



ELSEVIER

Reçu le :
31 mai 2017
Accepté le :
3 août 2017

Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Le bien-être subjectif au travail et sa relation avec le soutien social perçue

Subjective well-being at work and its relationship with perceived social support

N. Mellor^a, F. Dufoix^a, L. Saunder^a, E. Albert^a, J. Collange^{b,*}

^a Uside, 22, rue Marignan, 75008 Paris, France

^b Laboratoire adaptations travail-individu, université Paris Descartes, Sorbonne-Paris Cité, 71, avenue Edouard-Vaillant, 92114 Boulogne-Billancourt cedex, France

Summary

Purpose of the study. The determinants of occupational health, and the role of social support have been examined in numerous studies. However, previous research has mainly focused on negative dimensions instead of positive dimensions such as well-being. Hence, the present research aims to examine the factors reinforcing subjective well-being and particularly the mediating role of perceived social support.

Method. A total of 2553 employees from 7 French companies completed a questionnaire on their satisfaction with the work environment, perceived social support at work, perceived stress, and subjective well-being at work. They were also given the opportunity to report the experience of negative and/or positive situations at work.

Results. Confirming our hypotheses, results indicate that respondents reporting positive situations at work show an enhanced subjective well-being compared to those who did not report any positive situations ($t(1050) = -13.23, P < 0.001$). Conversely, respondents reporting stressful situations show a lower level of well-being than those who did not report any ($t(1443) = 7.41, P < 0.001$). Moreover, the influence of the satisfaction with the work environment on subjective well-being intervenes through an enhanced social support, demonstrating its mediator role. Lastly, the subjective well-being measure, developed specifically for this study, shows satisfactory psychometric properties (e.g. internal consistency, $\alpha = 0.88$).

Conclusion. Experiencing positive situations at work is associated with enhanced subjective well-being, through social resources, particularly social support. The results are discussed in the light

Résumé

Objectif de l'étude. Les déterminants de la santé des salariés et le rôle du soutien social ont donné lieu à de nombreuses études. Néanmoins, les travaux se sont principalement focalisés sur les aspects négatifs au détriment des aspects positifs, tels que le bien-être. Aussi, l'objectif de la présente étude est d'examiner les facteurs renforçant le bien-être subjectif au travail et notamment le rôle médiateur du soutien social perçue.

Méthode. Un total de 2553 salariés de 7 entreprises françaises ont complété une mesure de satisfaction à l'égard de l'environnement de travail, de soutien social perçue, de stress perçue et de bien-être subjectif au travail. Ils avaient aussi l'opportunité de reporter un vécu de situations stressantes et/ou positives au travail.

Résultats. Confirmant nos hypothèses, les résultats montrent que les répondants reportant des situations positives au travail présentent un bien-être subjectif plus élevé que ceux n'en reportant pas ($t(1050) = -13,23, p < 0,001$). À l'inverse les répondants reportant des situations stressantes ($t(1443) = 7,41, p < 0,001$) présentent un niveau de bien-être plus faible que ceux n'en reportant pas. De plus, l'influence de la satisfaction envers l'environnement de travail sur le bien-être subjectif intervient par le biais d'un soutien social renforcé, démontrant le rôle médiateur de ce dernier. Enfin, la mesure de bien-être subjectif au travail, que nous avons développée spécifiquement pour cette étude, présente des qualités psychométriques satisfaisantes (par e.g., consistance interne [$\alpha = 0,88$]).

Conclusion. Le vécu de situations positives est associé à un meilleur bien-être subjectif, et ce au travers des ressources sociales, notamment de soutien social. Ces résultats sont discutés au regard

* Auteur correspondant.

e-mail : julie.collange@parisdescartes.fr (J. Collange).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2017.08.003> Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2017;xxx:1-11
1775-8785X/© 2017 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

of the different health promotion strategies that could be used to develop employees' subjective well-being.

© 2017 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Occupational health, Perception, Social support, Personal satisfaction, Psychometrics

La santé désigne un « état complet de bien-être physique, mental et social, ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (Organisation mondiale de la santé, 1948). En conséquence, en matière de santé au travail, l'objectif de toute intervention ne devrait pas se limiter à faire diminuer le stress et ses causes, mais devrait également permettre le déploiement de facteurs favorables à la santé et au bien-être. Les récentes recherches en psychologie ont cherché à identifier les éléments sources, c'est-à-dire les déterminants du bien-être des individus afin de développer le fonctionnement optimal de ces derniers [1]. Forte de son ancrage dans la littérature en psychologie, la présente recherche a pour objectif d'investiguer l'impact de la présence de conditions de travail positives sur le bien-être subjectif des salariés d'une part et le rôle du soutien social. Plus précisément, nous souhaitons mettre en évidence que la perception de conditions de travail positives renforce le soutien au sein des équipes, lequel en retour, a un effet bénéfique sur le bien-être des salariés. Afin d'examiner cet objectif, nous avons dans un premier temps construit une courte mesure de bien-être subjectif adapté au travail (BEST). Puis, nous avons examiné les déterminants du bien-être et le rôle médiateur, explicatif du soutien social c'est-à-dire que l'influence positive qu'à l'environnement de travail sur le bien-être des salariés intervient au travers d'un soutien social renforcé. Après avoir défini le bien-être subjectif, nous aborderons les déterminants et les processus, notamment le soutien social perçu, pouvant expliquer le lien entre l'environnement et le bien-être subjectif.

Le bien-être subjectif au travail : définition

Lorsque les individus ont la sensation, la perception que globalement, tout va bien dans leur vie, ils font l'expérience d'un état de bien-être [2,3]. La littérature sur le bien-être suggère deux grandes conceptualisations de celui-ci : le bien-être hédonique [4] et le bien-être eudémonique [5]. Le bien-être subjectif se situe dans l'approche hédonique. Cette dernière considère le bien-être comme un état positif résultant de la poursuite de sensations plaisantes et de l'évitement de la souffrance [6]. Le bien-être n'est donc pas simplement conçu comme l'absence ou la réduction de stress ou d'affects négatifs [5,7]. Plus spécifiquement, le bien-être subjectif décrit

des différentes stratégies de promotion de la santé permettant de développer le bien-être subjectif des salariés.

© 2017 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Santé au travail, Perception, Soutien social, Satisfaction individuelle, Psychométrie

un état reflétant l'expérience globale de vie et l'évaluation qu'un individu fait de sa propre vie [8]. Il est dit subjectif car il résulte de l'évaluation de la perception d'un individu de sa situation et non pas d'une évaluation « objective » des conditions de vie des individus [9]. Il inclut deux grandes composantes : une composante affective et une composante cognitive [10]. La première désigne la prédominance des affects positifs par rapport aux affects négatifs [11,12]. La composante cognitive renvoie à une évaluation subjective, positive de sa propre vie et est désignée par le terme « satisfaction » [13]. Ainsi, le bien-être subjectif au travail renvoie, d'une part, à la satisfaction au travail (c'est-à-dire, jugements ou attitudes positives que l'individu porte sur son travail, [14]), et, d'autre part, aux affects positifs ressentis dans le contexte professionnel [15]. Si des outils, psychométriquement valides en français, permettent de mesurer le bien-être eudémonique [16-18], peu comprennent les deux dimensions du bien-être subjectif. Ainsi, dans la présente recherche, nous chercherons à valider une courte mesure de bien-être subjectif adapté au travail.

Dans le cadre professionnel, le bien-être et sa promotion contribuent à la santé des individus et des organisations. En effet, la satisfaction au travail est positivement associée à la santé des salariés [19]. Le bien-être des salariés engendre également des conséquences positives pour les organisations. En effet, ses deux composantes — satisfaction et affectifs positifs — sont toutes deux prédictives des comportements de citoyenneté organisationnelle et participatifs (c'est-à-dire, comportements contribuant indirectement à la performance individuelle et collective, permettant le bon fonctionnement de l'organisation [20-22]). De plus, le bien-être des salariés est associé positivement à leur performance [23,24] et au fait qu'ils soient évalués favorablement par leur manager [25]. Ainsi, le bien-être subjectif contribue aussi bien à la santé des individus que des organisations.

Influences de l'environnement de travail sur le bien-être et soutien social comme processus médiateur

Afin de développer et promouvoir le bien-être chez les salariés, il est nécessaire d'en connaître les déterminants, ainsi que les processus par lesquels l'environnement de travail

permet d'augmenter le bien-être subjectif. Concernant les déterminants, il apparaît que certains aspects ou caractéristiques du travail seraient plus à même de prédire les composantes de bien-être que les atteintes à la santé [26]. Les caractéristiques du travail demandant aux salariés un effort d'adaptation, c'est-à-dire les demandes ou exigences du travail, prédisent plutôt les atteintes à la santé et le stress perçu [27]. Les ressources, quant à elles, désignant les aspects du travail répondant aux besoins des individus, permettent aux salariés de répondre aux demandes (par e.g., feedback, soutien social) ou facilitent le développement de soi (par e.g., formation). Elles sont liées à un processus motivationnel [27]. Ainsi, la présence de ressources — structurelles ou sociales — augmente la satisfaction au travail [28,29], et donc le bien-être subjectif des salariés.

Dans le processus de santé des salariés, le soutien social tient une place spéciale. En effet, nombre d'études ont examiné l'influence du soutien social sur les aspects négatifs et positifs de santé [29–32]. Outre l'influence directe du soutien social sur la santé, le soutien semble jouer un rôle de modérateur dans le lien entre l'environnement de travail et le stress ou réactions associées [29]. Ainsi, lorsque le soutien social est élevé, l'impact délétère de conditions de travail dégradées sur la santé des salariés est atténué. Dans ce cas, le soutien provenant du groupe, du collectif agit comme un contrepoids face aux situations de travail stressantes. Cependant, lorsque les aspects de santé examinés sont positifs, le rôle modérateur du soutien social n'apparaît pas toujours [33,34]. La perception de soutien social semble en effet dépendre des conditions favorables présentes dans l'environnement de travail des salariés. Ainsi, un environnement de travail comporte des éléments favorables à la santé favoriserait la solidarité, l'entraide, et ainsi le soutien social au sein d'un collectif. Il est alors possible d'envisager que le soutien social perçu n'ait pas un rôle modérateur, mais un rôle médiateur, comme le suggère la perspective transactionnelle ou ses versions étendues (voir par exemple le modèle « Transactionnel Intégratif Multifactoriel » ; [35]). En effet, le soutien social perçu fait partie des aspects transactionnels, s'intercalant entre l'environnement et les aspects de santé. En d'autres termes, les situations de travail positives (c'est-à-dire, présence de ressources) créeraient un climat propice au soutien social au sein des équipes et des organisations. En retour, ce soutien social engendre une augmentation du bien-être subjectif. Le bien-être proviendrait de la présence de relations positives avec les autres, du développement des collectifs de travail [36].

Ainsi, le soutien social apparaît comme un prédicteur important du bien-être subjectif des salariés. Jusqu'ici la littérature a appuyé son rôle modérateur dans le lien entre environnement de travail et aspects négatifs de santé (par e.g., stress perçu). Peu de recherches ont examiné son rôle lorsque les aspects de santé examinés sont positifs. Or, dans ce cadre, le

soutien social perçu pourrait prendre le rôle de médiateur, c'est-à-dire explicatif. Des conditions favorables de travail, telles que la présence de feedback, d'un climat favorable ou encore l'accès à des opportunités de développement personnel, favorisent le bien-être subjectif. En effet, il apparaît que l'évocation de conditions de vie ou événements positifs entraîne une amélioration du bien-être subjectif [37–39]. Cette relation serait (partiellement au moins) déterminée par le fait que ces conditions favorables augmentent le soutien social perçu au sein de l'équipe, mais également de la part des acteurs de l'organisation (manager, collègues et fonctions supports). En retour, ce soutien social perçu serait associé à un bien-être subjectif augmenté.

Objectif et hypothèses

L'objectif de la présente étude est d'examiner les déterminants du bien-être subjectif au travail et ce faisant d'investiguer le rôle médiateur du soutien social perçu. Pour cela, au travers de la validation d'une courte mesure de bien-être subjectif au travail, nous considérerons, dans un premier temps, l'influence différentielle du vécu de situations stressantes et/ou positives sur le bien-être subjectif et le stress perçu des salariés. Nous faisons l'hypothèse que la mesure de bien-être subjectif entretiendrait des liens positifs avec la satisfaction envers l'environnement de travail et le soutien social perçu. De plus, les répondants reportant un vécu de situations stressantes devraient présenter un bien-être subjectif diminué et un niveau de stress plus élevé en comparaison à ceux n'en reportant pas. L'effet inverse est attendu pour les situations positives au travail. Enfin, dans un second temps, en examinant le rôle médiateur du soutien social, nous prédisons que le soutien social devrait renforcer l'influence de l'environnement de travail perçu (satisfaction, report de vécus de situations stressantes ou positives) sur le bien-être subjectif.

Méthode

Participants

Les données ont été recueillies en collaboration avec sept entreprises françaises appartenant à cinq secteurs d'activité (agroalimentaire, conseil, construction, informatique, et raffineries) entre novembre 2015 et novembre 2016. La population totale comportait 4185 salariés dont 61 % ($n = 2553$) ayant répondu au questionnaire proposé. L'échantillon recueilli comporte 62,6 % d'hommes. De plus, 22,4 % de l'échantillon a moins de 30 ans, 48,8 % a entre 30 et 45 ans et 28,5 % ont plus de 45 ans (0,3 % n'ont pas renseigné leur âge). Enfin, 49,5 % des salariés interrogés n'ont pas de fonction managériale.

Procédure

Les données ont été recueillies par une société de conseil à l'aide d'un questionnaire en ligne anonyme. La participation était volontaire. Aucune information susceptible de permettre l'identification du salarié n'a été recueillie (par e.g., nom, matricule, etc.). Dans cette optique, les informations socio-démographiques recueillies sont suffisamment larges pour empêcher toute identification du salarié. Les données sont recueillies et stockées sur un serveur hors entreprise, empêchant l'accès aux données par un tiers extérieur.

Après avoir renseigné certaines informations sociodémographiques, les répondants complétaient une série de 4 mesures quantitatives évaluant leur perception de soutien social professionnel, leur perception de stress, leur satisfaction envers l'environnement de travail et leur perception de bien-être subjectif au travail. En complément du quantitatif, les répondants étaient invités à indiquer, d'une part, s'ils avaient en tête une situation stressante et, d'autre part, une situation professionnelle positive. Ils étaient invités ensuite à décrire librement chacune de ces situations (voir pour une procédure identique [39]). En lien avec l'objectif de cette étude, nous ne nous intéresserons seulement à l'occurrence des situations positives et/ou stressantes reportées et non pas à leur contenu. En raison des choix faits par certaines entreprises, le soutien social perçu n'a été complété que par 71 % ($n = 1818$) de notre échantillon et les situations positives et/ou stressantes par 56 % ($n = 1435$).

Matériel

Les statistiques descriptives et les indices de consistance interne (alpha de Cronbach) pour chacune des mesures ci-dessous figurent dans le Tableau 1. Chaque alpha de Cronbach est supérieur à 0,70 reflétant un indice de consistance interne satisfaisant.

Bien-être subjectif au travail (BEST)

À partir de la mesure de bien-être au travail (BET, [18]), nous avons utilisé 6 items attribuant deux dimensions du BEST (cf. Annexe 1) : la présence d'affects positifs au travail (3 items) et

l'évaluation de la satisfaction au travail (3 items). Le choix de ces six items découle de l'analyse factorielle montrant un niveau de saturation plus élevé sur les items retenus en lien avec chaque dimension du BEST. Chaque item était évalué sur une échelle en 4 points (1 = « pas du tout d'accord » à 4 = « tout à fait d'accord »).

Satisfaction envers l'environnement de travail

Cette dimension représente un index de la perception des répondants sur sept facettes de l'environnement de travail (par e.g., « Dans mon travail, j'ai le sentiment que les changements sont bien accompagnés » ; « il y a une bonne ambiance au travail » [18]). Les répondants indiquent leur degré d'accord sur une échelle en 4 points (1 = « pas du tout d'accord » à 4 = « tout à fait d'accord »). Ainsi, plus le score est élevé, plus l'environnement de travail est satisfaisant.

Stress perçu

Le stress perçu était évalué avec la version française en 10 items de la Perceived Stress Scale [40,41]. Pour chacun des items, (par e.g., « Avez-vous senti que vous dominiez la situation » ; « Vous êtes-vous senti(e) confiant(e) à prendre en main vos problèmes personnels »), le répondant évaluait comment il s'était senti le mois précédent à l'aide d'une échelle en cinq points allant de « jamais » à « souvent ».

Soutien social perçu

La mesure utilisée du soutien social est le questionnaire de soutien social perçu – professionnel [42]. Cette mesure permet d'évaluer la satisfaction à l'égard de quatre types de soutien (instrumental, émotionnel, informationnel et évaluatif) apportés par trois sources (supérieurs, collègues et fonctions supports). Les salariés étaient invités à évaluer leur satisfaction sur douze items (par e.g., « Actuellement il y a des personnes ou des instances dans mon environnement professionnel qui, lorsque j'en ai besoin, peuvent : ... m'aider à réfléchir ou me donner des informations pour résoudre les problèmes que je rencontre » avec une échelle en 5 points

Tableau 1

Matrice de corrélations entre les scores au BEST, la satisfaction envers l'environnement de travail, le soutien social et le stress perçu. Dans la diagonale, en italique, sont indiqués les alphas de Cronbach pour chaque mesure.

	M	ET	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. BEST	3,02	0,56	<i>0,88</i>					
2. Stress perçu (PSS)	2,59	0,66	-0,52	<i>0,87</i>				
3. Satisfaction environnement de travail	2,78	0,57	0,78	-0,58	<i>0,85</i>			
4. Soutien social-collègues	2,78	0,60	0,45	-0,34	0,50	<i>0,87</i>		
5. Soutien social-managers	2,75	0,76	0,59	-0,44	0,68	0,54	<i>0,91</i>	
6. Soutien social-fonctions supports	2,37	0,74	0,45	-0,42	0,56	0,42	0,57	<i>0,92</i>

Tous les coefficients de corrélation présentés sont significatifs au seuil $p < 0,001$.

(1 = « pas du tout satisfaisant » à 4 = « tout à fait satisfaisant »).

Traitement des données

Afin de tester les hypothèses posées, nous avons examiné les qualités psychométriques de notre mesure – notamment sa structure factorielle, conduit une série d'analyse de variance et enfin procéder aux analyses de médiation. Le détail des procédures utilisées pour l'examen de la structure factorielle et l'analyse de médiation est décrit ci-dessous.

Analyses psychométriques

Dans un premier temps, nous avons cherché à examiner les aspects psychométriques de la mesure BEST. Après avoir conduit une analyse factorielle exploratoire, nous réaliserons une analyse factorielle confirmatoire (méthode d'extraction : maximum de vraisemblance) avec AMOS 18 afin d'examiner la structure factorielle. Cette analyse permet de regrouper les variables observées, ici les items du BEST, en variable dite latente – représentant les scores composites à calculer (c'est-à-dire, bien-être subjectif). Pour évaluer, l'adéquation de nos données au modèle hypothétique, nous avons utilisé le χ^2 , le Goodness of Fit (GFI), le Comparative Fit Index (CFI), et enfin le Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Contrairement au Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), le SRMR est moins sensible à la taille d'échantillon importante et au nombre de degré de liberté du modèle, ainsi son usage est recommandé en combinaison avec le CFI pour les modèles avec un faible nombre de degré de liberté [43,44] (voir [45] pour une procédure similaire). La structure factorielle sera dite adéquate, lorsque le modèle testé présente un χ^2 non significatif. Néanmoins cette condition ne peut être remplie en cas d'un large échantillon ; ce qui est notre cas. De plus, les indices GFI et CFI doivent avoir une valeur supérieure ou égale à 0,95 ; le SRMR doit être traditionnellement inférieur à 0,08.

Mise en évidence d'un processus médiateur

Nous faisons l'hypothèse que le soutien social pouvait avoir un rôle médiateur, c'est-à-dire expliquant (en partie au moins) le lien entre l'environnement de travail et le bien-être subjectif [46]. Afin de tester cette hypothèse, nous avons procédé à une analyse dite de médiation. C'est une technique d'analyse permettant d'investiguer les processus (ou variables médiatrices) s'intercalant entre un facteur — par exemple, l'environnement de travail — et une conséquence. Ainsi, dans notre cas, l'objectif sera de savoir pourquoi la présence d'élément positif dans l'environnement de travail influence positivement son bien-être, par quel processus (ici, le soutien social).

Pour ce faire, nous avons utilisé la macro PROCESS pour SPSS (modèle 4, Hayes, 2013). PROCESS permet, via une méthode

d'échantillonnage aléatoire (ici, 10 000 échantillons), d'examiner les différentes étapes et effets attendus pour conclure à une médiation [47]. La première étape est de mettre en évidence l'influence significative de la variable indépendante (c'est-à-dire, perception de l'environnement de travail) sur la variable dépendante (c'est-à-dire, le bien-être subjectif) ; cet effet est appelé « effet total ». La seconde étape vise à constater l'influence significative de la variable indépendante sur la variable médiatrice – ici, le soutien social perçu. Enfin, la dernière étape consiste à prendre en compte à la fois les variables indépendantes et médiatrices comme prédicteur du bien-être subjectif. Cette dernière partie permet d'estimer l'effet direct (c'est-à-dire, l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante en contrôlant le médiateur) et l'effet indirect (c'est-à-dire, l'effet via le médiateur). Pour affirmer l'existence d'une médiation, l'effet indirect doit être significatif ; elle sera dite « complète » si l'effet direct n'est plus significatif. Un effet est significatif lorsque l'intervalle de confiance n'inclut pas 0. Pour chacune des analyses de médiation, les effets totaux, directs, indirects et le test du Sobel sont reportés dans le Tableau 2.

Résultats

Structure et fidélité de la mesure du bien-être subjectif au travail (BEST)

Nous avons effectué une analyse exploratoire en facteur commun afin de nous assurer du nombre de dimensions. L'analyse révèle un facteur unique expliquant 63,8 % de la variance ($\lambda = 3,83$). Tous les items saturent correctement sur ce facteur ($> 0,61$). Nous avons testé deux modèles : un modèle en un seul facteur unique et un modèle en deux facteurs — satisfaction et émotions positives — intercorrélés. Le modèle unidimensionnel donne satisfaction sur les critères utilisés (SRMR = 0,032, GFI = 0,96, CFI = 0,96, χ^2 (9, $n = 2553$) = 298,33, $p < 0,001$). Le modèle en deux facteurs intercorrélés est aussi satisfaisant (SRMR = 0,027, GFI = 0,98, CFI = 0,97, χ^2 (8, $n = 2553$) = 205,42, $p < 0,001$). Cependant étant donné que les facteurs « satisfaction » et « émotions positives » sont fortement intercorrélés (r (2553) = 0,74, $p < 0,001$), nous avons ainsi choisi de garder un seul facteur de bien-être subjectif au travail. Nous avons calculé un score somme sur les 6 items. Les scores du BEST varient ainsi entre 6 et 24.

L'analyse des statistiques descriptives et de la distribution des scores indique une bonne sensibilité du BEST (cf. Tableau 3), des indices de normalité acceptables (c'est-à-dire, valeur absolue inférieure à 1, [48]) et une bonne consistance interne ($\alpha = 0,88$, cf. Tableau 1 ; pour les critères voir [49]). Enfin, la corrélation entre les aspects hédoniques de la version originale de la mesure du bien-être au travail et le BEST est très forte ($r = 0,95$, $p < 0,001$). Ainsi, cette version courte de

Tableau 2

Analyse de médiation incluant le soutien social perçu du manager, des collègues et des fonctions supports comme médiateurs, les perceptions de l'environnement et situations de travail (stressantes et positives) comme variables indépendantes et le bien-être subjectif comme variable dépendante.

	Soutien manager			Soutien collègues			Soutien fonctions supports			Bien-être subjectif (BEST)			
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t	Sobel
Satisfaction environnement R^2	0,90 0,47	0,02	39,86*	0,51 0,25	0,02	24,31*	0,73 0,32	0,03	29,04*	0,77 0,62	0,01	54,46*	
Satisfaction environnement Soutien manager										0,69	0,02	34,33*	
Soutien collègues										0,06	0,02	3,66*	3,65*
Soutien fonctions supports R^2										0,06	0,02	3,45*	3,42*
Situation stressante R^2	-0,21 0,06	0,02	-8,40*	-0,12 0,03	0,02	-5,96*	-0,18 0,05	0,02	-7,43*	-0,12 0,04	0,02	-6,41*	
Situation stressante Soutien manager										-0,02	0,02	-1,19	
Soutien collègues										0,30	0,02	12,89*	-7,02*
Soutien fonctions supports R^2										0,16	0,03	5,87*	-4,15*
Situation positive R^2	0,22 0,07	0,03	8,55*	0,13 0,04	0,02	6,35*	0,13 0,02	0,03	4,88*	0,24 0,14	0,02	13,23*	
Situation positive Soutien manager										0,15	0,02	9,72*	
Soutien collègues										0,27	0,02	11,88*	6,92*
Soutien fonctions supports R^2										0,30	0,08	3,80*	4,12*
										0,11	0,02	9,72*	3,45*
										0,46			

* $p < 0,001$; B: Coefficient de régression (non standardisé); SE: Standard Error (Erreur standard).

bien-être subjectif au travail partage plus de 90 % de variance commune. De plus, nous présentons dans le Tableau 1, un étalonnage normalisé en 5 classes de scores permettant d'interpréter les scores individuels.

Tableau 3

Statistiques descriptives, indices de normalité et distribution normalisée des scores de la mesure bien-être subjectif au travail.

	BEST
Sensibilité	
Moyenne	18,14
Médiane	18
Mode	18
Écart-type	3,34
Minimum	6
Maximum	24
Asymétrie	-0,489
Aplatissement	0,859
Distribution normalisée des scores du BEST	
Classe 1	6-13
Classe 2	14-17
Classe 3	18-19
Classe 4	20-23
Classe 5	24

Environnement de travail et bien-être subjectif

Dans un premier temps, nous faisons l'hypothèse que le BEST devrait être associé avec la satisfaction à l'égard de l'environnement de travail et le soutien social. Comme indiqué dans le Tableau 1, le BEST est positivement et fortement lié à la satisfaction avec l'environnement de travail. De plus, comme attendu, le bien-être subjectif est également modérément et positivement associé au soutien social perçu, quelle que soit la source de ce dernier. Enfin, le bien-être subjectif est négativement et modérément associé au stress perçu.

Afin d'examiner les déterminants, les répondants avaient la possibilité d'indiquer s'ils souhaitaient ou pas, reporter une situation de stress et/ou une situation positive dans le cadre de leur travail. Nous avons ainsi pu créer une variable dichotomique indiquant si les répondants avaient une situation stressante à donner ou pas. Nous avons fait de même pour les situations positives. Des exemples de verbatim pour chaque catégorie de situation sont présentés dans l'Annexe 2. Nous avons ainsi examiné dans quelle mesure ces critères étaient des prédicteurs du bien-être subjectif et du stress perçu. L'ensemble des statistiques descriptives et inférentielles est reporté dans le Tableau 4.

Tableau 4
Statistiques descriptives et inférentielles de l'influence des situations au travail sur le bien-être subjectif au travail et le stress perçu.

	Situation positive au travail		Situation stressante	
	Oui	Non	Oui	Non
<i>Bien-être subjectif au travail</i>				
<i>M</i>	3,14	2,65	2,90	0,57
<i>ET</i>	0,50	0,63	3,13	0,54
<i>t</i>	-13,23		7,41	
<i>ddl</i>	1050		1443	
<i>p</i>	< 0,001		< 0,001	
η^2	0,143		0,037	
<i>Stress perçu</i>				
<i>M</i>	2,57	2,73	2,80	2,22
<i>ET</i>	0,66	0,73	0,63	0,59
<i>t</i>	3,47		-16,91	
<i>ddl</i>	1050		1443	
<i>p</i>	0,001		< 0,001	
η^2	0,01		0,17	

Les *ddl* dans *t* de Student varient selon le nombre de salariés dans l'échantillon ayant rempli ces différentes mesures.

Concernant les situations stressantes au travail, l'analyse montre que les salariés reportant une situation stressante présentent des niveaux de bien-être subjectif plus faibles que les salariés n'en reportant pas ($M = 3,13$ vs. $M = 2,90$). Cet effet est cependant d'assez petite taille ($\eta^2 < 0,06$). Nous observons également que les salariés reportant une situation stressante présentent non seulement des niveaux de stress perçu plus élevés que ceux n'en reportant pas ($M = 2,80$ vs. $M = 2,22$), mais que cet effet est de taille plus importante ($0,13 < \eta^2 < 0,26$).

Quand on s'intéresse aux salariés qui reportent ou pas des situations positives au travail, l'analyse fait apparaître que les salariés donnant une situation professionnelle positive présentent un bien-être subjectif plus fort que ceux n'en donnant pas ($M = 3,14$ vs. $M = 2,65$). L'effet est de taille moyenne ($0,13 < \eta^2 < 0,26$). Nous observons bien les effets de stress perçu : les salariés donnant une situation professionnelle positive présentent un niveau de stress perçu plus bas que ceux n'en donnant pas ($M = 2,57$ vs. $M = 2,73$). Mais cet effet est de petite taille ($\eta^2 < 0,02$).

Le soutien social comme processus médiateur

Satisfaction avec l'environnement de travail et bien-être

Le modèle global explique 63 % de variance. Comme attendu, l'effet total de la satisfaction envers l'environnement de travail sur le bien-être subjectif est positif et significatif ($effet = 0,77$, 95 % IC [0,74 ; 0,79]). De même, il existe un lien

significatif entre la satisfaction de l'environnement de travail et les 3 sources de soutien social perçu (cf. Tableau 2). L'effet indirect via le soutien social perçu apporté par nos trois sources est significatif ($effet = 0,07$, $SE = 0,02$, 95 % IC [0,04 ; 0,10]), expliquant ainsi 9 % de lien entre satisfaction envers l'environnement de travail et le bien-être. L'effet direct de la satisfaction envers l'environnement de travail sur le bien-être reste significatif, même après la prise en compte des médiateurs ($effet = 0,69$, 95 % IC [0,66 ; 0,73]). Ainsi, plus les individus sont satisfaits de leur environnement, plus ils reportent de forts niveaux de soutien. Les soutiens de la part des managers et des collègues prédisent en retour le bien-être des répondants, contrairement au soutien des fonctions supports. Ainsi, le soutien, ici uniquement des collègues et des managers, renforce (partiellement) le lien entre satisfaction de l'environnement de travail et le bien-être subjectif.

Situation stressante et bien-être

Le modèle global explique 38 % de variance. Comme attendu, l'effet total du fait de donner une situation stressante sur le bien-être subjectif est négatif et significatif ($effet = -0,12$, 95 % IC [-0,16 ; -0,08]). Il apparaît également que le fait de reporter une situation stressante est associée à un soutien social diminué, et ce pour les 3 sources (cf. Tableau 2). L'effet indirect au travers des 3 sources de soutien est significatif ($effet = -0,10$, $SE = 0,01$, 95 % IC [-0,13 ; -0,08]), expliquant ainsi 83 % du lien entre situation de stress et le bien-être. L'effet direct du vécu d'une situation de stress sur le bien-être subjectif n'est plus significatif après la prise en compte des médiateurs ($effet = -0,02$, 95 % IC [-0,05 ; 0,01]). Ainsi, les individus qui donnent une situation stressante reportent moins de soutien social. En retour, un faible soutien social est associé à un bien-être subjectif diminué. Ainsi, le soutien social perçu est un médiateur de lien entre situation stressante et bien-être, et ce pour les 3 sources de soutien : managers ($effet = -0,06$, 95 % IC [-0,08 ; -0,05]), les collègues ($effet = -0,06$, 95 % IC [-0,08 ; -0,05]) et les fonctions supports ($effet = -0,02$, 95 % IC [-0,03 ; -0,01]).

Situations de travail positives et bien-être

Le modèle global explique 46 % de variance. Comme attendu, l'effet total du fait de donner une situation positive sur le bien-être subjectif est positif et significatif ($effet = 0,24$, 95 % IC [0,21 ; 0,28]). Les répondants donnant une situation positive reportent également plus de soutien social, quelle que soit la source (cf. Tableau 2). L'effet indirect au travers des 3 sources de soutien est significatif ($effet = 0,09$, $SE = 0,01$, 95 % IC [0,07 ; .12]), expliquant ainsi 38 % du lien entre situation de stress et le bien-être. L'effet direct du report d'une situation positive sur le bien-être reste significatif après la prise en compte des médiateurs ($effet = 0,15$, 95 % IC [0,12 ; 0,18]). Ainsi, les individus qui donnent une situation positive au

travail reportent plus de soutien social. En retour, un fort soutien social est associé à un bien-être subjectif augmenté. Ainsi, le soutien social perçu est un médiateur (partiel) du lien entre situation positive et bien-être, et ce pour les 3 sources de soutien : managers (*effet* = 0,06, 95 % IC [0,04 ; 0,08]), les collègues (*effet* = 0,02, 95 % IC [0,01 ; 0,03]) et les fonctions supports (*effet* = 0,01, 95 % IC [0,01 ; 0,02]).

Ainsi, les salariés reportant évoluer dans un environnement satisfaisant ou vivre une situation positive au travail présentent un bien-être subjectif plus élevé. L'inverse est aussi vrai : si la situation au travail est vécue comme stressante, alors le bien-être subjectif est moins élevé. Ce lien est partiellement expliqué par le soutien social. Cela signifie que l'environnement de travail influence le soutien social en positif ou négatif dans les équipes et les organisations et que ce soutien est associé au bien-être subjectif.

Discussion

L'objectif cette étude était d'examiner le rôle du soutien social perçu dans les liens entretenus entre la perception de l'environnement de travail et le bien-être subjectif au travail. Confirmant nos hypothèses, le fait de vivre des situations stressantes et positives influent sur le bien-être subjectif des salariés. L'examen des tailles d'effet révèle que la présence explicite de situations positives influe plus fortement sur le bien-être subjectif que la présence (ou l'absence) de situations stressantes. Ces résultats confirment les études antérieures démontrant que le bien-être n'est pas simplement l'absence de stress ; il dépend principalement de la présence de situations positives. Nos résultats révèlent également que le soutien social perçu est une variable explicative, médiatrice du lien entre environnement de travail et bien-être subjectif au travail. Ainsi, un environnement de travail favorable (situation positive, satisfaction à l'égard de l'environnement de travail) est associé à une plus grande satisfaction à l'égard du soutien apporté par les membres de leur équipe de travail, et plus largement par l'organisation. En retour, la perception d'un soutien social satisfaisant est associée à un bien-être subjectif augmenté.

La présente étude met donc en avant le rôle médiateur du soutien social. Jusqu'ici, la littérature a largement appuyé un rôle modérateur du soutien social, et ce particulièrement entre environnement de travail et aspects négatifs de santé, tels que le stress [29]. Ainsi, un fort soutien social réduirait l'influence délétère d'un environnement de travail défavorable sur la santé des salariés. Néanmoins, certaines études ne sont pas parvenues à reproduire cet effet modérateur, notamment quand l'issue de santé examinée est positive [33,34]. Dans ce cadre, les résultats de notre étude apportent des premiers éléments plaidant pour un rôle médiateur du soutien social. Le soutien social perçu pourrait donc agir

différemment lorsqu'on s'intéresse à des aspects positifs, comparativement à des aspects négatifs. En cela, ces résultats appuient encore le fait que le bien-être subjectif ne peut être vu comme un antonyme du stress : il dépendrait de déterminants particuliers (e.g., situation positive au travail) et résulterait de processus qui lui sont propres.

Enfin, cette étude propose également une mesure courte de bien-être subjectif au travail (BEST). Cette mesure présente de bonnes qualités psychométriques permettant une mesure rapide du bien-être subjectif des salariés. Utilisable facilement par les praticiens, elle permettra ainsi d'évaluer rapidement l'état de bien-être subjectif des salariés. De plus, nous avons fourni un étalonnage (cf. Tableau 3) permettant aux praticiens d'interpréter les scores individuels obtenus sur cette échelle par rapport à une population de salariés de provenance diverse et selon 5 classes ou niveaux de bien-être subjectif au travail. Ainsi, après avoir additionné les réponses données à l'échelle (score somme), le score obtenu peut être catégorisé à l'aide de l'étalonnage. Ces classes de scores permettent de catégoriser le score d'un salarié en faible, assez faible, moyen, assez fort, et fort bien-être subjectif au travail. Si les résultats présentés ici sont encourageants, certaines limites apparaissent dans notre étude. D'une part, la population interrogée est certes large, mais elle n'est pas représentative de la population des salariés français. Cela limite la fiabilité de l'étalonnage ; celui-ci devra être mis à jour au fur et à mesure des passations de l'échelle. D'autre part, concernant le recueil qualitatif des situations positives et/ou négatives, celui-ci présente l'avantage d'accéder aux facteurs de contraintes et de ressources propres à l'activité du salarié, et ce sans imposer aux salariés des catégories de facteurs de stress (comme dans les mesures quantitatives). Néanmoins, l'absence de report de situations stressantes ou positives peut recevoir plusieurs interprétations. Elle peut relever :

- d'un manque d'accessibilité de situations au moment de l'enquête ;
- d'un refus de s'exprimer ou ;
- de différences interindividuelles dans l'identification des situations¹.

Sur ce dernier point, certaines différences individuelles peuvent influencer sur la capacité à identifier ces situations (par e.g., alexithymie), ou encore révéler des effets de « seuils » sur ce qui peut être considéré comme stressant ou positif (par e.g., affectivité positive, négative [50]). Ainsi, l'absence de report de situations négatives ou positives n'est pas nécessairement synonyme d'absence de situations stressantes ou positives dans le contexte organisationnel où se trouve le salarié. Les recherches futures pourraient investiguer dans un paradigme Personne x Environnement l'influence de ces différences individuelles sur le report de situations descriptives du travail.

¹Nous souhaitons remercier le reviewer ayant suggéré cette explication dans son expertise.

Les investigations futures devront permettre d'agir à des niveaux primaire et secondaire de promotion de la santé. Tout d'abord, les études futures pourront chercher à spécifier plus précisément les déterminants du bien-être subjectif. Dans notre étude, le bien-être subjectif semble résulter de situations positives, suggérant le rôle fondamental des ressources, notamment sociales. Néanmoins, ces dernières ne sont pas identifiées précisément. Ainsi, un examen ciblé des catégories de ressources permettrait d'aboutir à un référentiel de facteurs favorables pour la santé et de bien-être. Établi en miroir d'un référentiel de facteurs de risques psychosociaux [51,52], un tel outil permettrait de lister les facteurs promoteurs de santé. Utilisé en complément des référentiels de facteurs de risques psychosociaux, les diagnostics ou interventions sur les organisations du travail pourraient évaluer ou développer de façon plus exhaustive des environnements de travail sain, c'est-à-dire dans lequel « il n'y a pas seulement une absence de conditions nocives, mais, au contraire, une abondance de facteurs favorables à la santé » [53]. Le rôle médiateur du soutien social mis en évidence dans notre étude, indique aussi que les interventions primaires doivent promouvoir les relations de soutien et d'entraide, les interactions positives et constructives entre salariés, leur managers et collègues pour stimuler le bien-être au travail.

D'autre part, à un niveau d'intervention secondaire, les résultats de notre étude suggèrent que les interventions visant à développer la capacité des individus à repérer leurs émotions positives et leurs sources, peuvent être bénéfiques pour la santé des salariés. En effet, les individus sont empreints d'un biais de négativité [54]. En conséquence, les événements négatifs ont plus de poids et d'impact que les positifs [55]. Afin de détecter les éléments positifs qui nous entourent, pouvant être sources d'émotions positives, les individus doivent faire évoluer leur biais perceptif [56]. Dans cet objectif, deux grands types de méthodes sont proposés : celles centrées sur l'individu et celles centrées sur la situation/autrui. Les méthodes individuelles visent globalement à développer chez les individus le ressenti d'affect positif par des techniques comme la visualisation des meilleurs soi possibles (c'est-à-dire, la représentation de soi dans le futur [57,58]) ou de

prendre conscience des ressentis internes comme la méditation. Néanmoins, ces méthodes présentent une efficacité relative [57] et n'inclut pas la nécessité de changer son environnement pour le faire évoluer.

D'autres méthodes centrées sur la perception d'événements ou de l'environnement demandent aux individus d'identifier des éléments de leur environnement — des ressources structurelles ou sociales — qui sont sources de satisfaction et d'émotions positives. Selon les méthodes, les individus peuvent être amenés à se remémorer des éléments positifs. Ces pratiques, telles que la réminiscence positive ou encore la lettre de gratitude, augmentent la capacité à profiter, à apprécier sa vie actuelle et à générer des affects positifs [59–61]. Centrée sur le présent, l'utilisation de carnets de bord, tenus de façon journalière, permet aux individus d'indiquer un élément source de satisfaction ou d'émotion positive au moment de son déroulement. La pratique de carnet de bord développe, par exemple, le sentiment de gratitude, mais augmente également les émotions positives, les comportements prosociaux et le bien-être [39,62]. Ce type d'intervention ne peut évidemment pas se substituer à une intervention de type primaire qui est avant tout, d'instaurer des conditions de travail satisfaisantes. Toute intervention doit être adaptée au contexte et au public concerné. Toutefois, ces interventions de type secondaire permettent d'identifier les éléments sur lesquels capitaliser et que les salariés souhaitent conserver, voire développer dans leurs activités quotidiennes. En conclusion, les études centrées sur les déterminants du bien-être au travail montrent ainsi que le bien-être dépend de facteurs et de processus qui lui sont spécifiques. C'est la présence de situations positives qui influe le plus fortement sur le bien-être subjectif. Ces situations positives reflètent la présence de ressources au sein de l'environnement de travail, et notamment de soutien social. Ainsi, les études futures doivent s'orienter sur le développement des facteurs favorables et de la perception de ces derniers.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Annexe 1. Mesure de bien-être subjectif au travail : BEST

Dimension	Items
Satisfaction	Je me vois un avenir dans cette entreprise
Satisfaction	Je suis content de ma journée de travail
Satisfaction	Quand je parle de mon travail, j'en dis généralement du bien
Emotion Positive	J'ai des moments de plaisir dans mon travail
Emotion Positive	Mon travail m'apporte des satisfactions
Emotion Positive	Je me sens de bonne humeur au travail

Annexe 2. Exemples de verbatims pour les situations stressantes et les situations positives

Situation	Verbatim
Stressante	« Charge de travail très importante avec des échéances très courtes et un enjeu important. »
Stressante	« Avoir la responsabilité de missions sans avoir les moyens de les réaliser »
Stressante	« Absence de reconnaissance des résultats obtenus lors de l'évaluation de fin d'année »
Stressante	« Changement de management et de l'organisation de travail : changement d'outil avec un mauvais accompagnement ou pas d'accompagnement. »
Stressante	« Le manque de ressources internes ou de disponibilité des ressources internes, qui entraînent une insatisfaction client. »
Stressante	« Une hostilité et un manque de tact de certains collaborateurs, qui installent une ambiance délétère au sein de l'équipe. »
Positive	« Réussite d'un projet »
Positive	« Davantage de responsabilités sur la mission et les contributions internes ; Reconnaissance de mes responsables sur la qualité du travail effectué »
Positive	« J'ai la liberté de prendre toutes les initiatives que je souhaite. Cela m'a permis de développer mes compétences et d'améliorer de nombreuses choses dans notre façon de travailler. »
Positive	« Participer au démarrage d'une nouvelle ère »
Positive	« La résolution d'un problème qui durait, l'atteinte d'un objectif challengeant, finir un projet avant la date prévue. »
Positive	« L'aboutissement de certains projets partage en réunion équipe feedbacks positifs de collègues »

Références

- [1] Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: an introduction. *Am Psychol* 2000;55:5-14. <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>.
- [2] Longo Y, Coyne I, Joseph S. The Scales of General Well-Being (SGWB). *Pers Individ Dif* 2017;109:148-59. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.005>.
- [3] Huppert FA. Psychological Well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Appl Psychol Heal Well-Being* 2009; 137-64. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>.
- [4] Kahneman D, Diener E, Schwartz N, et al. *Foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation; 1999.
- [5] Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol* 2001;52:141-66. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- [6] Diener E, Lucas RE. Personality and subjective well-being. In: Kahneman D, Diener E, Schwartz N, editors. *Well-being found. Hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation; 1999 p. 213-29.
- [7] Cacioppo JT, Bernston GG. The Affect System: architecture and operating characteristics. *Curr Dir Psychol Sci* 1999;8:133-7. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8721.00031>.
- [8] Diener E. Subjective well-being. *Psychol Bull* 1984;95:542-75. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909953.542>.
- [9] Rolland J-P. Le bien-être subjectif : revue de question. *Prat Psychol* 2000;1:5-21.
- [10] Vittersø J, Søholt Y. Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: further arguments for separating hedonic and eudaimonic well-being. *J Posit Psychol* 2011;6:326-35. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2011.584548>.
- [11] Diener E, Suh EM, Lucas RE, et al. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychol Bull* 1999;125:276-302. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.125.2.276>.
- [12] Stock WA, Okun MA, Benin M. Structure of subjective well-being among the elderly. *Psychol Aging* 1986;1:91-102. <http://dx.doi.org/10.1037//0882-7974.1.2.91>.
- [13] Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, et al. The Satisfaction With Life Scale. *J Pers Assess* 1985;49:71-5. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.
- [14] Judge TA, Bono JE, Erez A, et al. Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *J Appl Psychol* 2005;90:257-68. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>.
- [15] Van Katwyk PT, Fox S, Spector PE, et al. Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *J Occup Health Psychol* 2000;5:219-30. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>.
- [16] Biétry F, Creusier J. Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Rev Gest Des Ressources Hum* 2013;87:23. <http://dx.doi.org/10.3917/grhu.087.0023>.
- [17] Dagenais-Desmarais V. Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit. *Psychol Schweizerische Zeitschrift Für Psychol Und Ihre Anwendungen* 2010;174.
- [18] Collange J, Gaucher R, George M, et al. Mesurer le bien-être au travail : construction et validation factorielle du BET. *Arch Des Mal Prof l'Environnement* 2017;78:27-36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2016.07.003>.
- [19] Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med* 2005;62:105-12. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2002.006734>.
- [20] Murphy G, Athanasou J, King N. Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: a study of Australian human-service professionals. *J Manag Psychol* 2002;17:287-97. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210428092>.
- [21] Borman WC, Penner LA, Allen TD, et al. Personality predictors of citizenship performance. *Int J Sel Assess* 2001;9:52-69. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00163>.
- [22] Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychol Bull* 2005;131:803-55. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.
- [23] Wright TA, Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *J Occup Health Psychol* 2000;5:84-94. <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.84>.

- [24] Donald I, Taylor P, Johnson S, et al. Work environments, stress, and productivity: an examination using ASSET. *Int J Stress Manag* 2005;12:409–23. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.4.409>.
- [25] Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychol Bull* 2005;131:803–55. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.
- [26] Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol* 2001;86:499–512.
- [27] Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. *J Manag Psychol* 2007;22:309–28. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- [28] Tims M, Bakker AB, Derks D. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *J Occup Health Psychol* 2013;18:230–40. <http://dx.doi.org/10.1037/a0032141>.
- [29] Viswesvaran C, Sanchez JI, Fisher J. The role of social support in the process of work stress: a meta-analysis. *J Vocat Behav* 1999;54:314–34. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>.
- [30] LaRocco JM, House JS, French Jr JR. Social support, occupational stress, and health. *J Health Soc Behav* 1980;21:202–18.
- [31] Panaccio A, Vandenberghe C. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *J Vocat Behav* 2009;75:224–36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>.
- [32] Thoits PA. Stress, coping, and social support processes: where are we? What next?. *J Health Soc Behav* 1995;35:53–79.
- [33] Loscocco K, Spitze G. Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *J Health Soc Behav* 1990;31:313. <http://dx.doi.org/10.2307/2136816>.
- [34] Parasuraman S, Greenhaus JH, Granrose CS. Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *J Organ Behav* 1992;13:339–56. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130403>.
- [35] Bruchon-Schweitzer M, Boujut E. Psychologie de la santé. In: *Concepts méthodes et modèles*. Paris: Dunod; 2014 [2e édition].
- [36] Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol* 1995;69:719–27. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.
- [37] Algoe SB, Haidt J. Witnessing excellence in action: the “other-praising” emotions of elevation, gratitude, and admiration. *J Posit Psychol* 2009;4:105–27. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760802650519>.
- [38] Chancellor J, Layous K, Lyubomirsky S. Recalling positive events at work makes employees feel happier, move more, but interact less: a 6-week randomized controlled intervention at a Japanese workplace. *J Happiness Stud* 2014;871–87. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-014-9538-z>.
- [39] Emmons RA, McCullough ME. Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *J Pers Soc Psychol* 2003;84:377–89. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-84.2.377.3514>.
- [40] Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. *J Health Soc Behav* 1983;24:385–96. <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>.
- [41] Bellinghausen L, Collange J, Botella M, et al. Factorial validation of the French scale for perceived stress in the workplace. *Sante Publique (Paris)* 2009;21:365–73.
- [42] Collange J, Bellinghausen L, Albert E, et al. Une échelle de soutien social adaptée au monde professionnel. [A social support scale for the professional domain]. *E-Psychologie Du Trav Des Organ* 2013;19:1–14.
- [43] Hu L, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Struct Equ Model* 1999;6:1–55.
- [44] Kenny DA, Kaniskan B, McCoach DB. The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Social Methods Res* 2015;44:486–507. <http://dx.doi.org/10.1177/0049124114543236>.
- [45] McCullough ME, Emmons RA, Tsang JA. The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *J Pers Soc Psychol* 2002;82:112–27. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>.
- [46] Brauer M. L'identification des processus médiateurs dans a recherche en psychologie. *Annee Psychol* 2000;100:661–81. <http://dx.doi.org/10.3406/psy.2000.28668>.
- [47] Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol* 1986;51:1173–82.
- [48] Rossier J, Quartier V, Enescu R, et al. Validation of the french version of the Hierarchical Personality Inventory for Children (HiPIC): influence of gender and age on personality traits in 8- to 12-year-olds. *J Psychol Assess* 2007;23:125–32. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.23.2.125>.
- [49] Tavani JL, Caroff X, Lo Monaco G, et al. Comment évaluer la santé psychologique au travail ? Principes psychométriques de bases. *Arch Mal Prof l'Environnement* 2014;75:496–508. <http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2014.06.001>.
- [50] Moyle P. The role of negative affectivity i the stress process: tests of alternative models. *J Organ Behav* 1995;16: 647–68.
- [51] Gollac Michel, Bodier Marceline. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, DARES, Ministère du travail et de l'emploi, avril 2011 disponible en ligne: travail-emploi-gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf.
- [52] Cartwright S, Cooper CL. *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1997.
- [53] Leka S. Organisation du travail et stress : approches systématiques du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux. In: (Série protection de la santé des travailleurs, n°3); 2004.
- [54] Rozin P, Royzman EB. Negativity bias, negativity dominance, and contagion Paul. *Personal Soc Psychol Rev* 2001;5:296–320. <http://dx.doi.org/10.1207/S15327957PSPR0504>.
- [55] Baumeister RF, Bratslavsky E, Finkenauer C, et al. Bad is stronger than good. *Rev Gen Psychol* 2001;5:323–70. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>.
- [56] Hanson R. *Hardwiring happiness: the new brain science of contentment, calm and confidence*. New York: Crown Publishing Group; 2013.
- [57] Goyal M, Singh S, Sibinga EMS, et al. Meditation programs for psychological stress and well-being. *JAMA Intern Med* 2014; 174:357. <http://dx.doi.org/10.1001/jamainternmed.2013.13018>.
- [58] Sheldon KM, Lyubomirsky S. How to increase and sustain positive emotion: the effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *J Posit Psychol* 2006;1:73–82. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760500510676>.
- [59] Bryant FB, Smart CM, King SP. Using the past to enhance the present: boosting happiness through positive reminiscence. *J Happiness Stud* 2005;6:227–60. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-005-3889-4>.
- [60] Boehm JK, Lyubomirsky S, Sheldon KM. A longitudinal experimental study comparing the effectiveness of happiness-enhancing strategies in Anglo Americans and Asian Americans. *Cogn Emot* 2011;25:1263–72. <http://dx.doi.org/10.1080/02699931.2010.541227>.
- [61] Toepfer SM, Cichy K, Peters P. Letters of Gratitude: further Evidence for Author Benefits. *J Happiness Stud* 2011;13:187–201. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-011-9257-7>.
- [62] Chan DW. Gratitude. gratitude intervention and subjective well-being among Chinese school teachers in Hong Kong. *Educ Psychol* 2010;30:139–53. <http://dx.doi.org/10.1080/01443410903493934>.