2009@gmail.com

1. Introduction:

Pour subvenir à ses besoins de vie essentiels, notamment biologiques, l'être humain a de tout temps fourni des efforts, il a dû travailler pour vivre, ce qui fait que même dans les sociétés primitives et anciennes il y avait la notion de travail, mais certainement pas dans le sens qu'elle a aujourd'hui, puisque de nos jours il y a une véritable théorisation concernant cette notion, dans le but de faire du travail une source de sécurité et d'assurance pour l'individu, et une meilleure rentabilité pour les entreprises.

De là, Il semble nécessaire de signaler l'existence d'un lien étroit entre le travail et la santé, vu l'enjeu que cela comporte sur le plan économique, du point de vue de la productivité mais aussi du point de vue de la sécurité sociale, dans le cas des accidents de travail (Lhuilier & Litim , 2009). De ce fait dans le monde du travail, il est souvent accordé de l'importance au travailleur sur le plan physique, en effet on essaye toujours de lui assurer les meilleures conditions de travail, qui lui permettent d'être en bonne santé physique, on n'accordant souvent aucune importance au côté "morale" du travailleur, c'est-à-dire à sa dimension psychologique, en d'autres termes, l'importance est souvent donnée aux maladies professionnelles sur le plan physique, qui peuvent être la conséquence directe du travail ou du métier pratiqué, et aux accidents dont peut être victime le travailleur sur le lieu de travail ou dans l'accomplissement des tâches liées au travail, plus qu'à la souffrance psychologique que peut vivre le travailleur des suites des contraintes liées au travail. Pour cela, la réflexion qui nous vient à l'esprit peut être élaborée comme suit : est-ce-que la bonne santé psychologique au travail peut être source de bien-être psychologique pour le travailleur ?

2. La relation de l'individu (travailleur) au travail

Pour Karl Marx l'élément qui différencie l'être humain de l'animal, est que le premier soit capable d'influer sur ses conditions d'existence en les produisant, en transformant le monde, de là il se trouve non soumis aux

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

conditions que la nature lui « propose », nous sommes là devant le fait que le travail est une caractéristique importante de l'être humain, mais aussi il se trouve qu'il soit l'essence même de l'homme, de sorte que le travail est devenu un attribut essentiel inhérent de la vie de l'être humain dans les sociétés contemporaines (Enriquez, 2013).

Il semble alors, intéressant de définir ce que c'est que le travail, en effet ce dernier peut être défini comme étant toute tâche ou activité qui est à l'origine de productivité et de compensation, la productivité consiste en la production de quelque chose de matérielle (un produit donné), cependant elle peut aussi consister en la création de quelque chose de non touchable par les sens (le cas des services) ; quand à la compensation elle est sur deux plans :

- Une compensation intrinsèque, qui est propre au travail, où il porte sa finalité en la réalisation du travail, dans ce cas le sens d'existence de l'individu passe par le travail qu'il réalise.
- Une compensation extrinsèque, dans ce cas de figure le travail donne lieu à une rente d'argent ou à une reconnaissance sociale (Noguera, 2011).

De cette définition, on peut comprendre que la relation de la personne au travail est dictée par l'objectif escompté, c'est-à-dire, qu'il y a des personnes qui cherchent à se réaliser par le travail et dans les tâches qu'elles vont accomplir, et d'autres qui vont au travail par intérêt financier, ceci peut être pressenti dans l'expression des gens, en effet nous les entendons dire : «... je vais travailler ... », ou « je vais au travail... », la première expression montre bien que le travail fait parti de la personne même, alors que la deuxième expression montre bien qu'il existe une distance entre la personne et le travail.

La relation de l'individu au travail est une relation d'existence, l'individu doit travailler pour exister dans sa dimension physique mais aussi pour

Amar Abdelhak

exister dans sa dimension psychologique, le travail prend alors une place primordiale dans la vie de l'individu, il s'agit d'un domaine de la vie ayant sa propre spécificité, où l'individu vit des expériences uniques, que ça soit par rapport à d'autres individus ou par rapport à d'autres domaines comme les domaines de distraction (les rencontres avec les amis, le sport...).

Aussi, Le travail occupe une place importante dans la vie de l'individu de par le temps qu'il lui consacre et de par ce qu'il procure à l'individu en retour en ce qui concerne la rente monétaire, seule garante de sa subsistance dans de bonnes conditions de vie, il se caractérise par les fonctions uniques qui lui sont conférées, en effet, l'individu vit dans le milieu du travail dans un système relationnel complexe, où les relations sont dans deux dimensions, horizontale et verticale, et il convient de les gérées convenablement du fait que le maintien des relations est nécessaire et inévitable (Dagenais-Desmarais, 2010).

D'un autre côté, le travail va lui permettre d'accéder à son rang d'individu et de personne, il lui permettra de s'accomplir, car il lui permet de se réaliser en mettant en valeur sa manière de pensée et ses facultés morales.

Le travail est un élément essentiel et même primordial pour que l'individu s'intègre dans la communauté et vie dans une totale cohésion avec la société à laquelle il appartient, ainsi il semble que l'identité de l'individu et l'accomplissement de soi passent très largement par la reconnaissance sociale liée au travail (Lhuilier, 2016).

En somme, on peut dire que le rapport de l'individu au travail est un rapport d'échange, c'est-à-dire que par le travail il y a échange d'un apport physique ou mental fourni par l'individu contre un salaire ou une rémunération, qui lui est octroyé par l'autre (l'employeur). Ceci nous pousse à voir que la relation de l'individu au travail est une relation plus étendue, elle dépasse la dimension du seul travail puisque l'autre (l'employeur) constitue un paramètre dans cette relation, en effet nous nous retrouvons devant un échange : le travail (d'efforts) contre un salaire (l'argent), un contrat de subordination à l'employeur, le travail imposé est définie dans le temps et se résume en des tâches bien déterminées, il doit être organisé selon les

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

exigences de l'autre (l'employeur entre autre), et sanctionnées par ce dernier en cas de non-conformité au règle (Bernard, 2019).

3. La réalisation de soi par le travail

La réalisation de soi est la chose la plus importante à laquelle aspire l'être humain, elle consiste en la motivation de s'accomplir en tant qu'individu et en tant que personne dans la société, pour se faire l'individu doit assouvir certains besoins qui vont être définis par Abraham Maslow comme suit :

- Le premier besoin se résume en les besoins physiologiques, c'est-à-dire les besoins biologiques de survie de l'individu : manger, boire, dormir, et procréer. Ces besoins sont basiques et propres à tous les êtres humains.
- Le deuxième besoin, est le besoin de sécurité, il s'agit d'un élément vital à considérer. En plus de la sécurité liée à la survie, l'individu aspire à la sécurité dans le travail, à avoir un logement, à avoir des revenus stables...
- Le troisième besoin est le besoin d'appartenance, nous sommes devant un besoin de socialisation, où intervient plusieurs paramètres : l'amour, l'amitié, les amis, la famille...
- Le quatrième besoin consiste en le besoin d'estime, ceci nous renvoi vers la satisfaction de soi, au point d'être fière de sa personne.
- Le cinquième et dernier besoin, est le besoin d'accomplissement de soi, nous sommes au dernier niveau de la pyramide de Maslow, et il représente la continuité naturelle de l'estime de soi. L'accomplissement de soi permet à la personne de se réaliser et d'accéder au sommet de la pyramide, et de là vivre le bonheur.

Maslow a disposé ces besoins sous formes d'une pyramide, la base étant réservée aux besoins physiologiques, le sommet le besoin d'accomplissement de soi, et les autres niveaux au milieu, le besoin de sécurité en deuxième niveau, en troisième niveau le besoin d'appartenance, et le besoin d'estime au quatrième niveau, le passage d'un niveau à un

Amar Abdelhak

niveau supérieur ne peut se faire que si le besoin du niveau de départ est comblé. Tant que l'individu ne dispose pas de ressources pour combler les besoins d'un niveau donné il ne pourra pas aller plus haut dans la pyramide, en d'autres termes Les besoins de base sont les plus importants, ceux du sommet de la pyramide, ne peuvent être atteints ou même envisagés sans avoir assouvi les besoins inférieurs et avoir atteint la stabilité à leurs niveaux (Marmion, 2017).

Le travail, étant un facteur important dans l'assouvissement des niveaux un et deux de la pyramide de Maslow, il peut être considéré comme le moyen le plus important qui permet à l'individu de se réaliser sur le plan matériel (socio-économique), mais aussi sur le plan psychologique (Aubret & Gilbert, 2007). Effectivement, étant porteur de valeur dans la société, il permet à l'individu de s'épanouir, de s'émanciper et de se libérer, même si l'individu semble dépendant dans le milieu du travail de plusieurs paramètres (le supérieur, le règlement intérieur, le salaire...).

Mais, avec les changements que vit la culture et la société actuellement, les individus ne cherchent plus seulement la consommation derrière le travail, mais plutôt, ils cherchent à bien consommer et consommer ce qu'il y a de bien, nous pouvons dire que le travail commence à prendre de la valeur en rapport avec le niveau de vie qu'il offre à l'individu. De là, et de par sa nature, le travail devient essentiel dans la structure identitaire même de l'individu, de sorte que si un individu ne travaille pas il vit un déficit sur le plan de son identité, et si il perd son travail, c'est comme si il est amputé d'une partie de son identité. Un individu qui n'a pas de travail, ne se réalise pas et ne trouvera pas la considération dont il a besoin.

Ceci par le fait que c'est dans l'activité, dans l'être actif, que l'on se sent faire partie intégrante de la société, on sent que l'on participe à la « création » du monde qui nous entoure, de sorte que ce n'est pas le monde qui nous fait mais c'est nous qui faisons le monde. On devient acteur de sa vie, on fait l'action, on ne la subit pas. La réalisation de soi par le travail aboutit au fait que le travail nous donne une valeur, qui nous permet de gagner en estime de soi, et par ce fait, nous gagnons en confiance en soi.

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

4. La santé au travail

L'approche de la santé au travail, doit prendre en compte les changements du monde du travail dans la société contemporaine (des activités économiques : plus de services, la population active : plus de femme...), qui a abouti à l'apparition de nouveaux risques physiques mais aussi psychologiques et même sociologiques, le souci est donc d'assurer un environnement de travail sain et sûr à l'individu, ceci grâce à l'amélioration de la qualité du travail pour éviter toute "toxicité" du travail (Grosjean, 2004).

- La santé psychologique : pour l'Organisation mondiale de la santé, la santé psychologique est "un état de bien-être permettant à chacun de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et fructueux et de contribuer à la vie de sa communauté" (OMS, 2018). On comprend, donc, que la bonne santé psychologique n'est pas synonyme de ne pas avoir de maladie seulement.

- La santé psychologique au travail :

Le concept de santé psychologique peut être considéré comme ayant deux dimensions, une dimension positive et une dimension négative, "Au plan empirique, il a d'ailleurs été montré que les états positifs et les états négatifs représentent deux dimensions liées, mais distinctes et qui sont donc toutes deux nécessaires pour bien représenter la sante psychologique" (Leclerc & al., 2014, p.353), la dimension négative se résume en la détresse psychologique alors que la composante positive est le bien-être psychologique.

Partant de l'idée "qu'une personne heureuse et satisfaite soit plus performante au travail...Quick et Quick...avaient mis en évidence l'effet de certaines attitudes positives des employés sur

Amar Abdelhak

leur performance au travail. Le courant des Relations Humaines a poursuivi en ce sens en faisant la promotion de la santé au travail comme inducteur de performance...Au plan scientifique, plusieurs modèles théoriques de la santé psychologique affirment qu'en améliorant la santé des travailleurs, on améliorera aussi la performance individuelle et ultimement la performance organisationnelle...Il semble donc y avoir un a priori assez répandu chez les chercheurs en santé psychologique quant à l'influence positive de la santé sur la performance" (Leclerc & al., 2014, p.352). Nous remarquons ici, que l'intérêt porté à la santé de l'individu sur le plan psychologique renvoi à une question de performance et donc de productivité.

Nous pouvons dire que le but de l'individu est d'atteindre le meilleur niveau de santé psychologique au travail, ceci par la satisfaction de ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de bien-être et d'adaptation au travail, et de bien-être général, tout cela par l'ajustement des ressources personnelles et organisationnelles (Gilbert, 2009).

- Les ressources de la santé psychologique au travail : il existe des ressources personnelles et des ressources environnementales (Gilbert, 2009).

Pour ce qui est des ressources personnelles, elles se résument en des prédispositions de l'individu à faire face aux situations environnementales. Les principales ressources personnelles qui semblent influées sur la santé psychologique sont :

- L'optimisme, il semblerait que c'est un facteur de protection de la santé individuelle, en effet, les individus optimistes anticipent des scénarios positifs, ceci même devant des situations difficiles. Ils vivent moins de détresse psychologique que ceux qui sont pessimistes.
- La résilience, en effet, elle permet à l'individu de résister au stress, de plus elle renvoi à une adaptation positive dans les situations

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

difficiles, et même à celles où les émotions négatives sont prédominantes.

- L'individu est un agent de changement, c'est un être proactif qui influence son environnement, il n'est pas un *être* passif.

Quand aux ressources environnementales, elles dépendent des caractéristiques du milieu dans lequel est assuré le travail, et qui se divisent en les demandes et les ressources organisationnelles :

- Les demandes sont relatives aux aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels qui nécessitent un effort de la part de l'individu.
- Les ressources organisationnelles, correspondent aux aspects du travail (physiques, psychologiques, sociaux), qui favorisent le développement personnel et l'apprentissage, facilitent l'atteinte d'objectifs d'emploi, diminue la quantité de travail à faire et le poids psychologique lié à cette charge de travail (Gilbert, 2009). De sorte que, l'organisation du travail (assurance dans l'emploi, le développement personnel...), les relations (les encouragements au travail...), et même la tâche à faire (bien définie...) représentent des ressources de la santé psychologique au travail.

5. Bien-être psychologique en général et bien-être psychologique au travail

Avec l'avènement de la psychologie positive, la santé psychologique n'est plus considérée comme l'absence de maladie, mais comme étant l'absence de détresse psychologique atteignant un état de bien-être psychologique (Dagenais-Desmarais, 2010), cet état n'intéresse pas pour autant les gens, puisqu'ils sont toujours en train de guetter les signes de souffrances psychologiques au travail, qui signent une mauvaise santé psychologique.

5.1. Définition du bien-être psychologique en général :

La définition du bien-être psychologique est bien plus complexe qu'elle ne paraît, en effet, en se référant aux définitions proposées par les différents

dictionnaires, nous distinguons trois dimensions dans le bien-être, une dimension physique, une deuxième mentale et une troisième dimension matériel (Perron & al., 2019).

Pour le Dictionnaire Larousse, le bien être est un "état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit", mais aussi il s'agit d'une "aisance matérielle qui permet une existence agréable".

Dans un sens large le bien-être réside dans un sentiment général d'agrément,

d'épanouissement et de satisfaction sur le plan corporel et sur le plan affectif et émotionnel (Guibet-Lafaye, 2007).

5.2. Bien-être psychologique au travail :

pour Cotton & Hart, cité par Dagenais-Desmarais (2010, p.34), le bien-être psychologique au travail est "un amalgame de moral, de détresse et de satisfaction au travail", dans cette définition, le Bien-être psychologique au travail est rattaché à une notion importante, la satisfaction au travail, de sorte que l'on peut dire que la satisfaction est au centre même du Bien-être psychologique au travail, de plus nous pouvons définir la satisfaction comme un sentiment, une émotion ou un affect que l'individu ressent et vit, et qui résulte de l'analyse d'un objet ou d'une situation, suivie d'un jugement, et qui comporte plusieurs niveaux (Pangaud, 2002). Cependant la satisfaction est relative et évolutive d'une situation à l'autre et d'un état affectif de l'individu à un autre, elle est aussi en rapport avec les attentes de l'individu, lesquelles sont comparées à la réalité environnante perçue.

6. Les facteurs influençant le bien-être psychologique au travail :

Il existe plusieurs facteurs qui influencent le bien-être psychologique au travail, il s'agit essentiellement de facteurs psychosociaux, considérés comme des "facteurs de risque liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales pouvant porter atteinte à la santé psychologique ou physique des personnes exposées" (INSPQ, 2016). Nous pouvons citer les facteurs de risques suivant : la charge au travail, l'autonomie décisionnelle, la reconnaissance, le soutien

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

social du supérieur et des collègues, le harcèlement psychologique, il s'agit là de sources de stress ou encore d'agents "stresseurs" (Iweins, 2020).

Cependant il existe des facteurs qui favorisent le bien-être psychologique au travail, en effet, les entreprises, quelque soit leurs importances sur le marché du travail, cherchent toujours à gagner des parts, en augmentant la productivité, or ceci ne peut être atteint que s'il y a augmentation de performance du personnel appartenant à cette entreprise, ce qui nécessite d'instaurer un climat de bien-être psychologique pour les travailleurs, c'est-à-dire une ambiance où l'individu se sent à l'aise et estimé à sa juste valeur. Ceci fait du bien-être psychologique un facteur de productivité.

Ainsi, Il est laissé au chef de l'entreprise de prendre soin de la santé des travailleurs salariés qui appartiennent à l'entreprise de sorte à augmenter leur motivation au travail et leur volonté à travailler, en les impliquant dans le travail et même dans la prise de décision importante concernant l'avenir de l'entreprise. Cette nouvelle optique booste le travailleur, ce qui le rend plus efficace et plus performant dans son travail.

"on remarque ainsi, que de nos jours "les professionnels se préoccupent de plus en plus du bien-être des travailleurs et de leur santé physique. Assurément, toujours dans un but d'amélioration de la performance et de la productivité" (Bouterfas, 2014, p. 24). Il existe des besoins, qui nécessitent d'être satisfait pour aboutir au bien-être au travail, ces besoins sont le besoin d'autonomie, qui dit autonomie ne dit pas indépendance, le besoin d'être sécurisé (affiliation sociale) et le besoin d'être reconnu comme compétant. A côté de ces besoins, il existe des déterminants, comme la justice au sein de l'entreprise, la charge de travail, le poids émotionnel, la présence des collègues de travail pour l'individu et leur soutien, le respect par la hiérarchie (Bouterfas, 2014). L'observance de tout ceci aboutit à ce que l'individu soit plus performant au sein de l'entreprise, il sera plus persévérant et ne s'inclinera pas face aux entraves, ce qui témoignera d'une bonne santé psychologique.

7. La gestion du stress dans le milieu de travail comme facteur de bien-être psychologique au travail

L'un des facteurs important dans l'impossibilité d'accéder au bien-être psychologique au travail, et même en dehors du travail, est le stress, qui peut survenir, en général, "lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face" (Gintrac, 2011, p. 91). Il existe plusieurs facteurs de stress dont les principaux peuvent être résumés comme suit :

- l'organisation du travail, qui se résume en le temps de travail (durée, heures supplémentaires,...), l'autonomie...
- les conditions de travail : la spécificité du milieu, l'ambiance générale.
- la communication sur le lieu du travail, avec les collègues mais aussi avec les supérieurs et les subordonnés, et nous avons vu plus haut que les interactions avec les personnes dans le milieu de travail se font dans le sens horizontal et vertical.

Cependant il convient de signaler qu'il existe un stress que l'on peut considérer comme moteur, le stress stimulant qui pousse l'individu parfois à se surpasser et qui est tout bénéfique pour ce dernier et pour l'entreprise. Ce stress est tout le contraire du stress que l'on a abordé plus haut et qui est considéré comme un frein et qui peut même constituer un véritable handicap pour le travailleur et de là ralentir sa performance et donc aboutir à sa non satisfaction.

Cobb et al., cite Diener, Lucas et Scollon, qui disent que "Le bonheur se définit comme étant la satisfaction relativement à la vie, accompagnée d'émotions positives fréquentes, Le bonheur est un sujet de préoccupation majeure, sa grande influence sur tous les aspects de la vie ayant été constatée. Dans le domaine du travail, [il a été montré] que le niveau de bonheur est fortement corrélé à la satisfaction globale au travail. Des analyses longitudinales suggèrent qu'être heureux mène à une meilleure satisfaction au travail" (Cobb & al., 2017, p160).

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

Ceci pousse les patrons à penser à créer une atmosphère de bienveillance, qui garantirait un état d'être heureux pour leurs employés, leur souci étant d'augmenté la productivité et aussi la qualité de leurs productions que ça soit dans le domaine du service ou dans le domaine des produits à consommation, en effet "les employés qui se disent heureux sont plus productifs et obtiennent de meilleures évaluations de leurs performances en comparaison avec les employés moins heureux" (Cobb & al., 2017, p 160).

Dans le milieu de travail l'individu entre nécessairement en contact avec l'autre (les gens avec qui il travaille), avec lequel il va interagir et échanger à longueur de journée, ceci fait qu'il va subir les états émotionnels de l'autre (les collègues de travail), en d'autres termes on peut dire que les gens qui entourent l'individu dans son milieu de travail, influencent sa vie (Cobb A. M. et al., 2017), la conception du bonheur devient large, puisque c'est tout le personnel de l'entreprise qui va se mettre à la quête du bonheur dans son rapport avec l'autre.

8. Conclusion

L'objectif de cet article, était de montrer l'importance de la santé psychologique au travail pour l'individu, afin de lui permettre d'aboutir au bien être psychologique. Pour cela nous avons commencé par définir le travail, par la suite nous avons abordé la relation de l'individu au travail, qui est dictée par le but recherché, en effet, l'individu cherche soit l'accomplissement de soi par le travail ou il cherche un intérêt financier.

L'accomplissement de soi permet à l'individu de se réaliser par le travail, chose qui ne peut être atteinte que par l'accession au sommet de la pyramide de Maslow, et grâce à la performance dans le travail mais aussi grâce à l'aboutissement à la satisfaction par le travail.

Il faut aussi signaler un élément important, qui constitue une entrave devant la possibilité de vivre dans le bien-être psychologique au travail, il s'agit du stress, qui peut être un moteur pour la réalisation de soi ou bien un frein devant celle-ci.

9. Bibliographie

Aubret Jacques, Gilbert Patrick. (2007). La médiation professionnelle dans la réalisation de soi. Dans : Jacques Aubret éd., Psychologie de la Ressource humaine (pp. 67-80). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.

Bouterfas, Naouële. (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? Philosophie. Université Charles de Gaulle - Lille III.

Bernard, Nathalie. (2019). Bien-être au travail et performance de l'entreprise: une analyse par les paradoxes, Gestion et management. Université Grenoble Alpes, 2019. France

Cobb, Angéla M. & al. (2017). l'efficacité des interventions favorisant le bonheur : une synthèse, Revue québécoise de psychologie, 38(1), 159–184.

Dagenais-Desmarais, Véronique. (2010). Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit, thèse de doctorat, université de Montréal.

Enriquez, Eugène (2013). Le travail, essence de l'homme ? Qu'est-ce que le travail ?. Nouvelle revue de psychosociologie, 15, 253-272.

Gilbert, Marie-Hélène. (2009). La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteur organisationnels de développement, thèse de doctorat, université de Montréal

Gintrac, Alain. (2011). Le stress au travail, un état des lieux. Management & Avenir, 41, 89-106.

Grosjean, Vincent. (2004). Les notes scientifiques et techniques de l'INRS, février 2004, NS241, 28 p.

Guibet-Lafaye, Caroline. (2007). Bien-être. Dictionnaire du corps, PUF, p. 127-131, Quadrige.

Institut national de santé publique du Québec. (s. d.), 2016, Risques psychosociaux du travail. INSPQ. En ligne : www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail.

Le bien-être psychologique du travailleur témoigne de la bonne santé psychologique au travail

- Iweins, Caroline. (2020), Chapitre II. Quels sont les facteurs influençant le bien-être au travail ?, In: Détecter et prévenir le burnout: Facteurs de risques, évaluation et prévention en entreprise, pp. 29-81
- Leclerc, Jean-Simone & al. (2014). La santé psychologique et la performance au travail : des liens longitudinaux bidirectionnels ?. *Le travail humain*, 77, 351-372
- Lhuillier, Dominique & Litim Malika. (2009). Le rapport santé-travail en psychologie du travail. *Mouvements*, 58, pp. 85-96.
- Lhuillier, Dominique. (2016). Travail, Dans : Jacqueline Barus-Michel éd., *Vocabulaire de psychosociologie: Références et positions* (pp. 284-295). Toulouse, France: Érès.
- Marmion, Jean-François. (2017). La pyramide des besoins, In: *La motivation. Ouvrage collectif. Auxerre, Éditions Sciences Humaines, Petite bibliothèque*, p. 21-22
- Noguera, José-Antonio. (2011). Le concept de travail et la théorie sociale critique, *Travailler*, 26, pp. 127-160
- Organisation mondiale de la santé. (2018). La santé mentale : renforcer notre action. OMS. En ligne : who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response
- Pangaud C. (2002). *Fiabiliser les Enquêtes de Satisfaction des PME*. Lyon, Centre Qualité Eschill, Insavalor S.A. de Lyon.
- Perron, Zoé & al. (2019). Les approches du bien-être. Un champ de recherche multidimensionnel. In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°131-132, 2019. Le bien-être des enfants : un enjeu politique / Understanding children's well-being: A political issue. pp. 119-126