

: : : : à la Une : : : :

17/07/2013 - Santé-Sécurité

Les douze questions du bien-être au travail

Quels pourraient être les critères scientifiques de mesure du bien-être au travail ? Des recherches sont en cours à l'université de Caen. Elles ont débouché sur l'élaboration d'une "échelle de mesure positive du bien-être au travail". Douze critères clés ont été identifiés.



Jordane Creusier, doctorant, et Franck Biétry, enseignant chercheur à l'Institut d'administration des entreprises de l'université de Caen, ont commencé leurs recherches en 2011. Tout a débuté avec un questionnaire très fouillé mené auprès d'une poignée de salariés et de spécialistes de la prévention et de la psychologie du travail, portant sur des situations professionnelles favorables au bien-être au travail. Dès le début, il s'agissait en effet de mesurer le bien-être de manière positive. "Nous ne mesurons pas l'absence de mal-être : notre but est vraiment de nous concentrer sur l'existence d'un bien-être", précise Jordane Creusier.

Affinement progressif

Une liste de critères concourant au bien-être a ainsi été identifiée. Deux questionnaires ont ensuite été diffusés. Une première version a obtenu 313 réponses, une seconde environ 815 865 réponses, avec un panel socio-professionnel large. Cela a permis d'épurer peu à peu les questions évoquées, afin de resserrer le questionnaire. Au final, seules douze "items" ont été retenus pour mesurer le bien-être.

Six items "hédoniques"

Parmi ces douze critères, six présentent un caractère hédonique, c'est-à-dire qu'ils reposent sur un besoin de maximisation du plaisir et d'évitement de la souffrance. Trois ont rapport à la gestion du temps : "mes horaires sont stables", "ma vie professionnelle ne déborde pas sur ma vie privée" et "le temps que je passe au travail me semble raisonnable".

Les trois autres sont liés à l'environnement physique du salarié : "je peux personnaliser mon espace de travail", "mon poste de travail est adapté à mes besoins", "le cadre dans lequel je travaille est agréable (couleurs, design...)".

Six items "eudémoniques"

Le reste des critères est de nature eudémonique : ils concernent la réalisation personnelle et l'accomplissement. Trois dépendent des relations humaines au sein de l'entreprise : "j'ai de bonnes relations avec mes collègues", "j'ai le sentiment d'être intégré parmi mes collègues", "mes collègues sont solidaires de moi".

Les trois derniers, sont liés au management des ressources humaines : "j'ai des possibilités d'évolution si je le souhaite", "mes besoins et mes attentes sont pris en compte", "mon chef me montre de la reconnaissance pour mon travail".

Définition du bien-être

En définitive, ce travail a permis aux chercheurs de définir la notion de bien-être, souvent employée avec peu de précision. Il s'agit logiquement selon eux "d'un état psychologique résultant d'un rapport positif aux autres, à soi, au temps et à l'environnement physique de travail". "Nous avons bien veillé à mesurer le bien-être et non des concepts proches comme la satisfaction ou le bonheur", précise Jordane Creusier.

A lire également

Établissements de soins :
"Le préventeur doit s'appuyer sur le document unique et sur la sinistralité"

Qualité de vie au travail :
accord validé

Faut-il prendre en compte les maladies cardiovasculaires au sein de l'entreprise ?

Travailleurs saisonniers : quelle prévention en matière de risques professionnels ?

Spécificités françaises

Aucune échelle de mesure du bien-être n'avait jusqu'à présent été développée spécifiquement pour la France ; c'est donc une première. Elle a son importance, puisque "les rapports au temps et à l'environnement physique de travail (...) ne figuraient pas en tant que dimensions dans les échelles nord-américaines", expliquent les chercheurs. Dans l'Hexagone, "le bien-être au travail (...) requiert un sentiment de pouvoir remplir correctement sa mission professionnelle", poursuivent-ils.

Outil managérial

D'après les chercheurs, l'échelle proposée est "fiable, valide statistiquement, et utile aux managers". Elle pourra être incluse dans les baromètres sociaux des entreprises pour orienter les politiques de bien-être au travail. "La mesure du bien-être pourrait permettre de porter un regard complémentaire aux traditionnels calculs d'efficacité et d'efficience : elle permet d'établir un ratio rapportant le résultat économique au niveau de bien-être au travail des salariés".

Par [Caroline Kim](#)