

Guide de mesure du Bien-être au travail par le SLAC

Document scientifique de la Chaire Management et Santé au Travail

Emmanuel Abord de Chatillon, Alain Lacroux et Damien Richard

Version de Décembre 2020

Pour citer ce document :

Abord de Chatillon E., Lacroux A. et Richard D. (2020). « Guide de mesure du Bien-être au travail par le SLAC », *Document scientifique de la Chaire Management et Santé au Travail*, Université Grenoble-Alpes.

Ce guide vise à fournir l'ensemble des éléments utiles à une utilisation scientifique et empirique de l'outil de mesure construit pour évaluer le bien-être au travail. Il s'agit ici de proposer un outil de mesure en lien avec le modèle SLAC (Abord de Chatillon et Richard, 2015).

Ce questionnaire est visible en ligne à l'adresse suivante :

<https://www.sphinxonline.com/surveyserver/s/abord/SLAC24/questionnaire.htm>

Ce document a été construit non seulement à partir des fondements théoriques de cet article de 2015, mais également par la mise en place d'un ensemble d'enquêtes réalisées depuis 2014. C'est ainsi qu'une dizaine d'enquêtes ont été réalisées pour tester les différentes dimensions. Puis, en 2020 des enquêtes spécifiques ont été conduites pour valider précisément l'outil de mesure.

- Une analyse qualitative d'entretiens réalisés depuis 2014 (145) et de réponses à des questions ouvertes de questionnaires portant sur le bien-être (4354) a permis de constituer une première base d'items correspondant à chacune des dimensions du modèle.
- Ces items ont été soumis à six experts qui ont retenus pour chaque dimension les items les plus caractéristiques de chacune des dimensions. Cela a permis de dégager 49 items.
- Les items retenus ont ensuite été soumis à une deuxième cohorte d'experts (pour l'essentiel des enseignants chercheurs travaillant dans le champ de la santé au travail). Leur rôle était à la fois d'attribuer chaque item à une dimension du modèle, mais aussi d'identifier les items posant des difficultés d'attribution ou de compréhension.
- L'étape suivante a consisté en un questionnaire administré à 317 salariés pour examiner la solidité des construits.
- Enfin, une étude confirmatoire a été réalisée et a permis de recueillir 6500 réponses auprès de salariés.

Ce document propose donc d'une part des éléments d'utilisation du questionnaire (1°) et d'autre part des éléments de présentation du modèle (2°) et enfin des analyses statistiques des données recueillies à ce jour (3°). En annexes se trouvent également les articles de recherche publiés qui traitent de ce modèle.

1. Utilisation du questionnaire

1.1. Droits d'utilisation de l'échelle de mesure

L'utilisation de cet outil de mesure est libre et gratuite sous réserves :

- a. D'en informer les auteurs avant diffusion (abord@grenoble-iae.fr)
- b. De transmettre les données recueillies (uniquement celles portant sur les éléments de l'outil de mesure utilisés avec des éléments sociodémographiques : âge, sexe, profession etc...) au format Excel par mail (abord@grenoble-iae.fr).
- c. De bien citer ce document (Abord de Chatillon E., Lacroux A. et Richard D. (2020). « Guide de mesure du Bien-être au travail par le SLAC », *Document scientifique de la Chaire Management et Santé au Travail*, Université Grenoble-Alpes).

1.2. Questions

Les questions peuvent être posées dans un ordre différent de celui proposé. Elles peuvent également être mélangées d'une dimension à l'autre.

Sens

Je trouve utile le travail que je fais.
Ce que je fais dans mon travail a du sens pour moi.
Mes valeurs peuvent s'incarner dans ce que je fais au travail.
Le travail que je fais contribue à rendre le monde meilleur.
Mon travail correspond à mes valeurs.
Le travail que je fais est important.

Lien

J'ai le sentiment de faire partie d'une équipe.
Je me sens reconnu(e) par mes collègues.
J'apprécie les relations que je tisse dans mon travail.
Certains collègues sont de vrai(s) ami(e)s.
Je retrouve parfois mes collègues en dehors du travail.
Dans mon travail, on me respecte.

Activité

Mon activité professionnelle me permet d'exprimer qui je suis.
Mon travail me permet d'utiliser mes compétences.
J'ai l'impression de bien faire mon travail.
Mon travail me propose des défis intéressants.
J'ai des marges de manœuvre suffisantes pour bien faire mon travail.
Je peux apprendre de nouvelles choses en faisant mon travail.

Confort

Ma rémunération est adaptée à ce que je fais.

Je travaille dans de bonnes conditions.
J'estime ma rémunération correcte par rapport à mon expérience et mes responsabilités.
Mon cadre de travail est agréable.
Mon espace de travail est suffisamment lumineux, propre, aéré et chauffé.
Mon lieu de travail est de qualité et me procure une sensation de confort.

1.3. Echelons de mesure

Nous avons testé l'outil avec une échelle de Likert de 1 à 5 de Pas du tout d'accord à Tout à fait d'accord.

Pas du tout d'accord

Plutôt pas d'accord

Ni pas d'accord ni d'accord

Plutôt d'accord

Tout à fait d'accord

2. Quelques éléments théoriques

Le modèle SLAC (Abord de Chatillon et Richard, 2015) propose une modélisation du bien-être au travail à travers quatre dimensions : le Sens du travail, le Lien, l'Activité et le Confort. Cette modélisation centrée sur le bien-être et non pas le stress ou la souffrance s'inscrit dans une perspective salutogénique du travail (Antonovsky, 1987, Neveu, 2012, Richard, 2012).

2.1. Le sens du travail

La première dimension du Sens est composée de trois aspects (Morin et Cherré, 1999) : la signification subjective du travail – "*sensus*" -, les grands desseins et la direction qui guident le collectif de travail et l'individu dans son activité "*sumo*" (Pattakos, 2006) et la cohérence entre la personne, ses besoins, valeurs et le travail accompli (Morin et Gagné, 2009). Un ensemble d'auteurs fait de la construction du sens l'un des constituants essentiels du bien-être (Ben-Shahar, 2008, Frankl, 1988 ; Yalom, 1980). Dans le champ des sciences de gestion, les liens entre le sens du travail et le bien-être psychologique ou la santé mentale ont été étudiés depuis longtemps (Barthod-Prothade, 2012 ; Morin, 1998 ; Morin et Cherré, 1999 ; Morin et Forest, 2007 ; Morin et Gagné, 2009 ; Pattakos, 2006).

Karl E. Weick (1995) propose une théorie originale sur la construction de sens dans l'action sous forme d'un processus appelé le *sensemaking* qui consiste en une succession d'activités de diagnostic, d'interprétation et d'action enracinée dans le réel de l'expérience de travail, incluant des dimensions narrative, cognitive et émotionnelle (Vogus et al. 2014 ; Weick, 1993). La théorie du *sensemaking* a été utilisée rarement santé au travail (Maitlis & Christianson, 2014) à quelques-rares exceptions (Nestea et al., 2015).

Il est à noter qu'un nombre croissant de chercheurs place la question des espaces de discussion au centre du processus de construction et d'actualisation du sens du travail (Detchessahar 2011, 2013 ; Abord de Chatillon et Desmarais, 2017, Richard et al., 2015). La construction du sens est ainsi vue comme une activité continue impliquant l'engagement régulier des acteurs au sein d'espaces de dialogue centrés sur le réel de l'activité dans ses dimensions subjective, objective et collective (Gomez, 2013). Ce processus nécessite un cadre de sécurité pour que les acteurs osent une parole authentique sur le travail qui s'incarne sur la scène du travail (Colle et al. 2020 ; Detchessahar, 2019 ; Montlahuc, 2018 ;).

2.2. Le lien social

La deuxième dimension, celle du Lien, comprend le soutien social et la reconnaissance des collègues, des supérieurs hiérarchiques et la qualité des relations au sein du collectif de travail (Bernoux, 2015, Thuderoz, 1995). Cette dimension du lien social constitue un enrichissement du soutien social de Karasek et Theorell (1990). La qualité des relations de travail est clairement identifiée par la littérature comme l'une des ressources clés de préservation du bien-être au travail (Hobfoll *et al.* 1992 ; Halbesleben, 2006 ; Rossano et al. 2015).

Le lien social tel que nous le définissons « comprend l'ensemble des formes de soutien social ainsi que la qualité des relations interpersonnelles » (Abord de Chatillon et Richard, 2015, p.

59). Et les espaces de discussion du travail sont également considérés comme « lieu de la construction du lien professionnel » et « opérateurs de bien-être et de qualité de vie au travail » (Abord de Chatillon et Richard, 2015, p. 59) dans la lignée des travaux de Bertrand et Stimec (2011), Detchessahar (2011, 2013, 2019), Conjard et Journoux (2013), Richard (2012). Ces espaces de discussion du travail mettent en dialogue le travail réel dans ses dimensions objective, subjective et collective (Gomez, 2013). Ces EDD constituent « des dispositifs validés scientifiquement pour favoriser le bien-être des salariés » (Abord de Chatillon et Desmarais, 2017, p. 13).

Les travaux originaux de Marcel Mauss (1924) qui place la construction du lien social au fondement de la société offre un fondement anthropologique à cette dimension et commencent à être largement repris par des chercheurs en sciences de gestion (Adla et Gallego-Roquelaure, 2018 ; Caillé et Grésy, 2014 ; Grevin, 2019, Pavageau, 2019).

2.3. L'activité

La troisième dimension, celle de l'Activité, décrit la qualité de l'activité de production (*poïesis*) et la capacité de la personne à faire un travail de qualité en mobilisant les ressources du collectif de travail et en déployant son pouvoir d'agir (Clot, 2010). Les personnes qui se sentent bien dans leur travail sont celles qui exercent leur capacité d'action sur leur situation de travail et de prendre des initiatives et qui ont le sentiment de « bien faire leur travail » (Clot, 2008). L'activité productive au sein d'un collectif est au cœur de la préservation de la santé des travailleurs (Clot et al. 2021). C'est dans cet « agir productif » largement collectif qui réhabiliter le conflit pour améliorer la qualité du travail. que ce construit le « travail vivant » et le « travail bien fait ». Celui-ci permet à ceux qui le font de rester en bonne santé et de rester également des « sujet politique », un homme ou une femme qui agit en tant que sujet et contribue à une véritable « écologie du travail » (Clot et al. 2021 ; Dejourn, 2009).

Les travaux sur l'autodétermination (Ryan et Deci, 2001) font reposer le bien-être sur la satisfaction de trois besoins psychologiques fondamentaux en lien avec l'activité : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et besoin de relation à autrui dans l'activité collective. L'autonomie implique que la personne décide volontairement de ses actions et qu'elle ne se réduit pas à un fonctionnement d'agent et de soumission à aveugle à des règles ou à une autorité mais qu'elle dispose d'une liberté et d'une marge de manœuvre dans l'activité. Cette liberté contribue à la qualité de vie au travail et à l'innovation (Colle, 2017). Le besoin de compétence se réfère à un « sentiment d'efficacité sur son environnement, qui stimule le goût de relever des défis, de « faire face » et de « prendre en charge » les actions, qui contribue à nourrir en retour un sentiment d'estime de soi et de confiance en soi » (Abord de Chatillon et Richard, 2015, p. 56). Enfin le besoin de relation à autrui dans le travail comprend le sentiment d'appartenance à un collectif de travail et le sentiment d'être en lien avec des personnes importantes pour soi pour débattre des critères pour bien faire son travail (Clot et al. 2021).

Ces trois besoins liés à l'activité sont considérés comme essentiels pour préserver le bien-être au travail (Deci et Ryan, 2002 ; Cartwright et Cooper, 2009 ; Nestea, 2016).

Notre vision de l'activité s'inscrit non seulement dans une perspective salutogénique (Neveu, 2012) mais également sur la synthèse proposée par Warr (1990) entre les logiques hédonique (« *mon activité me procure du plaisir* ») et eudémonique (« *je m'épanouis dans mon travail car il fait sens pour moi* »).

2.4. Le confort

La quatrième dimension, celle du Confort, désigne un sentiment de bien-être physique, fonctionnel et psychique impliquant non seulement les conditions de travail mais également la satisfaction de besoins fondamentaux permettant de réaliser l'activité dans le temps long, sans épuisement des ressources humaines ni multiplication des pathologies psychosociales (Rioux et al. 2013 ; Ryan et Deci, 2000).

Si les trois premières dimensions du Sens, du Lien et de l'Activité sont nourries par l'investissement des acteurs au sein d'espaces de discussion (EDD) (Detchessahar, 2013, 2019), la dimension du confort concerne plus les conditions de travail et d'emploi – incluant le salaire, l'équilibre vie professionnelle – vie privée, le cadre et le lieu de travail etc. -.

Nous avons montré qu'« en permettant au salarié de travailler en confort, l'organisation favorise l'attachement et l'identification de l'individu à son environnement de travail, dotant ainsi l'espace de sens individuel et social. (...) L'espace de travail salutogénique, doit être conçu comme un lieu de communication, d'échanges, d'apprentissages et d'expériences collectives, tout en ayant conscience que les salariés agissent sur leur environnement, transforment leur espace de travail afin de se l'approprier et de l'intégrer dans leur univers cognitif et affectif » (Abord de Chatillon et Richard, p. 61).

Le modèle SLAC permet d'opérationnaliser et de mesurer le concept de bien-être en passant d'une logique pathogénique à une logique salutogénique de construction des conditions du bien-être au travail. Les quatre dimensions proposées Sens, Lien, Actitivité et Confort complètent la proposition d'échelle de mesure positive du bien-être au travail de Bietry et Creusier (2013).

3. Analyses statistiques de l'échelle de mesure

Nous proposons ici un ensemble d'analyses permettant de comprendre comment fonctionne l'outil de mesure. Pour cela nous avons réalisé une analyse exploratoire sur 20 % de notre échantillon (3.1.) puis une analyse confirmatoire sur 80 % de l'échantillon (3.2.). Cela nous permet de mettre en évidence la validité prédictive de l'outil (3.3.) et de revenir sur le statut particulier de la dimension « confort » (3.4.).

3.1. Analyse exploratoire menée sur 20% de l'échantillon (766 répondants)

Sens	Loadings
Je trouve utile le travail que je fais.	,634
Ce que je fais dans mon travail a du sens pour moi.	,834
Mes valeurs peuvent s'incarner dans ce que je fais au travail.	,883
Le travail que je fais contribue à rendre le monde meilleur.	,728
Mon travail correspond à mes valeurs.	,820
Le travail que je fais est important.	,761
Méthode ML ; KMO = 0.87 ; VE = 61%	

Lien	Loadings	
	Travail	Hors travail
J'ai le sentiment de faire partie d'une équipe.	,776	
Je me sens reconnu(e) par mes collègues.	,928	
J'apprécie les relations que je tisse dans mon travail.	,712	
Certains collègues sont de vrai(s) ami(e)s.		,998
Je retrouve parfois mes collègues en dehors du travail.		,656
Dans mon travail, on me respecte.	,693	
Méthode ML + rotation Promax ; KMO = 0.77 ; VE = 66%		

Activité	Loadings
Mon activité professionnelle me permet d'exprimer qui je suis.	,732
Mon travail me permet d'utiliser mes compétences.	,776
J'ai l'impression de bien faire mon travail.	,460
Mon travail me propose des défis intéressants.	,811
J'ai des marges de manœuvre suffisantes pour bien faire mon travail.	,685
Je peux apprendre de nouvelles choses en faisant mon travail.	,741
Méthode ML + rotation Promax ; KMO = 0.86 ; VE = 50.4%	

Confort	Loadings	
	Matériel	Financier
Ma rémunération est adaptée à ce que je fais.		,927
Je travaille dans de bonnes conditions.	,516	
J'estime ma rémunération correcte par rapport à mon expérience et mes responsabilités.		,972
Mon cadre de travail est agréable.	,696	
Mon espace de travail est suffisamment lumineux, propre, aéré et chauffé.	,864	

Mon lieu de travail est de qualité et me procure une sensation de confort.	,971
Méthode ML + rotation Promax ; KMO = 0.70; VE = 72.1%	

Pour chaque dimension, la structure est claire. Il y a quatre items qui interpellent à des degrés divers. Si on les enlève, on obtient une structure claire avec 5 items par dimension (20 au total). Il est aussi possible de garder une structure avec 6 items par dimension. Les sous-dimensions pour « Liens » et « Confort » sont clairement visibles.

Analyse version 2

	1
Ce que je fais dans mon travail a du sens pour moi.	,808
Mes valeurs peuvent s'incarner dans ce que je fais au travail.	,895
Le travail que je fais contribue à rendre le monde meilleur.	,740
Mon travail correspond à mes valeurs.	,839
Le travail que je fais est important.	,742
Méthode ML ; KMO = 0.85 ; VE = 64.1 % ; Alpha de Cronbach = 0.90	

	Factor	
	<i>Travail</i>	<i>Hors travail</i>
J'ai le sentiment de faire partie d'une équipe.	,814	
Je me sens reconnu(e) par mes collègues.	,835	
J'apprécie les relations que je tisse dans mon travail.	,760	
Certains collègues sont de vrai(s) ami(e)s.		,963
Je retrouve parfois mes collègues en dehors du travail.		,626
Méthode ML ; KMO = 0.73 ; VE = 69.3 % Alpha de Cronbach = 0.79		

	1
Mon activité professionnelle me permet d'exprimer qui je suis.	,732
Mon travail me permet d'utiliser mes compétences.	,764
Mon travail me propose des défis intéressants.	,821
J'ai des marges de manœuvre suffisantes pour bien faire mon travail.	,678
Je peux apprendre de nouvelles choses en faisant mon travail.	,748
Méthode ML ; KMO = 0.85 ; VE = 56.2 % Alpha de Cronbach = 0.86	

	Factor	
	<i>Financier</i>	<i>Matériel</i>
Ma rémunération est adaptée à ce que je fais.	,907	
J'estime ma rémunération correcte par rapport à mon exp. et mes resp.	,999	
Mon cadre de travail est agréable.		,654
Mon espace de travail est suffisamment lumineux, propre, aéré et chauffé.		,831
Mon lieu de travail est de qualité et me procure une sensation de confort.		,930
Méthode ML ; KMO = 0.64 ; VE = 78.9 % Alpha de Cronbach = 0.78		

3.2 Analyse confirmatoire (sur le modèle issu de l'AFE, échantillon de 3032 répondants)

Les résultats obtenus avec une méthode adaptée à l'estimation de variables mesurées sur des échelles de Likert (estimateur DWLS) sont très bons. Les indices du modèle issu de l'analyse exploratoire sont meilleurs que des modèles concurrents (modèle indépendant avec un seul facteur, modèle initial à 4 dimensions et modèle avec un construit supérieur d'ordre 2 pouvant représenter le bien-être « global »).

Indices d'ajustement de 4 modèles concurrents

	Seuils acceptables	Modèle issu de l'AFE (6 dimensions)	Modèle indépendant (1 seul facteur)	Modèle initial à 4 dimensions	Modèle hiérarchique avec facteur d'ordre 2
Khi ² (ddl)		687 (174)	20697 (252)	3880 (246)	1747 (183)
CFI	> 0.95	0.99	0.51	0.93	0.97
TLI	> 0.95	0.98	0.47	0.92	0.96
RMSEA (avec IC à 90%)	< 0.08 IC sup <0.1	0.031 [0.029, 0.034]	0.164 [0.162, 0.165]	0.07 [0.068,0.072]	0.053 [0.051, 0.055]
SRMR	< 0.08	0.04	0.11	0.07	0.06

Le modèle avec les 6 dimensions corrélées demeure meilleur que le modèle avec un construit supérieur : cela accrédirait l'idée que le SLAC contient des dimensions liées mais suffisamment indépendantes. L'idée sous-jacente est que le bien être peut être plus efficacement conceptualisé comme une combinaison additive de diverses dimensions (et non comme un construit supérieur, comme le facteur G pour l'intelligence).

3.2. Validité prédictive (réseau nomologique)

Nous avons calculé une série de corrélations avec des construits attitudeux sur l'environnement de travail.

Tableau : Matrice des corrélations des 4 dimensions issues de l'analyse factorielle avec une sélection de variables attitudeux

Variable	Sens	Lien au travail	Lien hors travail	Activité	Confort matériel	Confort financier
1. Sens	—					
2. Lien_travail	0,45	—				
3. Lien_hors_travail	0,157	0,364	—			
4. Activité	0,621	0,521	0,14	—		
5. Confort_mat	0,292	0,327	0,079	0,373	—	
6. Confort_fi	0,15	0,192	-0,054	0,331	0,226	—
7. Charge de travail	0,004	-0,036	-0,038	0,029	-0,081	-0,069
8. Fatigue	-0,25	-0,243	-0,064	-0,269	-0,22	-0,163
9. Lassitude cognitive	-0,225	-0,203	-0,038	-0,252	-0,179	-0,061
10. Epuisement émotionnel	-0,269	-0,341	-0,208	-0,23	-0,197	-0,022
11. Charge mentale	-0,088	-0,101	-0,035	-0,069	-0,175	-0,13
12. Ennui	-0,437	-0,312	-0,098	-0,474	-0,226	-0,15
13. Conflit travail famille	-0,133	-0,164	-0,104	-0,109	-0,176	-0,015
14. Soutien (facilitation)	0,228	0,409	0,188	0,27	0,254	0,13
15. Soutien (dialogue)	0,249	0,498	0,265	0,332	0,263	0,112
16. Soutien (aide)	0,238	0,469	0,285	0,284	0,251	0,11
17. Soutien (écoute)	0,219	0,43	0,335	0,242	0,227	0,058
18. Management exemplaire	0,251	0,366	0,077	0,327	0,232	0,215
19. Management participatif	0,279	0,453	0,116	0,396	0,286	0,184
20. Managt empathique	0,269	0,456	0,134	0,377	0,295	0,191
21. Contrôle orga perçu	0,009	0,026	0,053	-0,096	-0,039	-0,095
22. Amour du travail	0,462	0,346	0,051	0,592	0,284	0,269
23. Stress	-0,091	-0,147	-0,035	-0,116	-0,196	-0,038
24. Satisfaction	0,47	0,348	-0,005	0,552	0,264	0,197
25. Engagement	0,375	0,485	0,107	0,54	0,387	0,283
26. Reconnaissance	0,433	0,203	0,047	0,413	0,188	0,147

Corrélations en rouge : non significatives

En première analyse, la validité prédictive apparaît satisfaisante : de nombreuses corrélations correspondent à ce que l'on pouvait attendre à partir des résultats connus dans la littérature.

On peut voir par exemple que la corrélation des dimensions du SLAC avec une mesure globale du bien-être ou avec l'engagement au travail est assez forte. On note aussi que la dimension activité corrèle fortement avec les variables très liées à l'activité de travail (satisfaction, engagement) et que le lien corrèle plus avec des variables « relationnelles (comme le soutien).

3.3. Analyses descriptives des échantillons

Ici les indicateurs sont construits par sommation des différentes dimensions de chaque items.

Dimensions	Nombre Obs.	Moyenne	Ecart-type	Quartiles
Sens	5904	23,64	4,32	22 ; 24 ; 27
Lien	5917	22,56	4,51	20 ; 23 ; 26
Activité	5820	22,25	4,15	20 ; 23 ; 24
Confort	5856	20,23	4,29	18 ; 20 ; 23
Bien-être au Travail	5531	88,81	12,97	82 ; 89 ; 97

Genre :

		Une femme	Un homme
Sens	Moyenne	23,76	23,45
	Médiane	24	24
	Effectif	3617	2194
Lien	Moyenne	22,75	22,23
	Médiane	23	23
	Effectif	3633	2192
Activité	Moyenne	22,2	22,34
	Médiane	23	23
	Effectif	3573	2162
Confort	Moyenne	20,22	20,34
	Médiane	20	20
	Effectif	3593	2175
Bien-être au travail	Moyenne	89,06	88,38
	Médiane	89	89
	Effectif	3381	2071

Age :

	Sens	Lien	Activité	Confort	BET
15 à 19 ans					
20 à 24 ans	24,71	23,89	23,48	22,99	95,46
25 à 39 ans	23,87	23,24	22,16	20,14	89,45
40 à 54 ans	23,48	22,29	22,14	20,14	88,14
55 à 64 ans	23,57	21,8	22,81	20,9	89,12
65 ans et plus	23,6	20,11	23,8	19,4	86,33

Annexes

Références

Abord de Chatillon, E. & Desmarais C. (2017). « Espaces de discussion, management et épuisement professionnel », @ GRH, n°2, p. 13-36. DOI.org/10.3917/grh.172.0013

Abord de Chatillon E. & Richard D. (2015). « Du sens, du lien, de l'activité et du confort (SLAC). Proposition pour une modélisation des conditions du bien-être au travail par le SLAC », *Revue française de gestion*, Vol. 41, n°249, p. 53-71. DOI.org/10.3166/rfg.249.53-71

Adla L. et Gallego-Roquelaure V. (2018). « Le don au cœur de la construction d'une GRH partagée en PME », *Revue de Gestion des ressources humaines*, Vol 108, n°2, p. 32-43.

Antonovsky A. (1987). « The salutogenic perspective : toward : a new view of health and illness », *Advances, Institute for the Advancement of Health*, vol. 4, n°1, p. 47-55.

Bernoux P. (2015). *Mieux-être au travail : appropriation et reconnaissance*, Octarès, Paris.

Bietry F. et Creusier J. (2013). « Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET) », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°87, p. 23-41

Caillé A. & Grésy J.-E. (2014), *La révolution du don : Le management repensé à la lumière de l'anthropologie*, Paris, Seuil.

Cartwright S. et Cooper C.L. (eds.) (2009). *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, Oxford University Press.

Clot Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*, PUF, Paris.

Clot Y. (2010). *Le travail à cœur, Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La découverte, Paris.

Clot Y, Bonnefond J.-Y., Bonnemain A., Zittoun M. (2021), *Le prix du travail bien fait*, Paris, La Découverte.

Colle, R., Corbett-Etchevers, I., Defélix, C., Perea, C., & Richard, D. (2020). Vers la caractérisation d'une gestion des ressources humaines bienveillante comme réponse au mal-être au travail. Une étude exploratoire au sein d'une PME labellisée. », *RIMHE Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, Vol. 10, n°41, p. 53-76.

Conjard P. et Journoud S. (2013). « Ouvrir des espaces de discussion pour manager le travail », *Management & Avenir*, n°63, p. 81-97.

Deci E.L. et Ryan M. (Eds.) (2002). *Handbook of Self-Determination Research*, University of Rochester Press.

Detchessahar M. (2011). « Santé au travail Quand le management n'est pas le problème, mais la solution », *Revue française de gestion*, n°214, p. 89-105.

- Detchessahar M. (2013). « Faire face aux risques psychosociaux : quelques éléments d'un management par la discussion », *Négociations*, n°19, p. 57-80.
- Detchessahar M. (2019). *L'entreprise délibérée : Refonder le management par le dialogue*, Paris, Nouvelle Cité GRACE.
- Grevin A. (2019). « Le don comme culture organisationnelle: Étude d'entreprises engagées pour une « économie de communion » ». *Revue française de gestion*, 4(4), p. 123-147. <https://doi.org/10.3166/rfg.2019.00335>
- Gomez P.-Y. (2013), *Le travail invisible. Enquête sur une disparition*, Paris, F. Bourin Editeur.
- Karasek R. & Theorell T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity, and Reconstruction of Working Life*, Basics Books, New York.
- Maitlis S., & Christianson M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 8(1), 57-125.
- Morin, E. M. & Cherré, B (1999). « Les cadres face au sens du travail », *Revue française de gestion*, n°126, p. 83-93.
- Morin E. M. & Gagné C. (2009). « Donner un sens au travail. Promouvoir le bien-être psychologique », *Études et recherches / Rapport R-624*, Montréal, IRSST.
- Morin E. M., & Forest J. (2007). « Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail », *Gestion*, Vol. 32, n°2, p. 31-36.
- Moisson V. & Gardody J. (2021). « Le rôle du cadre de santé dans la perte et la (re)construction de sens au travail à l'hôpital. Une étude exploratoire par entretien semi-directifs », *RIMHE Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, Vol. 10, n°42, p. 49-67.
- Montlahuc J.-J. (2018), *Se dire la vérité en entreprise*, Paris, Pearson.
- Neveu J.-P. (2012). « Pour repenser la relation travail-santé psychologique : La théorie de la préservation des ressources », in *Santé et sécurité au travail : une perspective gestionnaire*, Abord de Chatillon E., Bachelard Des espaces de discussion pour articuler performance et santé au travail O. et Carpentier S., Vuibert-Collection AGRH, Paris, p.79-87.
- Pavageau B. (2019). *Développer vraiment son leadership. Engagement, don, reconnaissance : les clés pour faire la différence*, Paris, Mgnard-Vuibert.
- Pattakos A. (2006) *Découvrir un sens à son travail*, Editions de l'Homme, Montréal.
- Richard D., Cherkaoui W., & Christin J.L. (2015), « Des espaces de discussion pour articuler performance et santé au travail », in *Quel Management pour concilier performance et bien-être au travail*, Collection Le travail en Débat, Editions, Octarès débats, Editions, Octarès,
- Rioux L., Le Roy J., Rubens L. et Le Conte J. (2013). *Le confort au travail*, Presses Universitaires de Laval.

Rossano, M., de Chatillon, E. A., & Desmarais, C. (2015). Rupture du contrat psychologique et risques psycho-sociaux: une recherche intervention dans le cadre de la théorie de la conservation des ressources. *Revue de gestion des ressources humaines*, (1), 58-77.

Ryan R. M. et Deci E. L. (2000). « Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, Vol. 55, n°1, p. 68-78.

Thuderoz C. (1995) « Du lien social dans l'entreprise », *Revue Française de Sociologie*, Vol. XXXVI, n° 2, p. 325-354.

Vogus, T. J., Rothman, N. B., Sutcliffe, K. M., & Weick, K. E. (2014). “The affective foundations of high- reliability organizing”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, n°4, p. 592-596.

Warr P. (1990). « The measurement of well-being and other aspects of mental health », *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63 n°3, p. 193-210.

Documents de recherche citant le SLAC

Barthod-Prothade, M., & Leroux, E. (2018). L'usage de l'intranet et la qualité de vie au travail. Une étude auprès des employés d'une station de ski dans les Alpes. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, (1), 29-45.

Breda, C. B., Richard, D., & Yanat, Z. (2017). Design Thinking et Théorie U: vers une nouvelle ingénierie des espaces de discussion pour développer le mieux-être au travail?. *Management & Sciences Sociales*, 22(22), 38-55.

Caillé, A. (2020). *Innovation managériale au sein d'une industrie aéronautique: étude de l'effet des pratiques managériales habilitantes sur le bien-être et la performance des salariés* (Doctoral dissertation, Nantes).

Chabanet, D., Chakor, T., Goujon, N., & Richard, D. (2019). L'approche de Palo Alto: une alternative pour gérer le mal-être dans les organisations?. *Recherches en Sciences de Gestion*, (5), 161-186.

Colle, R., Corbett-Etchevers, I., Defélix, C., Perea, C., & Richard, D. (2017). Innovation et qualité de vie au travail: les entreprises « libérées » tiennent-elles leurs promesses ?. *Management Avenir*, (3), 161-183.

Colle, R., Corbett-Etchevers, I., Defélix, C., Perea, C., & Richard, D. (2016). XXVIIème congrès AGRH à Strasbourg–19-21 octobre 2016. *Personnel*, (566), 66-68.

Colle, R., Corbett-Etchevers, I., Defélix, C., Péréa, C., & Richard, D. Freedom-form organization: New Management Initiative for the good organization or neo-liberal project of the firm?.

Corbett-Etchevers, I., Perea, C., Richard, D., Colle, R., & Defélix, C. (2019). Freedom-form organisations, innovation and quality of work life: towards a new model of interaction. *International Journal of Technology Management*, 79(3-4), 345-365.

- D'hont, L. (2020). L'influence ambivalente des relations affinitaires sur le bien-être au travail: le cas des cadres. *Revue de gestion des ressources humaines*, (2), 25-43.
- Damar, M. (2019). *L'entreprise aux portes de l'humain: Huit clés pour placer la personne au cœur de l'organisation*. Presses universitaires de Namur.
- Grevin, A. (2018). Soigner les dynamiques de don pour soigner le travail. *Recherches en Sciences de Gestion*, (3), 157-179.
- Llena, C. (2019). *Enseigner ce que l'on est: quand la concordance de valeurs rime avec bien-être au travail. Le cas des enseignants d'EPS de l'académie de Lille* (Doctoral dissertation, Université de Bordeaux).
- Loup, P. (2016). *Influence des Technologies Nomades sur le bien-être au travail: une lecture par la théorie de la conservation des ressources* (Doctoral dissertation, Université Montpellier).
- Loup, P., Maurice, J., & Rodhain, F. (2020). Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail. *Systemes d'information management*, 25(3), 9-49.
- Loup, P., Weber M.L., & Nande, F. (2019). L'utilisation des technologies nomades, vectrice de bien-être au travail? Une approche par la méthode QCA.
- Loup, P., Weber, M. L., Nande, F., & Barreda, M. (2020). L'usage des technologies nomades dans les organisations, facilitateur d'inclusion?. @ *GRH*, (4), 39-67.
- Merle, K. (2016) Le bien-être au travail in R. Delay & P. Lardellier (Eds.), *La confiance*, Paris, EMS Editions, p. 124-138
- Morais, A. S. M. (2020). *O impacto da gestão de recursos humanos no processo de internacionalização: um estudo exploratório* (Doctoral dissertation).
- Moisson V. et Gardody J. (2021). « Le rôle du cadre de santé dans la perte et la (re)construction de sens au travail à l'hôpital. Une étude exploratoire par entretien semi-directifs », *RIMHE Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, Vol. 10, n°42, p. 49-67.
- Nande, F., & Commeiras, N. (2020). Stratégies identitaires en réponse aux signaux de l'environnement: proposition d'une typologie et effets sur le bien-être au travail. @ *GRH*, (2), 73-102.
- Nestea, P., de Chatillon, E. A., Rossano, M., & Richard, D. (2015) « C'est pas moi, c'est l'autre : une analyse renouvelée du sensemaking et son apport pour la santé au travail », *Communication 26^{ème} Congrès AGRH, Montpellier*, p. 1-21
- Ponnelle, S., & Vaxevanoglou, X. (2017). Éléments de réflexion pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques psychosociaux au travail en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 23(4), 278-291.
- Reydet, S., & Carsana, L. (2020). Bien-être au travail et changement organisationnel: une combinaison délicate?. *Recherches en Sciences de Gestion*, (2), p. 261-290.

Riberot, J. (2019). *Adaptation et résilience des organisations de type bureaucratique en contexte extrême: le rôle de l'agilité organisationnelle. Étude de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et de l'armée de Terre* (Doctoral dissertation, Lille1).

Richard, D., & Christin, J. L. (2019). « Les effets réels d'un système holacratique et de nouvelles perspectives », in *Libérer l'entreprise, ça marche?* Coordonné par Laurent Karsenty, Octarès Editions, Collection Le travail en débats, p. 249-272.

Rossano, M. (2018). *La santé au travail dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière: une approche par les ressources* (Doctoral dissertation, Université Grenoble Alpes).

Routelous, C. (2018). Entre changements de référentiels de compétences et statu quo organisationnel. *Manager les paradoxes dans le secteur public*, 79.

Routelous, C. (2020). Les conditions de l'engagement au travail: leviers d'un management du bien-être au travail.

Santos, R. J. S. (2020). O triângulo do bem-estar social no trabalho: Experiência de trabalho, gestão de recursos humanos e bem-estar global do emprego.

Silveri, F. (2017). Peut-on compenser des conditions de travail nocives? L'apport du modèle Exigences-Ressources. @ *GRH*, (3), 29-53.

Tanquerel, S., & Condor, R. (2020). Chief Happiness Officer: quelles contributions au bien-être en entreprise ?. In *Annales des Mines-Gerer et comprendre* (No. 2, pp. 5-18). FFE.