HAL
open science

Bien-être psychologique au travail et performance des équipes : une équipe heureuse est-elle performante ?

Florent Bonnel

To cite this version:

Florent Bonnel. Bien-être psychologique au travail et performance des équipes : une équipe heureuse est-elle performante ?. Psychologie. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, 2016. Français. NNT : 2016TOU20077 . tel-01661562

HAL Id: tel-01661562

https://theses.hal.science/tel-01661562

Submitted on 12 Dec 2017

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

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

THÈSE

En vue de l'obtention du

DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par :

Université Toulouse – Jean Jaurès

Présentée et soutenue par :
Florent BONNEL

le 30 septembre 2016

Titre :

Bien-être psychologique au travail et performance des équipes : une équipe heureuse est-elle performante ?

École doctorale et discipline ou spécialité :

ED CLESCO : Psychologie

Unité de recherche :

Laboratoire Travail et Cognition CLLE-LTC (UMR 5263)

Directeur/trice(s) de Thèse :

Jacques PY, Professeur des Universités, Directeur de l'Axe "Contexte social et régulation de la cognition", Laboratoire CNRS CLLE-LTC, Université de Toulouse

Jury :

Ginette HERMAN, Rapporteur, Professeure, CIRTES, CECOS, Université catholique de Louvain, Belgique
Daniel GILIBERT, Rapporteur, Professeur des Universités, Lab-Epsylon, Université de Montpellier
Estelle MICHINOV, Professeure des Universités, CRPCC, Université de Rennes
Kathleen BENTEIN, Professeure, ESG, Université du Québec à Montréal, Canada
Jean-Claude MERLANE, Président Directeur General Fondateur de la société merlane.

L’université n’entend ni approuver ni désapprouver les opinions particulières du candidat.

Florent Bonnel : Bien-être psychologique au travail et performance des équipes : une équipe heureuse est elle performante ? Thèse de Doctorat, © 30/09/2016

« They laugh at me because I'm different ; I laugh at them because they're all the same. »

Curt Kobain.

A Julie

A mes parents

Résumé

En psychologie, le concept de bien-être, composante positive de la santé (Keyes, 2003), possède un long historique de recherche, le positionnant au croisement de plusieurs enjeux : distinction entre les conceptions hédoniste (Diener, 1999) et eudémonique (Ryff, 2014), existence d'une spécificité du bien-être psychologique au travail (Dagenais-Desmarais, 2012), évaluation par questionnaire des dimensions individuelle et collective (Heutte, 2010), étude du lien avec la performance d'équipe (Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006), intégration dans les approches multi-niveaux de prévention de la santé au travail (Martin, 2015). Nous postulons qu'un questionnaire interrogeant simultanément l'individu sur son propre bien-être et celui de son équipe apporte à la fois une appréciation juste de ces deux niveaux, tout en intégrant une mesure pronostique de l'efficacité du groupe au travail. Cette proposition de méthode prend la forme d'un questionnaire à double entrée, s'appuyant sur la méthode du « changement de réfèrent » (Chan 1998).

L'objectif étant d'éclairer le passage de la mesure du bien-être psychologique au travail du niveau individuel au niveau du groupe, notre démarche de recherche (sous convention CIFRE) participe aux pratiques d'accompagnement et de prévention des problématiques de santé au travail par une focalisation originale sur les équipes de travail.

Cinq études, réunissant 1101 réponses de professionnels en activité dans des entreprises et des institutions françaises, ont permis de montrer qu'un processus de comparaison sociale contribue aux réponses du sujet, tout en conservant la bonne qualité psychométrique des échelles de mesure utilisées. Le rapport individu / groupe induit par la méthode, mettant en tension les besoins d'affiliation et de différenciation (Codol, 1973, 1975a, 1975b, 1984 ; Brewer, 1991, 2007, 2012), participe à opérer une mise à distance entre soi et son équipe dans les réponses au questionnaire à double entrée. Ce type de réponse nous offre une nouvelle voie d'analyse en pronostiquant le fonctionnement d'une équipe.

Par ailleurs, cette thèse ouvre des perspectives de recherche dans le domaine des mesures multi-niveaux de la santé au travail et appelle un investissement complémentaire sur les processus cognitifs propres à la méthode.

Mots clefs : Bien-être au travail, équipe, performance questionnaire, analyse multi-niveaux, comparaison sociale

Abstract

In psychology, the concept of « well-being », a positive component of health (Keyes, 2003), has a long history of scientific investigation, positioning this concept at the crossroads of various issues: distinction between hedonist (Diener, 1999) and eudemonic (Ryff, 2014) conceptions, the presence of a specific psychological wellbeing at work (Dagenais-Desmarais, 2012), questionnaire assessment of individual and collective dimensions (Heutte, 2010), connection with team performance (Rousseau, Aubé & Savoie, 2006), multilevel approaches to health prevention at work (Martin 2015). We postulate that a questionnaire measuring simultaneously both one's own personal well-being and that of one's team, provides at the same time a reliable appreciation of these two dimensions and a reliable measurement of team effectiveness/performance. This can be achieved through a "double entry" questionnaire based on the « referent shift » method (Chan 1998).

By clarifying the translation of psychological wellbeing at work from the individual to the group level, our research (embedded in CIFRE conventions) participates in preventing and accompanying health issues, through its original focus on working teams.

Five studies involving 1101 active workers in corporate and French institution have shown that a process of social comparison does contribute to individual answers, with no impact on the psychometric quality of the of the measurement scales. This relationship individual/group, which juxtaposes affiliative vs differentiative needs (Codol, 1973, 1975a, 1975b, 1984; Brewer, 1991, 2007, 2012), helps operate a distancing between regards to one's self and one's team in the answers to the double entry questionnaire. These findings open the way to new analysis, based on forecasting team functioning.

Moreover, this dissertation offers a new research perspectives into the multi-level measurement of health at work, and calls for complementary investigations on cognitive processes specific to the selected « matrix » method.

Keywords : Well-being at work, team, performance, questionnaire, multi-level analyse, social comparison

Remerciements

À Jacques Py, mon patient directeur de thèse, sans qui je n'aurais pas pris cet embranchement. Merci de votre accompagnement et de votre confiance dans ce parcours si particulier.

À Jean-Claude Merlane, sans qui je n'aurais pu conduire à la fois l'apprentissage d'un métier et une démarche de recherche. Merci de votre confiance et des beaux projets menés ensemble.

Aux membres du jury, Ginette Herman et Daniel Gilibert, qui me font l'honneur de consentir à examiner mon travail. Merci à Kathleen Bentein, pour votre présence et pour m'avoir accueilli un début d'hiver à Montréal. Merci à Estelle Michinov d'avoir accepté de faire partie de ce jury de thèse.

À tous les professionnels qui m'ont permis de construire et de mettre en œuvre les études de terrains à la base de ce travail de recherche. Merci au millier de participants d'avoir pris le temps de répondre à mes questions. À la FSU avec une pensée émue pour Ginette Bret. À l'UNSA pour son support dans la diffusion de mon travail. À la Mairie de Toulouse et plus particulièrement au Service Formation pour votre accueil et votre engagement. À Robert et Bob, premiers contributeurs et supporters de mon travail auprès des professionnels de l'aéronautique.

Aux nombreuses personnes qui m'ont entouré tout au long de cette démarche. Merci de vos contributions. À tous mes amis pour avoir été là. À mes collègues proches et soutenants. Merci à mes différents relecteurs qui ont pris le temps de rejoindre mon univers. À Romain pour tes nombreux éclairages à mes questions techniques et nos passionnants échanges.

À tous les membres de ma famille, merci de votre attention et votre bienveillance. À Xavier, qui aura suivi cette aventure du début à la fin.

À mes parents, indéfectibles soutiens, merci de votre compréhension et de votre constante bonne humeur.

À ma Julie, sans qui je n'aurai pas réussi ce travail et sans qui mon monde n'aurait pas de soleil. Merci de m'avoir accompagné tout au long de ce travail, de m'avoir soutenu et conseillé.

Sommaire

Vue d'ensemble **1**

Introduction générale **4**

Première partie : Des constats vers une alternative **8**

Chapitre 1 : Constats à propos de la mesure de la santé au travail **9**

Chapitre 2 : Proposer une mesure alternative **32**

Objectifs de recherche 43

Deuxième partie : Etudes empiriques **45**

Introduction **46**

Chapitre 3 : explorer un nouveau format de questionnaire **47**

Etude 1 : Secteur de l'aéronautique **48**

Objectifs 49

Méthode 56

Résultats 63

Synthèse des principaux résultats 102

Discussion de l'étude 1 104

Conclusions 127

Etude 2 : Mairie de Toulouse **129**

Objectifs 131

Méthode 136

Résultats 153

Synthèse des principaux résultats 181

Discussion de l'étude 2 182

Conclusion **190**

Chapitre 4 : valider et tester le format de questionnaire **191**

Terrains et verrous techniques **192**

Etude 3 : Fédération Syndicale Unitaire de l'Yonne **196**

Objectifs 198

Méthode 210

Résultats 223

Synthèse des principaux résultats 296

Discussion de l'étude 3 297

Etude 4 : Union Nationale des Syndicats Autonomes **319**
Objectifs 321
Méthode 328
Résultats 343
Synthèse des principaux résultats 433
Discussion de l'étude 4 435
Conclusion **444**

Chapitre 5 : déterminer l'intérêt du format de questionnaire **445**
Etude 5 : Professionnels de l'entreprise **450**
Objectifs 451
Méthode 455
Résultats 463
Synthèse des principaux résultats 490
Discussion de l'étude 5 491
Perspectives 499

Troisième partie : discussion générale **502**
Chapitre 6 : consolidation des principaux résultats **506**
Validité méthodologique 506
Validité psychométrique 509
Validité pronostique 510
Chapitre 7 : Mise en perspective, discussion générale **515**
Limites et Perspectives 528

Conclusion **539**
Bibliographie **542**
Index des auteurs **584**
Abréviations **591**
Liste des figures **593**
Liste des tableaux **598**
Liste des Annexes **605**
Table des matières **608**

Vue d'ensemble

Cette recherche doctorale trouve ses origines dans les pratiques professionnelles d'un cabinet de conseil en management et Ressources Humaines. Nos travaux de recherche doivent aboutir à une contribution méthodologique et pratique, mobilisable dans les interventions sur la santé au travail et le management d'équipe.

Ce besoin méthodologique et pratique s'est construit au travers de l'expérience acquise sur le terrain de l'entreprise, auprès des clients du cabinet merlane confrontés à leurs responsabilités dans la conduite de projets de prévention de la santé psychologique au travail.

Face à la multitude de solutions déjà existantes proposées aux entreprises pour étudier quantitativement les risques pour la santé psychologique des salariés, la société merlane a elle fait le choix de développer ses propres outils. Plusieurs constats et critiques sur les méthodes quantitatives existantes ont motivé le souhait de se doter d'alternatives originales plus à même d'aider les clients dans la conduite de leur politique de santé au travail. Deux projets aux finalités différentes voient le jour, l'un d'eux faisant l'objet de ce travail de thèse : mesurer le bien-être psychologique au travail d'une équipe et en étudier le lien avec son efficacité et sa performance.

Dès la naissance de ce projet, l'expérience acquise sur le terrain rencontre le regard affuté de la recherche scientifique. Dans ces allers-retours entre des réflexions de psychologues praticiens et celles de chercheurs en psychologie sociale cognitive, nait une idée simple et prometteuse qui va devenir notre objet de recherche : une méthode de questionnaire, sollicitant l'individu sur l'évaluation simultanée de son bien-être et celui de son groupe de travail. Cette méthode originale aura la capacité de répondre tout à la fois au besoin d'outils innovants d'un cabinet de conseils et d'offrir un nouveau champ d'étude à la recherche scientifique. Au travers d'un travail de thèse de doctorat, l'objectif est donc de poser les premiers jalons de la démonstration de ces différentes ambitions.

Cette recherche financée et encadrée par une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE), consiste en premier lieu à traduire notre objet de recherche en une

méthode de questionnaire opérationnel en adéquation avec le terrain de l'Entreprise. C'est l'objectif des deux premières études. Par ailleurs, nous nous assurons de la qualité et de la validité de notre questionnaire tant sur le plan conceptuel que méthodologique. Ce que permettent les études 2, 3 et 4, nous apportant les éclairages sur la justesse de notre approche. À partir de ces mêmes études, tout en approchant la question de la performance d'un collectif de travail, nous cherchons à savoir si notre méthode reste sensible à des aspects individuels et contextuels. Enfin, nous nous intéressons à la capacité de l'outil à traduire la qualité du fonctionnement interne de l'équipe de travail, à partir de variables spécifiques ; c'est le principal objectif de l'étude 5. Ce dernier point constitue la « pierre angulaire » qui légitime l'utilisation de cette proposition originale dans l'accompagnement des problématiques de santé psychologique au travail. Tout au long de nos démarches de validation de l'outil nous alimentons notre réflexion théorique et les mises en perspectives que convoquent les résultats, en nous appuyant sur de nombreux supports conceptuels. En effet, au-delà d'un simple questionnaire, nous souhaitons poser les jalons nécessaires à une bonne compréhension pratique et théorique des particularités de la méthode.

En résumé, ce travail de thèse consiste en la construction, la validation et l'étude de l'intérêt d'un outil pratique de questionnement du bien-être des équipes au travail. En concordance avec l'utilisation appliquée du questionnaire d'une part et avec celles des attentes du commanditaire merlane d'autre part, nous menons cinq études de terrain qui apportent les premiers éclairages nécessaires avant une utilisation du questionnaire au sein de l'Entreprise.

Le travail de validation méthodologique peut être imparfait ou incomplet, nous en sommes conscients. Mais par ailleurs, nous souhaitons que notre proposition ouvre un vaste champ d'utilisation pour la recherche. Aussi, une analyse critique du questionnaire et du cheminement de notre démonstration de thèse, nous conduit, pour terminer, à proposer des pistes de recherches et d'améliorations.

À partir de ces éléments qui bordent notre démarche, le lecteur trouvera dans les nombreuses lignes qui suivent un cheminement exploratoire. Ce document constitue à la fois le tapuscrit nous permettant de postuler à l'obtention du Doctorat de l'Université de Toulouse

Jean Jaures et l'histoire de cette recherche scientifique. Ainsi, cette thèse est le témoin d'une aventure, des difficultés, des chemins empruntés, des résultats obtenus et des limites et des avancées discutées. Nous souhaitons que ce texte constitue à la fois un apport méthodologique et réflexif aux sciences de la psychologie tout en constituant la conclusion d'une démarche de recherche et développement initiée au sein du cabinet merlane. Le document suivant a été composé dans le respect de cet état d'esprit.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Violences, conflits, suicides, burn-out, stress, en 2009 l'avènement médiatique de la terminologie « risques psychosociaux » (ci-après RPS), apparus vers la seconde moitié des années 2000 en devenant un enjeu de santé publique, a imposé la question de la santé psychologique au travail dans le débat public et l'entreprise. À partir de la conférence sociale sur les conditions de travail d'octobre 2007, un premier rapport est commandé à Mr Philippe Nasse[1] et à Mr Patrick Légeron[2] (Nasse & Légeron, 2008) et une définition, parmi d'autres fait jour : « *Les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement moral, violences... Ces risques peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi favoriser les troubles musculo-squelettiques, les maladies cardio-vasculaires, des accidents du travail... Ils se situent à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle. Les risques psychosociaux sont d'autant plus difficiles à aborder au sein d'une entreprise que leur origine est multifactorielle. La nature et l'origine de ces risques placent l'organisation du travail et le dialogue social au cœur des mesures de prévention.* ». Depuis 2008, la transposition dans le droit national des directives européennes issues de l'accord-cadre sur le stress[3] s'est opérée au travers d'un accord signé avec les partenaires sociaux. S'en suit une séance du Conseil d'orientation des conditions de travail dédiée aux RPS en octobre 2009 et de nouveaux rapports sur le sujet : Bien-être et efficacité au travail : 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail (Lachmann, Larose, & Penicaud, 2010) ; Rapport d'information fait au nom de la Commission des affaires sociales par la Mission d'information sur le mal-être au travail (Dériot, 2010) ; le Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des RPS (Gollac & Bodier, 2011). Au sein de ces initiatives publiques, notons le controversé « Plan Darcos », obligeant les entreprises de plus de mille salariés à engager des négociations sur la prévention du stress au travail. La terminologie RPS, difficile à cerner en première lecture, a fait son entrée dans l'entreprise et s'est très

---

[1] Inspecteur général de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, vice-président du Conseil de la concurrence

[2] Médecin psychiatre et directeur général du cabinet Stimulus

[3] Accord-cadre européen relatif au stress au travail, 8 octobre 2004 est consultable à l'adresse : http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf

largement développée dans l'univers du conseil en Ressources Humaines.

Il ne fait pas de doute que le travail, rôle central de la vie d'adulte (Harter, Schmidt, & M, 2003), a des effets négatifs comme positifs sur la santé des travailleurs (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011). La santé psychologique des salariés est petit à petit devenue un fort enjeu pour les entreprises (Foucher, Savoie, & Brunet, 2003). Un emploi offre de nombreuses ressources aux individus : autonomie financière, développement d'un réseau social, définition identitaire (Warr, 1987). Etre sans emploi impacte plus gravement encore la santé (Herman, 2007). Ainsi, dans ce contexte de pression législative, sociale, de négociation avec les représentants des personnels, tout en observant les enjeux négatifs de ne pas avoir un emploi et, les enjeux positifs sous-estimés de posséder et d'investir une activité professionnelle (Desrumaux, 2010), de nombreux responsables de ressources humaines interpellent les sociétés de conseil pour les aider à conduire leur politique de santé au travail.

Le cabinet merlane est un acteur important du marché du conseil aux entreprises en France et plus particulièrement dans le sud-ouest de la France. Les questions de santé physique ou psychologique au travail ont toujours fait partie de ses offres de services et cela, avant 2009, qui voit l'explosion médiatique (Thébaud-Mony & Robatel, 2009) et littéraire[4] du sujet des RPS ainsi que, la forte progression des demandes d'accompagnement individuel, collectif et organisationnel.

Face à une demande croissante des entreprises, de très nombreux acteurs du conseil ont développé des offres spécifiques, en particulier de « diagnostics des risques psychosociaux » quantitatifs ou qualitatifs. Interrogé par ses clients, le cabinet merlane a également déployé son expertise (Bonnel, 2011). De nombreuses sollicitations ont concerné l'accompagnement au choix et à l'exploitation d'outils d'évaluation des ambigus concepts de Stress et de RPS. Nos clients, face à leurs responsabilités dans la conduite de larges enquêtes auprès des salariés, ont sollicité notre regard critique, soit parce que le choix pléthorique de solutions les

[4] Sur le plan éditorial une recherche dans le catalogue de la BNF pour la combinaison des mots « stress, travail » renvoie à 37 parutions pour la période 1970-1990 ; 89 parutions pour la période de 10 ans entre 1991 – 2000 ; 147 parutions pour la période de 7 ans entre 2001 – 2007 et enfin 240 parutions pour la période de 7 ans entre 2008 – 2014 soit une croissance quasi exponentielle.

conduisait à une certaine perplexité, soit parce qu'une fois la méthode déployée, l'exploitation des résultats a favorisée la confusion et des relations dégradées avec les représentants du personnel. Enfin, avec ses clients l'équipe de consultants à découvert un foisonnement de dispositifs et la disponibilité d'outils très disparates quant à leur rigueur méthodologique, leur étayage scientifique, leur capacité à répondre à la demande et leurs coûts (Pauly & Viers, 2008).

A l'instar du cabinet merlane, certaines entreprises et confrères se sont appuyés sur les méthodes et conseils d'interventions proposées par les établissements et institutions telles que l'ANACT[5] et l'INRS[6]. Par exemple, de nombreuses sociétés de conseil ont fait le choix de proposer exclusivement des méthodes qualitatives. Parmi les entreprises de conseil qui font le choix des méthodes quantitatives, certaines ont développé leurs propres outils et questionnaires d'évaluation des RPS. D'autres ont fait le choix d'utiliser des outils issus de la recherche et disponibles – gratuitement ou non – tels que ceux de Karasek et de Siegrist (Niedhammer, Siegrist, Landre, Goldberg, & Leclerc, 2000) ou le questionnaire « Working Conditions and Control Questionnaire » (WOOCQ) (Hanzez, 2001). Enfin, certains ont fait le choix d'utiliser des solutions développées par des prestataires spécialisés dans les questionnaires. Ainsi, les outils de mesure par questionnaire disponible s'avèrent pléthoriques, de nombreux cabinets cherchent à se différencier au travers de leur choix méthodologiques et de la valeur ajoutée de leurs méthodes.

Avant la définition du projet de recherche et de l'engagement dans une démarche de Recherche et Développement, la société merlane a exploré les 3 options ci-avant. Après avoir étudié de nombreux outils, soit dans le cadre d'une recherche de partenariat, soit dans l'accompagnement des clients, nous avons fait le choix de développer nos propres solutions, l'une d'elle fait l'objet de ce travail de recherche. L'alternative de questionnaire que avons souhaité développer est née de constats à la fois empiriques et théoriques que nous proposons de développer. Nous présenterons par la suite notre proposition de questionnaire, et les cinq études qui participent à une première validation de ce dernier.

---

[5] Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
[6] Institut Nationale de Recherche Scientifique

PREMIÈRE PARTIE :
DES CONSTATS VERS UNE ALTERNATIVE

Chapitre 1 : Constats à propos de la mesure de la santé au travail

Les difficultés à appréhender les questions de santé au travail et la prévention des troubles psychologiques, que cela soit de la part des entreprises, des services RH ou tout simplement des commanditaires d'actions de conseil, se basent en partie sur l'hétérogénéité des offres des cabinets « experts » de ces sujets. Cette pluralité des approches et des solutions, relevant parfois plus du marketing que de la démarche éclairée, prend ses racines dans une difficulté reconnue à circonscrire la terminologie RPS. Il en va de même dans la sphère de la recherche scientifique. Par exemple, les auteurs du Rapport du Collège d'Expertise sur le suivi des RPS (Gollac & Bodier, 2011) soulignent que cette notion constitue un *« objet à construire pour la recherche scientifique»*[7]. Alors que la terminologie du « stress au travail » trouve des fondements scientifiques, la notion de « risques psychosociaux » n'est pas, à ce jour, reconnue comme un « *concept scientifique* » (Vallée, 2008). Les différentes définitions consultables s'inscrivent plutôt dans un consensus social. Ces dernières mêlent parfois les facteurs de troubles ou de risques pour la santé et les conséquences sur la santé, bien qu'elles mettent d'abord en évidence les pathologies individuelles. Par exemple, consultants et chercheurs, persiste la coexistence d'une pluralité d'approches disciplinaires ; chacune de celles-ci proposant une ou plusieurs logiques d'occurrences constitutive(s) des troubles psychosociaux au travail et par la même, un grand nombre de solutions d'accompagnement des entreprises et institutions désireuses de répondre aux enjeux de la santé au travail.

Depuis le début des années 1960, diverses disciplines se sont penchées sur les questions de santé au travail, en faisant émerger des modèles théoriques analysant l'impact de

[7] Ibid p. 23

l'environnement de travail sur le stress et la santé individuelle (ANACT, 2007). Le lecteur intéressé pourra consulter les recensions disponibles telle que la dernière de Althaus, Kop, & Grosjean (2013). Cette disparité des points de vue offre un panel assez riche de solutions, tout en s'inscrivant dans le schéma classique des approches de la prévention du stress (Hargrove, Quick, Nelson, & Quick, 2011). Rappelons simplement les trois niveaux d'implémentation des solutions proposées. Les interventions nommées « *prévention primaire* » se concentrent sur la suppression ou la réduction des facteurs de troubles inhérents à la situation de travail, aux modes d'organisations du travail, au contexte des travailleurs. À titre de comparaison, il s'agit d'intervenir sur l'environnement pour éviter qu'un travailleur ne devienne sourd, du fait d'une exposition à un certain seuil sonore. Les interventions nommées « *prévention secondaire* » se concentrent sur l'adaptation des sujets aux conditions de travail, il s'agit de développer les habiletés individuelles pour faire face à des situations susceptibles de mettre en difficulté les personnes non préparées. Par exemple, dans un environnement présentant un risque pour l'audition, ces interventions chercheront à apprendre aux salariés des modes de communication ne nécessitant pas la parole, ainsi que le respect de l'utilisation des équipements de sécurité auditive. L'objectif reste de garantir une continuité de service grâce à des compétences individuelles. Enfin, les interventions nommées « *prévention tertiaire* » ont une vocation curative. Il s'agit davantage d'accompagner le rétablissement des sujets mis en difficulté par l'environnement de travail et développant une symptomatologie issue de l'exposition à des facteurs qui occasionnent, chez eux, des troubles. L'individu présentant une forte baisse de ses capacités auditives, il sera équipé d'un appareillage adapté ou soutenu dans l'apprentissage du langage des signes. Nous observons que ce dernier niveau domine l'offre de conseil et constitue une réponse souvent déployée pour lutter contre la dégradation de la santé au travail.

Primauté du niveau individuel comme réponse aux situations de travail délétères

Ainsi, pour accompagner l'amélioration ou la non-dégradation de la santé de ses salariés, une entreprise ou une institution possède généralement deux options cumulables : intervenir au niveau de l'individu ou intervenir au niveau de la « situation de travail ». Avec nous, plusieurs auteurs constatent que domine l'approche orientée vers la résolution des symptômes au travail par l'accompagnement des salariés à faire face aux exigences de leur activité, la première des deux options proposées. Ainsi, en développant les habiletés individuelles de ces

derniers – prévention secondaire – ou en traitant les symptômes qu'ils déclarent, prévention tertiaire – l'individu devrait recouvrer sa santé et, à terme, moins « souffrir » de ses conditions de travail. Dans cette perspective, les actions déployées par les entreprises se situent auprès des seuls individus, la plupart du temps pris isolément et de façon déconnectée de leur situation de travail. Autrement dit, au travers de cette focalisation sur le salarié, le traitement de la difficulté professionnelle est « *délocalisé* » de sa source (Giga, Noblet, Faragher, & Cooper, 2003; Vézina, Bourbonnais, Brisson, & Trudel, 2004).

Prenons, par exemple, l'initiative du Bureau International du Travail (régi par les Nations Unies), qui depuis 2002 déploie un programme de prévention des RPS auprès des acteurs de l'entreprise (préventeurs, encadrants, partenaires sociaux, dirigeants). Ce programme nommé SOLVE propose une approche des risques psychosociaux sous l'angle individuel au détriment d'une approche plus globale de prévention, abordée mais minorée. Bien qu'un nouveau programme existe depuis 2011, ce dernier ne trouve pas sa place dans les entreprises occidentales car, de nouveau, les thèmes proposés y paraissent hétéroclites : stress, violences, nutrition, drogue, VIH, sommeil, activité physique.

En France, et plus largement en Europe, cette prépondérance de l'approche par le plus bas niveau de réponse est reconnue, bien qu'elle commence à évoluer (EU-OSHA, 2010). Sur le terrain de l'entreprise nous constatons également que les démarches cherchant à appréhender l'évolution des modes d'organisation comme approche préventive de la santé au travail sont bien moins mobilisées (Semmer, 2006). Ainsi, nous observons un écart entre la volonté des entreprises de prendre en compte les risques pour la santé psychologique des salariés, quelles que soient les motivations des différents acteurs à l'origine de ces demandes, et la réalité des solutions déployées. In fine, les organisations déploient plus souvent des solutions de soutien aux salariés, selon une orientation curative, que des solutions au niveau des modes de travail de l'organisation ou des collectifs, considérées comme un levier plus préventif et garantissant la réduction des besoins de soutien individuel (Pauly & Viers, 2008). Comme évoqué, nous situons cette difficulté à développer des actions de prévention dite primaire, ou à minima secondaire sans « délocalisation », dans les ressources disponibles pour comprendre les situations et décider des suites à donner au niveau organisationnel ou groupal, car, pour « comprendre », les acteurs de l'entreprise font largement appel à des « diagnostics de la santé au travail », des démarches d'enquête auprès des salariés (C. G. Voirol, 2010).

Primauté du niveau individuel dans les méthodes de diagnostic des RPS

En effet, nous constatons qu'en réponse à ce fort besoin de « compréhension », issue également du flou qui entoure les notions et les pratiques accompagnant les solutions de correction des troubles psychosociaux, un préalable domine : le « diagnostic de la situation ». Cette analyse de la situation s'élabore autour de l'expression des salariés, selon l'idée que la captation et l'analyse des points de vue individuels sur les sujets de leur santé permettent de construire des actions à la base de changements profitables à l'entreprise et à tout un chacun. Trois étapes structurent cette démarche largement utilisée : un diagnostic précis, l'analyse des résultats visant l'élaboration de préconisations, et enfin la sélection d'un ensemble d'actions (Brun, Biron, & Ivers, 2007; Chouarnière, Langevin, Guibert, & Montagnez, 2007; Langevin, François, Boini, & Riou, 2011). Cette logique, auquel les cabinets de conseil et d'expertise auprès des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) répondent volontiers, induit un paradigme d'intervention qui influence fortement les pratiques. La littérature scientifique constate ce phénomène, tant du coté des professionnels que des chercheurs, les interventions organisationnelles s'inscrivent majoritairement dans un paradigme quantitatif et cartésien (Griffiths, 1999). Cette approche a pour conséquence de constituer une typologie d'intervention unique, tant dans les méthodes de diagnostic mobilisées que dans les procédés qui guident ces interventions. Mais cette seule voie de pratique du diagnostic préalable à la prévention est potentiellement réductrice de la richesse observée dans la disparité des points de vue et ancrages théoriques autour de la notion de santé au travail. En effet, cette logique paradigmatique encourt le risque d'une « industrialisation du conseil et de l'expertise », qui tend à une certaine reproduction des pratiques d'intervention et une rationalisation de la prévention des RPS.

D'ailleurs, l'intervention diagnostique visant à comprendre les liens entre troubles individuels, collectifs et organisationnels et facteurs de troubles issus de la sphère professionnelle constitue une démarche se voulant le plus souvent précise et exhaustive (Voirol, 2010). Cette compréhension partagée de la situation entre les incontournables experts de ces méthodes et les acteurs de l'entreprise reste un préalable à l'action. La pratique dominante consiste en un diagnostic quantitatif basé sur des questionnaires, eux-mêmes développés selon une approche épidémiologique (Althaus et al., 2013; Harvey et al., 2006; Sarnin, Bobillier-Chaumon, Cuvillier, & Grosjean, 2012). Ces approches reposent sur l'idée que la distribution et la compréhension de la santé et des maladies ou troubles dans une population, ne s'expliquent qu'en termes de caractéristiques individuelles (Diez-Roux, 1998).

Bien que les outils de Karasek et Siegrist dominent, ce champ d'intervention se constitue également sur la base d'une grande disparité d'outils quantitatifs. Nous avons, d'ailleurs, pu constater que certains questionnaires n'ont pas fait l'objet d'une validation psychométrique publiée ou d'un travail d'élaboration conceptuel partagé, bien que nous nous gardions de citer ces derniers. Des amalgames existent entre les notions constitutives de la santé psychologique ou de la motivation. Par exemple, nous avons constaté des confusions entre facteurs de trouble et état de stress, ainsi qu'une inversion de la définition du concept de bien-être, utilisée alors comme un euphémisme de la détresse psychologique. Nous reviendrons plus en détail sur cette dernière observation en détaillant la notion de bien-être psychologique au travail. Nous avons petit à petit construit la conviction que cet apparent manque de rigueur scientifique constitue une réelle difficulté dans l'accompagnement des entreprises élaborant une demande d'intervention car autant les pratiques d'accompagnement, la lecture des résultats des questionnaires, que la capacité à transformer ces résultats en actions spécifiques réalistes, se basent sur l'incontournable place de l'expert de ces méthodes (Chakor, 2013). Ce dernier constitue la pierre angulaire de ces interventions, car cette dernière s'appuie sur la volonté partagée « d'objectiver » l'état des lieux des troubles et des causes de situations principalement par leur versant délétère (Grosjean, Kop, Nogues-Chollet, & Velut, 2009).

Ainsi, par l'intermédiaire de questionnaires, cette approche sollicite la totalité ou un échantillon de salariés, en captant leur évaluation de leur santé, et en essayant de circonscrire à quoi ils attribuent leur potentielle détresse psychologique ou état de stress. De plus, l'ancrage épidémiologique permet d'élaborer un ensemble de facteurs de troubles sur lesquels les individus sont questionnés à priori de leur situation. La captation de ces réponses sert par la suite à situer les salariés entre eux et constituer des groupes de répondants ou une hiérarchie dans les réponses. Plusieurs solutions sont disponibles pour regrouper les résultats : une répartition gaussienne des réponses et la comparaison entre salariés – les plus / les moins – ou la comparaison à un référentiel préétabli, que certains cabinets de conseil nomme « benchmarck ». Une autre solution plus liée à la validation des outils de mesure de la santé, consiste en la possibilité de regrouper les réponses selon les catégories proposées par les auteurs : répartition normale ou recherche d'un seuil selon la courbe ROC (Delacour, Servonnet, Perrot, Vigezzi, & Ramirez, 2005), afin de situer les situations de santé problématiques. Quelle que soit la méthode convoquée, l'objectif de ces classifications reste le même : situer le risque pour la santé et circonscrire les populations en difficultés.

Ainsi, d'un point de vue méthodologique, dans cet ancrage épistémologique, les questionnaires utilisés pour diagnostiquer l'état de santé des salariés et l'attribution des causes issues de l'environnement professionnel, formulent leurs interrogations au seul niveau individuel. C'est, en effet, l'opinion du sujet à propos de ce qu'il vit au travail qui est capté par ces questionnaires, soit l'auto-évaluation comme seul accès aux situations de travail des salariées. Cet ancrage méthodologique ne constitue pas en soi une difficulté ou un problème, en particulier lorsque les réponses à vocation préventive se situent également au niveau individuel. Mais, la prévention s'inscrit tout autant, voire idéalement, dans les actions auprès des équipes de travail et de l'organisation du travail, proposant des modifications du contexte et des situations de travail globales et non spécifiques. Aussi et c'est ce qui va nous intéresser plus particulièrement, comment lier une mesure de la santé et du bien-être captée par l'accumulation de points de vue individuels « à propos de soi », et la volonté de définir et de mettre en œuvre des actions qui concernent les sujets considérés selon leurs groupes d'appartenance, équipes ou collectifs ?

Pour répondre à cette interrogation, il semble important de lier les différents niveaux d'influence de la santé des travailleurs. En effet, de façon générale, les groupes ou équipes et l'organisation constituent des contextes qui participent aux cognitions, attitudes et comportements des individus ; cet effet est qualifié de « *top-down* » (Kozlowski & Klein, 2000). Par ailleurs, les pensées, les attitudes et les comportements des sujets, influencent en retour le fonctionnement et les résultats d'un groupe, d'une équipe, interrogent l'organisation, le climat de travail et la productivité ; cet effet est qualifié de « *bottom-up* » (Arrow, McGrath, & Berdahl, 2000). La prise en compte de ces différents effets constitue les fondements des approches multi-niveaux (Costa et al., 2013), sur lesquelles nous reviendrons largement ultérieurement.

S'ajoute à cela un constat issu de nos expériences de terrain, faisant parfois écho à des publications scientifiques telle que celle de Vander Elst, Eartmans, Taeymans, De Witte, & De Cuyper (2011), proposant la validation d'une échelle utilisée par certains confrères : la difficulté de circonscrire la notion de bien-être au travail. Mais, pour nuancer, il apparaît également que la notion de RPS, parce qu'elle interpelle les défaillances de l'organisation du travail, les capacités individuelles d'adaptation, la place du sujet dans son collectif, touche à « l'intime » (Brunet, 2013), et par conséquent constitue un sujet tabou, rejeté, refusé par certains acteurs du monde du travail. Ainsi, la voie « *salutogène* » (Richard, 2012) ou « positive » que propose la notion de « bien-être » à, de façon croissante, fait son apparition

comme une opportunité plus acceptable de conduire une démarche d'amélioration des conditions de travail. Reste à bien circonscrire le concept afin de s'engager sur la voie de la promotion de la santé – développer la bonne santé – plutôt que de chercher à prévenir la détresse psychologique – empêcher la mauvaise santé (Morin & Forest, 2007).

Le bien-être au travail, pour une promotion de la santé au travail

Aujourd'hui, le caractère ambigu de la notion de bien-être, car largement répandu dans le champ social (Grosjean, 2005), participe à quelques mésusages. Pour autant, celui-ci constitue un concept robuste, possédant un important investissement scientifique tout en s'inscrivant dans un cadre riche qui dépasse les sciences humaines. En effet, cette terminologie est, depuis 1946, au cœur de la définition de la santé proposée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ». L'idée de « santé positive », focalisation sur la bonne santé plutôt que sur la maladie (Seligman, 2008), émerge après une longue tradition de recherche en psychologie sociale et du travail axée sur la composante négative de la santé. Le concept de bien-être psychologique constitue donc le versant positif de la santé psychologique, s'inscrivant dans une conception de la santé psychologique dite bidimensionnelle (Bruchon-Schweitzer, 2005).

Des conceptions hétérogènes du bien-être

En terme de sources historiques, Aristote énonce un constat toujours vivace : « en ce qui concerne la nature du bonheur, on ne s'entend plus, et les réponses de la foule ne ressemblent pas à celles des sages. » (Aristote, 2014, p.22). Cette question plus large de la nature du bonheur, de ses origines, de son amélioration et de sa mesure, a largement inspiré la philosophie, bien que l'analyse de ces questions par les sciences de la psychologie soit plus contemporaine (Bouffard, 1997). Depuis les années 1950, le corpus de recherches va croissant, par exemple « depuis que les chercheurs accordent presque autant d'attention à la « qualité de vie » qu'à la « quantité de vie », le bien-être psychologique est un concept beaucoup plus populaire et important, notamment dans le domaine de la santé » (Voyer, 2001, p.274). Néanmoins, dans la littérature en langue française, le premier ouvrage proposant une revue scientifique complète n'apparaît qu'en 1997 (Bouffard & Lapierre, 1997; Bouffard, 1997, 1999). L'auteur, Bouffard, y déploie une analyse exhaustive du concept en proposant un

tour d'horizon des principales théories et approches qui constituent la notion. Le lecteur intéressé par une approche exhaustive de ce concept pourra ce référer à cet ouvrage. Plus particulièrement, celui-ci permet de faire ressortir les apports des théories cognitives[8]. Par exemple, dans ses travaux, Weiner, (1992) évoque l'influence des inférences causales sur les émotions, l'estime de soi et le bien-être, montrant l'importance des attributions faites par le sujet sur les situations qui l'entoure. Bandura, Carré, & Lecomte (2007), en étudiant le Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP), montre l'importance des évaluations du sujet à l'endroit de ses compétences et performances sur son sentiment d'efficacité et son bien-être. Dernier exemple, en précisant les travaux de Markus & Ruvolo (1989), nous pouvons souligner l'influence des projections et représentations de soi dans le futur, annonçant les liens avec le concept d'optimisme (Karademas, 2006, 2007).

Malgré les efforts des chercheurs pour consolider les connaissances et envisager une définition du bien-être faisant consensus, les propositions et la compréhension du phénomène restent hétérogènes. Dans la plupart des études menées depuis une trentaine d'années, la part « subjective » du bien-être a largement été démontrée. Par exemple, les notions d'âge, de sexe, de classe sociale, d'origine éthique ou de revenus ne donnent pas vraiment d'indication sur le bien-être des personnes. Ainsi, les meilleurs indices participant au bonheur et à son évaluation proviennent des émotions, des pensées, des traits de personnalité, de la spiritualité et des relations quotidiennes de l'individu, soit des critères éminemment intra-psychiques (Myers & Diener, 1997).

Deux composantes à réunir

Aujourd'hui, la littérature abonde autour d'un double consensus. D'un côté, le bien-être psychologique se définit selon deux conceptions possédant des assises scientifiques différentes qui ne semblent pas pouvoir se rencontrer (Dagenais-Desmarais, 2010). De l'autre, émerge l'idée de dépasser ce clivage en construisant des approches susceptibles d'intégrer ces deux conceptions afin de construire une mesure plus complète de l'expérience de bien-être psychologique.

---

[8] Ibid. p.10

Deux courants s'opposent depuis des décennies tout en étudiant la notion de façon générique, c'est-à-dire non liée à un domaine de vie particulier : le bien-être subjectif ou hédoniste et le bien-être psychologique ou eudémoniste.

Selon Kahneman et Diener (2003), le bien-être subjectif consiste en la recherche du plaisir et des sensations plaisantes dans la vie, se basant sur un rapport entre émotions positives et négatives. En effet, des auteurs comme Diener & Lucas (2000), dans ce courant dominant, soutiennent que le bien-être subjectif se base avant tout sur une évaluation de ses émotions selon un déséquilibre en faveur d'affects agréables vis-à-vis d'affects désagréables. Ces auteurs ajoutent une dimension cognitive en évaluant sa vie comme « satisfaisante », en partie par l'atteinte de buts personnels indifférenciés. C'est tout simplement l'atteinte de ces buts qui constituerait en soi une satisfaction et le moteur du bien-être.

Pour le courant eudémoniste, en revanche, le bien-être psychologique consiste en un fonctionnement psychologique en accord avec sa propre nature, lié au fait de vivre en concordance avec soi-même et ses valeurs (Ryff & Keyes, 1995). Dans cette perspective, le bien-être passe par la réalisation de soi, du moment où le sujet saisit les occasions de se développer et envisage la vie selon les défis qui se représentent, tout en se sentant capable de les affronter (Waterman, 1993). Par exemple, allant dans le sens de l'eudémonie, Ryff & Singer (1998) définissent le bien-être à partir de six dimensions : un certain contrôle de son milieu, des relations positives, l'autonomie, la croissance personnelle, l'acceptation de soi, un sens à la vie. Ces six besoins rejoignent d'ailleurs la définition du bien-être selon la théorie de l'autodétermination (Laguardia & Ryan, 2000), en proposant que ce dernier se base sur la recherche de ce qui est « fondamentalement bon » pour les individus, selon les besoins psychologiques qui les stimulent et les développent : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation à autrui.

Aujourd'hui, malgré l'intérêt croissant pour ce thème, le constat d'une grande hétérogénéité des définitions du concept est pour partie attribuable à l'instrumentalisation particulière utilisée dans les études. Ainsi, dans la littérature, la terminologie « bien-être » peut se confondre avec le bien-être subjectif dont la satisfaction constituerait une composante, ou encore avec le bonheur, la bonne humeur, le moral (Voyer, 2001), voire le climat. Le débat entre les conceptions hédonique et eudémonique du bien-être psychologique ne semble pas résolu à ce jour. Pour y répondre, une volonté d'intégration des deux modèles émerge, démarche qui pose de nombreuses questions sur le plan de la validité de la conceptualisation

et de la méthode de recherche (Dagenais-Desmarais, 2010).

Spécificité du bien-être au travail

Très peu de recherches ont une approche dédiée au contexte « travail », souvent présenté comme une dimension parmi les autres des domaines de la vie (Kahneman et al., 2003). Alors que l'on relève un consensus au sein de la littérature scientifique sur le fait que le travail constitue une expérience particulière comparativement à d'autres domaines tels que les loisirs, les relations affinitaires ou la famille (Ransome, 2007). Il apparait que l'évaluation du bien-être psychologique, si la méthode ne s'adapte pas au contexte particulier que constitue le travail, ne traduit pas avec une grande acuité la situation vécue par le sujet. En effet, lorsque les items mesurant la santé positive ou négative sont directement en rapport avec le domaine professionnel, l'outil présente une plus grande validité (Gilbert, Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011). Actuellement, à notre connaissance, seule Dagenais-Desmarais (2010) propose un cadre conceptuel et des outils d'analyse cohérents avec la spécificité « travail », tout en répondant à l'ambition de dépasser le clivage hédoniste / eudémonique du concept de bien-être psychologique. Nous faisons le choix de nous s'appuyer sur le modèle proposé par cette auteure. Cette dernière propose un modèle en 5 facteurs parmi lesquels nous retrouvons certains besoins évoqués ci-avant : la qualité des relations interpersonnelles, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétences professionnelles, la reconnaissance perçue et la volonté de s'engager dans le travail. Nous détaillerons sa proposition d'outil de mesure par questionnaire, un Indice de Bien-Etre Psychologique au Travail (IBEPT), dans le chapitre suivant. Néanmoins, quels sont les déterminants de cette évaluation subjective du bien-être, quelle que soit sa composante, hédoniste ou eudémonique, ou sa spécificité, générique ou du domaine professionnel ? Un processus nous semble particulièrement intéressant, la comparaison sociale.

Le bien-être psychologique, un produit de la comparaison sociale

Les méthodes de mesure de la santé positive proposent au sujet d'exprimer à quel point, dans sa vie quotidienne ou au travail, les conditions de son bien-être sont réunies. Ainsi, le bonheur trouve son origine dans la comparaison entre les niveaux moyens présumés de qualité de la vie et la perception de ses circonstances personnelles de vie (Schyns, 1998). Par exemple, dans le grand âge, l'état de santé déclaré tient plus à ce que le sujet pensent pouvoir raisonnablement faire au vu de sa situation, se basant, pour élaborer cette perception, sur la comparaison sociale descendante (Girardin & Spini, 2006). L'individu se compare à des

individus moins bien lotis que lui. Bien que la personne âgée évalue sa santé en se basant également sur un processus de comparaison sociale ascendante – une comparaison avec des individus mieux lotis – ce type de comparaison est largement moins mobilisé (Henchoz, Cavalli, & Girardin, 2008), ouvrant la porte à une potentielle surestimation de sa santé vis-à-vis de celle des autres.

Dans le même esprit de comparaison, Diener, Diener & Diener (1995), en étudiant l'influence du revenu sur le bien-être subjectif, montre que les sujets exprimant le plus fort bien-être possèdent un revenu supérieur au standard moyen. Ces auteurs mettent en avant l'idée que les individus cherchent à profiter d'une vie à minima meilleure que celle de leurs voisins ou de leurs pairs. De plus, dans cette étude à vocation transculturelle, ces mêmes auteurs mettent en avant un lien de corrélation entre l'écart au revenu moyen du pays et l'écart au score moyen de bien-être du pays. Le bien-être serait alors relatif, se basant tant sur la perception de différences que de similitudes selon divers standards constituant les facteurs de la satisfaction, de l'épanouissement, du bien-être psychologique. Cette approche rejoint les propositions de Michalos (1985). Selon lui, le bien-être subjectif serait régit par les principes de la comparaison sociale que l'auteur formule dans sa théorie « Multiple Discrepancy » (MDT), par exemple, les croyances à propos de ce que les autres possèdent ou ce que le sujet pense mériter. Ainsi, le bien-être subjectif apparait influencé par les comparaisons interpersonnelles qu'effectue le sujet en matière de santé (Carrieri, 2012).

Cependant se comparer aux autres n'est pas un processus anodin qui s'applique à tous les objets disponibles (Giladi & Klar, 2002). En particulier, la comparaison génère des effets de surestimation et de sous-estimation largement étudiées par la psychologie sociale (Guenther & Alicke, 2010) (pour revue voir : Alicke & Govorun, 2005; Chambers & Windschitl, 2004; Sedikides & Alicke, 2012). Concernant le bien-être, Veenhoven (1997) stipule que si le processus de comparaison sociale s'applique bien aux dimensions cognitives de la définition du concept, soit les besoins psychologiques constitutifs des modèles de bien-être, la dimension affective, quant à elle, appelle une nuance. En effet, l'évaluation par le sujet de ses affects de son ressenti, de ses émotions positives et négatives est assujettie à un ensemble d'interaction avec l'environnement (Diener & Lucas, 2000), et non au seul « relativisme » d'une comparaison à autrui. Selon cette perspective, la définition hédoniste du bien-être se prêterait moins bien aux comparaisons sociales, et trouverait une logique plus « intra-psychique ». A contrario, les dimensions constitutives du bien-être selon l'approche eudémonique peuvent, elles, y répondre. Le bien-être, variable éminemment singulière,

trouverait un écho dans « autrui », au travers du processus de comparaison sociale. Néanmoins, appliqué au domaine de vie « travail », il est alors nécessaire de comprendre à qui le sujet se compare : la population des travailleurs en général ou un cercle précis d'individus ? A défaut de réponses, nous pouvons guider cette comparaison. Dans nos travaux, nous proposons de situer la question au niveau du groupe, de l'équipe de travail du travailleur, car ce mode d'organisation a acquis au fil du temps une place prépondérante (DeShon, Kozlowski, Schmidt, Milner, & Wiechmann, 2004).

Le niveau du groupe ou de l'équipe, un mode d'organisation privilégié

Tant au sein des entreprises que de la recherche scientifique, la notion d'équipe de travail est largement utilisée et étudiée. Cet intérêt croissant pour cette modalité d'organisation se couple à une augmentation de ses implantations dans les organisations (Rousseau, Savoie, & Battistelli, 2007), tout en constituant une ancienne « *technologie sociale de production* » (Savoie & Brunet, 2000). Ainsi, l'utilisateur non averti de ces terminologies se trouve confronté à une sémiologie variée autour de la notion de « regroupement de travailleurs ». Plusieurs notions clés sont parfois inter-changées : groupe, équipe, collectif, selon un large ensemble de qualificatifs (production, projet, jour, transverse, etc). Pour la métaphore, à ceux-ci s'ajoutent plusieurs « constellations » de concepts connexes, issues de l'histoire et de l'évolution des notions de groupes et d'équipe.

En effet, bien que proches et partageant certains aspects propres à leur définition, ces concepts convoquent des réalités psychosociales et une conceptualisation historique différentes. Le terme « groupe » trouve son origine au 17e siècle dans le besoin de réunir des personnes ou des objets par leurs caractéristiques communes (Le Nouveau Littré : Blum, Pruvost, Alaoui, Bady, & Collectif, 2004). Plus ancien, bien que trouvant une application exclusive à l'homme au 15e siècle, le terme « équipe » trouve son origine à partir de la finalité et de la raison d'être d'un ensemble d'individus. Se démarquant de la seule réunion de caractéristiques formelles et identitaires, l'équipe repose sur l'existence de buts partagés entre les membres. Une équipe est alors un groupe caractérisé par une finalité et un but commun, cette notion s'inscrivant dans la catégorie « groupe » sans pour autant s'y résumer (Clety, 2009).

Sur les bases du bouleversement des sciences humaines du début du 20e siècle, les travaux de Kurt Lewin annoncent une science de l'humain et de son environnement, la Psychologie Sociale. Le groupe devient alors un sujet et un objet d'étude, connaissant un développement exponentiel. S'associant aux avancées technologiques que nous connaissons depuis les années 1980, les approches « statistiques » des concepts et des modèles de la psychologie renforcent encore l'étude des notions de groupe et d'équipe. « L'équipe de travail » trouvera son plein usage dans la psychologie du travail et des organisations, constituant un champ autonome à partir des années 1970-80 en construisant ses propres concepts : burn-out, justice organisationnelle, motivation, santé au travail, intervention en entreprises, équipes de travail, citoyenneté organisationnelle, efficacité et performance, etc.

Pour autant, démarquer la notion d'équipe de celle de groupe par les seuls buts communs des coéquipiers s'est avéré insuffisant, introduisant des définitions plus complètes telles que cette de Sundstrom (1999) « *individus interdépendants et partageants la responsabilité de l'atteinte des résultats attendues de l'organisation* »[9]. Une équipe s'inscrit donc dans ses caractéristiques historiques d'interdépendance des membres, de but commun et de responsabilités partagées, tout en se structurant à partir du mandat et du rôle que lui fixe une organisation particulière. Ainsi, là où un groupe peut se constituer « naturellement », l'équipe constitue un construit organisationnel particulier (Lemoine, 1995).

Le groupe et l'équipe, tout un univers conceptuel

À partir de cette distinction, le concept d'équipe connait des développements autonomes, convoquant tout à la fois des démarches de classements typologiques à visées interventionnistes (Clety, 2009) et d'importantes constructions conceptuelles connexes. Ces développements s'inscrivent en majorité dans les démarches de recherche nord-américaine, proposant une orientation plus pragmatique que théorique comparativement aux approches européennes. En effet, ces publications privilégient des moyens d'interventions et des leviers utiles aux praticiens (Savoie & Beaudin, 1995). S'en suivent des glissements sémantiques et des ouvertures à de nouvelles conceptualisations. Aujourd'hui, la littérature et les approches de terrain évoquent autant le « travail en équipe » que « les équipes de travail ». Cette

[9] Traduction personnelle de : « interdependent individuals who share responsability for specific outcomes for their organization »

évolution sémantique, en délaissant les dimensions structurelles au profit des dimensions plus processuelles et fonctionnelles, s'avère riche de sens. Par conséquent, un champ complexe de notions quasi illimitées a vu le jour, par exemple dans le champ psychosocial : la coopération, la cohésion d'équipe, les conduites soutenant le fonctionnement et l'efficacité des équipes, telles que le soutien interpersonnel, les conduites de performance extra-rôles, les comportements citoyens, l'efficacité collective. Ou encore, nous pouvons insister sur le champ plus « structurel » de processus liés à la productivité : la planification, l'organisation, les comportements soutenant la performance intra-rôle, le partage des connaissances et la gestion de ce savoir, les systèmes de cognitions partagées, la mémoire transactive, etc.

Ce foisonnement de concepts, illustrant la complexité de ce mode d'organisation, a trouvé un écho très favorable sur le terrain de l'entreprise. Certains thèmes listés ci-dessus trouvent des applications concrètes dans l'activité des travailleurs, au travers de formations, d'interventions de régulation, de « *team-bulding* », de conseil en organisation, d'accompagnements individuels et collectifs, etc. L'ensemble de ces conceptions soulève néanmoins une question épistémologique qui, dès les années 80, a incité Hackman (1987) a proposer une grille de lecture à plusieurs niveaux. Cet auteur propose de dissocier les niveaux d'analyses selon que le concept se réfère à l'individu, au groupe ou à l'organisation, y ajoutant une distinction selon que les facteurs d'influence sont internes ou externes et, les résultats des processus de l'équipe renvoient à la dimension structurelle (qualité, performance, erreurs, etc.) ou psychosociale (satisfaction, coopération, soutien, etc.). Ces travaux constituent une base solide pour les développements ultérieurs, et pose celles d'une réflexion multi-niveaux, en proposant une structure décrite en « intrant – processus – extrant » pour l'analyse des comportements et des performances des groupes (Hackman, 1987). Autrement dit, à partir de cette grille de lecture il devient nécessaire de distinguer les niveaux d'études des concepts environnant la notion d'équipe. Il va falloir envisager leur lien avec les processus et le fonctionnement de celle-ci afin d'étudier un potentiel lien de causes à effet avec la production du collectif, selon, à nouveau, différents niveaux : la performance de résultats et l'expérience psychosociale. Ce dernier point, la distinction entre productivité et expérience des coéquipiers, rappelle une dérive induite par l'intérêt croissant des modes d'organisation par le groupe et les nombreux travaux pragmatiques qui s'y référent. En effet, il apparaît délicat de « désunir » expérience des membres et résultat de leur travail. Autrement dit, si nous suivons la grille de lecture proposée par Hackman (1987), il semble problématique de traiter la question de l'efficacité d'une équipe en distinguant et cloisonnant ces deux

niveaux. D'ailleurs, les théories sociotechniques d'origine proposent une définition de l'efficacité des groupes de travail en intégrant à la fois la performance des coéquipiers et le vécu de bien-être ou de satisfaction de ces derniers (Cummings, 1978). Mais cette représentation à deux dimensions inter-reliées s'est petit à petit scindée en deux construits distincts (Lepine, Piccolo, Jackson, Mathieu, & Saul, 2008). Plus tard, délaissant la notion de bien-être, celle de « performance » est devenue le critère de prédilection au cœur de l'étude du fonctionnement des équipes et de leur efficacité (Grenier, 2012), convoquant aujourd'hui notre intention de les réunir en étudiant leur lien : est-ce que le bien-être d'une équipe conditionne sa performance ?

Cette question, qui, au vu de l'importance de ce mode d'organisation dans les entreprises, intéresse les clients de la société merlane au-delà de la question de la performance individuelle, de plus en plus mise de côté au profit de recherche de solutions situées au niveau collectif. Faisant le lien avec la volonté de maintenir la bonne santé des salariés et, par là même, la performance collective, les notions d'équipe et de santé psychologique des coéquipiers se sont rejointes dans les demandes des acteurs de l'entreprise, interpellant les sociétés de conseil sur les approches à déployer.

Le niveau du groupe, ou l'équipe comme approche multi-niveaux de la prévention

À l'origine, les approches multi-niveaux se sont développées dans les sciences de la sociologie, de la démographie et de l'éducation, avant de glisser vers l'étude de la santé dans les grandes populations. Ces méthodes constituent une démarche d'analyse adaptée aux données captées auprès d'unités à un certain niveau, mais imbriquées à un niveau supérieur, selon que les notions possèdent une variabilité dans chacun des niveaux d'étude et entre les niveaux (Diez-Roux, 2002) ! illustrer. L'épidémiologie s'est donc saisie de ces logiques d'études, tout autant que le champ de la psychologie du travail et des organisations confrontées aux besoins d'identifier et de comprendre les concepts selon différents niveaux d'influences, comme nous l'avons vu avec les propositions de Hackman. En effet, en identifiant que les conduites individuelles s'expliquent autant par des caractéristiques personnelles que des caractéristiques du groupe d'appartenance du sujet (effet « *top-down* »), apparaît l'idée de faire du groupe une unité d'étude à part entière. A ce titre, plusieurs

arguments nous guident dans cette perspective.

C'est en s'appuyant sur les approches de l'épidémiologie, que les développements proposés par la psychologie de la santé au travail ont conservé cet ancrage au niveau individuel. Les études qui questionnent ces enjeux ont principalement porté sur l'analyse des différences interindividuelles et, par la même, ignoré les potentielles influences et les interactions avec les niveaux supérieurs d'analyse. Ces développements, constituant une partie des assises scientifiques des interventions dans les entreprises, s'inscrivent dans la tradition biomédicale, également dominée par une centration sur le niveau individuel (Quick, 1999).

Par voie de conséquence, la majorité des démarches préventives visant à améliorer les conditions de travail pour prévenir la santé mentale des salariés constituent encore des interventions au niveau individuel (Martin et al., 2014). Mais plusieurs auteurs soulignent que l'examen de données recueillies au niveau individuel, par exemple par la méthode du questionnaire, alors même que leur objet d'étude est soumis à différents niveaux, limite l'analyse des phénomènes investigués (Bliese & Jex, 2002). Il en va de même pour le développement d'interventions sur des phénomènes naturellement multi-niveaux (Klein, Conn, Smith, & Sorra, 2001; Klein & Kozlowski, 2000), tels que la prévention ou la promotion de la santé au travail. Ce constat est toujours partagé bien que les recherches multi-niveaux se soient développées grâce à leur potentiel d'explication des phénomènes organisationnels et leurs propositions méthodologiques pour formuler des théories (Klein & Kozlowski, 2000), accéder à des analyses statistiques à plusieurs niveaux (Zhang, Zyphur, & Preacher, 2009) et par là même fournir un cadre d'intervention aux professionnels du conseil aux entreprises (Martin et al., 2014).

D'ailleurs, plusieurs auteurs s'accordent pour considérer les organisations comme des systèmes multi-niveaux et se positionnent en faveur de l'adoption d'une nécessaire perspective multi-niveaux pour comprendre la réalité des phénomènes (Costa et al., 2013). Mais les démarches utilisées restent hétéroclites. Par exemple, bien qu'une majorité d'études empiriques se concentrent sur les analyses « *cross-level* »[10], l'analyse des influences entre

[10] Entre niveaux inférieurs et supérieurs et inversement

deux niveaux, peu d'études développent une réflexion théorique ou une analyse « homogène », c'est-à-dire l'étude de la relation entre deux variables à chaque niveau. Plus problématique, Costa et al. (2013) confirme l'existence de recherches sur un seul niveau, bien que convoquant la définition «multi-niveaux». Nous constatons au final que ces analyses semblent constituer une affaire de spécialistes, offrant un vocabulaire spécifique, des modèles d'analyse statistique particuliers, des concepts et des termes caractéristiques. Le lecteur intéressé peut se référer au glossaire de 36 entrées proposé par Diez-Roux (2002). Rousseau, auteure pionnière de ces approches (Rousseau, 1985), confirme la difficulté de « *penser organisation* »[11], et de faire rejoindre les recherches intéressées par le « micro » niveau et les recherches intéressées par le « macro » niveau, alors même que ces derniers sont inter-reliés (Rousseau, 2011). Ainsi, et nous reviendrons sur les démarches mathématiques, nous nous orientons sur l'idée qu'une faible maîtrise de ces approches peut générer d'importantes erreurs d'interprétations. Il faut rappeler qu'un ensemble de prérequis guident les devis de recherche multi-niveaux et les outils d'analyse qui s'y imposent. Des auteurs comme Rousseau (1985) et Mathieu & Chen (2011) ont mis en avant les aspects fondamentaux qui régissent cette approche afin d'éviter les confusions et les risques d'erreurs d'analyse. Ces derniers insistent sur la cohérence du *niveau théorique*, en rappelant que, bien que cela paraisse aisé, il est primordial de bien établir les limites entre une entité et une autre – par exemple comment distinguer un groupe d'une équipe lorsque les membres appartiennent à plus d'une entité collective – et quelle définition donner à ces regroupements lorsque l'on passe d'un niveau d'analyse à l'autre. Ce premier point d'attention influence le second, le *niveau de mesure.* Ce dernier désigne les entités à partir desquelles sont recueillies les données. Ces entités doivent nécessairement refléter le niveau de la théorie. En effet, afin de justifier le bien-fondé du niveau d'étude choisi, ces derniers devant s'aligner pour éviter des conclusions erronées, les utilisateurs de ces méthodes doivent « *posséder une théorie sur la façon dont les données recueillies à un niveau d'analyse peuvent se combiner pour représenter des constructions à un niveau supérieur d'analyse* »[12] (Mathieu & Chen, 2011, p. 617). S'ajoute à cela le dernier point d'attention, le *niveau d'analyse* et les méthodes

[11] « Thinking organizationally », p. 431
[12] Traduction personelle : « have a theory about how data collected at one level of analysis should be combined to represent constructs at a higher level of analysis »

statistiques convoquées pour analyser les hypothèses. De nombreuses solutions existent[13], mais celles-ci ne possèdent pas les mêmes logiques sous-jacentes et doivent être sélectionnées avec soin et selon un certain niveau d'expertise en psychométrie. De plus, ces démarches d'analyse des hypothèses prennent en compte un construit mathématique de second ordre, par exemple, pour comparer des groupes constitués de données captées au niveau des individus, une « agrégation » des données aura préalablement été effectuée lors de la définition du niveau de mesure et la constitution des groupes. La plupart du temps, ces constructions s'appuient sur une des 5 propositions de Chan (1998). Mais, de nouveau, la sélection et l'utilisation d'une méthode dites de « composition » est soumise à un certain nombre de difficultés, appelant à un travail de réflexion sur les propriétés empiriques et les distinctions entre des constructions composées par des méthodes différentes. Le tableau A ci-après présente les méthodes de composition proposées par Chan dans son texte de référence de 1998, ainsi qu'une solution complémentaire proposée par Kozlowski et Klein (2000).

Malgré tout, persistent des appels à l'intégration des différents niveaux d'influences et des facteurs de contexte dans les recherches et les propositions de la psychologie de la santé au travail, afin d'étudier les risques d'erreurs issues d'un mésusage des approches multi-niveaux (Bliese & Jex, 2002; Hurrell, 2005; Johns, 2006; Probst, 2010). Mais la complexité des démarches participe à maintenir la focalisation des recherches sur le niveau individuel (Martin, 2014). Selon nous, dans le champ du conseil aux entreprises, il en va de même pour les pratiques de diagnostic des risques psychosociaux. Il est, en effet, difficile d'intégrer la complexité des approches multi-niveaux, complexifier les supports de recueil des données, bien spécifier les entités, circonscrire en amont les niveaux de mesure et d'analyse et se doter d'outils d'analyses statistiques complexes, difficilement « industrialisables », comme souvent recherché dans le conseil, et risquant de rendre les réponses attendues par les acteurs de l'entreprise infructueuse, ou, comme nous l'avons précédemment évoqué, seulement compréhensible par les experts des méthodes d'analyse. Tout en sachant que les prescripteurs de ces prestations expriment un besoin de comprendre leur situation et de s'approprier les résultats pour travailler à la mise en œuvre d'actions préventives réalistes et réalisables.

[13] Liste non exhaustive : $R_{wg(j)}$; ICC ; ADI ; ANCOVA ; WABA ; CLOP ; RCM avec HLM…

Tableau A : Modèles de composition permettant « d'agréger » les données d'un niveau à un autre

Modèles	Description	Exemples
Additive	La construction du niveau collectif est opérationnalisée à partir de la somme ou la moyenne des scores de niveau inférieur.	Il s'agit de calculer la moyenne ou la somme des perceptions de bien-être individuel dans chaque service, en dépit de la variance intra-service, pour représenter cette variable pour chaque service. Cette méthode reste la plus observée dans les diagnostics RPS.
Direct consensus	La construction du niveau collectif a pour préalable un bon niveau d'accord entre les perceptions du niveau individuel	Il est nécessaire d'effectuer un calcul préalable d'un certain niveau d'accord dans les perceptions du bien-être individuel selon un indice mathématique, avant de constituer un score par le modèle précédant.
Referent-shift	Ce modèle se concentre sur la perception de l'environnement extérieur d'une personne, en changeant le référent : le groupe, l'organisation, le service… plutôt que le sujet.	Plutôt que le bien-être du sujet, la variable concerne le bien-être collectif, en changeant le référent utilisé dans les items du questionnaire en passant de « je pense » à « mes coéquipiers pensent » ou « nous pensons ». Le principal avantage de ce modèle réside dans le nouveau référent, car un sujet peut posséder une perception positive de son bien-être tout en ayant une perception plus défavorable du bien-être des autres ou d'un groupe et inversement (Chan, 1998)
Dispersion	La construction du niveau collectif passe par la seule mesure du partage ou du non-partage de l'objet étudié entre les membres du groupe, la variance intragroupe. Le niveau d'homogénéité des opinions, leur dispersion, est une construction en soi.	S'il n'y a pas de hiérarchie de groupe ou de sous-groupe, il est possible de constituer un indice de la force du bien-être par le degré de consensus sur les perceptions de santé positive individuelle.

Processus	Ce modèle est plus complexe en cherchant à déterminer des paramètres analogues pour le plus bas niveau et le plus haut niveau de mesure	La démarche consiste à décrire comment le bien-être évolue d'une faible homogénéité entre les individus d'un collectif à une forte homogénéité des perceptions. Il s'agit de composer un processus organisationnel explicatif du bien-être. Bien que la méthode soit précédée par un modèle « dispersion » la technique de ce procédé consiste en la définition des bons paramètres pour passer à des niveaux plus élevés, sans qu'existe un algorithme empirique efficace.
Compilation model (Kozlowski and Klein, 2000)	Ce modèle cherche à donner une contribution égale entre les niveaux tout en montrant que le niveau supérieur est constitué de combinaisons plus complexes que les seules contributions de niveaux inférieurs	Par exemple, la situation de bien-être d'un service est théoriquement le reflet des perceptions partagées des membres. Mais le bien-être collectif est une fonction complexe de contributions individuelles spécifiques pas nécessairement identique d'un individu à l'autre, car certains membres peuvent contribuer davantage à l'expérience du bien-être de l'équipe que d'autres.

Ainsi, le constat de la centration sur le niveau individuel reste d'actualité, tout en trouvant ses arguments, bien que par définition les interventions dans les organisations devraient intégrer une analyse des données aux différents niveaux qui influencent la santé au travail[14] : l'individu, le groupe, l'organisation. Néanmoins, toujours selon les principes de l'approche multi-niveaux, il est important de bien distinguer les niveaux d'analyse de chaque concept et de se cantonner à examiner les notions à partir de ce niveau, en particulier si le chercheur ne souhaite pas s'inscrire dans une analyse des phénomènes selon la logique multi-niveaux.

Cet argument renvoie au point évoqué précédemment : comment concilier une analyse de la santé par des données captées au niveau le plus bas et l'intention finale des consultants d'aider l'entreprise à faire évoluer les contextes de travail par l'organisation, les groupes de travail ou le métier en général, cela à partir de cette seule analyse diagnostique ?

En cohérence avec les arguments déployés tout au long de cette introduction, nous proposons de focaliser l'attention sur un seul niveau d'analyse. Il semble que le niveau intermédiaire ou « meso-level » (Martin et al., 2014), que constitue l'équipe de travail reste le plus approprié et réuni en son sein les enjeux de la prévention ou de la promotion de la santé au travail, tout en permettant l'analyse du bien-être individuel et collectif. Dans cette perspective, nous proposons une méthode de captation des perceptions du bien-être différentes des techniques traditionnelles et des usages statistiques issus des propositions de Chan (1998).

Conclusion

En conclusion, l'expérience professionnelle acquise sur le terrain du conseil et de l'accompagnement des entreprises nous a permis d'élaborer un ensemble de constats, qui, pour certains, trouvent un écho dans la littérature scientifique. Premièrement, nous savons que la centration sur l'individu en difficulté au travail est un élément historique cohérent (Quick, 1999) qui domine les orientations en prévention de la santé au travail (Pauly & Viers, 2008).

[14] Ibid.

Une approche positive de la santé au travail est tout aussi pertinente (Desrumaux, 2010), car ouvrant vers de nouvelles pratiques d'accompagnement selon une perspective « *salutogène* » (Richard, 2012). Par-delà la tendance à considérer le travail comme un facteur de trouble psychologique et, par la même, chercher à réduire l'occurrence statistique de la mauvaise santé, il est possible de chercher à comprendre ce qui fonctionne bien (Seligman, 2002), et essayer de le développer (Vézina et al., 2004). En effet, si le marketing des offres de conseil s'est saisi d'un discours plus positif à l'endroit de la santé, c'est probablement pour mieux faire ressortir un lien parfois galvaudé entre le bien-être au travail et la performance des organisations.

Pour autant, dans les pratiques d'accompagnement des entreprises sur les questions de santé, domine une offre de « diagnostic des risques psychosociaux » (Althaus, 2013). Ces pratiques, s'appuyant sur le paradigme quantitatif et cartésien (Griffiths, 1999), proposent une mesure exhaustive de la santé des salariés et des facteurs de troubles associés par questionnaire. Ce diagnostic vise à formuler un état des lieux de la santé au travail des salariés afin de définir et mettre en œuvre des actions de corrections selon les 3 niveaux de la prévention et, par conséquent, aller au-delà du seul niveau individuel. Néanmoins, les questionnaires utilisés se basent sur l'évaluation que fait le sujet de sa propre situation. Alors même que la santé des salariés est soumise à des interactions avec des niveaux plus élevés que son seul périmètre d'évaluation (Probst, 2010), que les organisations du travail privilégient de plus en plus le travail collectif, tout en sachant que l'évaluation de la santé revêt une dimension « comparative ». Cet écart entre le niveau de mesure et le niveau d'action encourt des risques identifiés par les approches multi-niveaux (Diez-Roux, 1998). En effet, le recueil et l'examen de données captées auprès de l'individu examinant sa situation personnelle, tout en ayant pour vocation, après analyse, de sélectionner et mettre en œuvre des interventions agissant sur des phénomènes étant naturellement à plusieurs niveaux, encourt le risque d'exclure des processus importants et entrave la bonne compréhension des phénomènes à prévenir (Bliese & Jex, 2002).

C'est un des constats qui oriente nos travaux, le travail en équipe formelle ou informelle constitue le mode d'organisation privilégié des entreprises, en s'établissant de plus en plus comme l'unité de base des organisations (DeShon, Kozlowski, Schmidt, Milner, & Wiechmann, 2004). Nous avons observé les pratiques de nos confrères pour élaborer des analyses permettant de faire le pont entre le micro-niveau de mesure, et le macro-niveau d'intervention. La solution la plus souvent convoquée est mathématique, par l'agrégation des

résultats captés au niveau individuel afin de restituer des analyses du niveau collectif. Les solutions les plus simples s'appuient sur les moyennes ou les médianes selon des compositions de sous-populations. D'autres prennent en compte les écarts types. Les approches les plus complexes, plus rares, prennent en compte le préalable de consensus inter-juge (Chan, 1998) avant de déployer des analyses multi-niveaux spécifiques. Il faut reconnaître que les théories multi-niveaux, qui constituent le cadre de réflexion de ces modèles, sont complexes à appréhender (Rousseau, 2011) et, à l'identique du cabinet merlane, peu mobilisées. Nous en avons fait l'expérience en tant que chercheur et le confirmons en tant que Consultant. Pour autant, ce sont ces approches théoriques et appliquées qui interrogent les limites des choix méthodologiques observés dans les pratiques de prévention de la santé psychologique au travail (Martin, Karanika-Murray, Biron, & Sanderson, 2014).

Ainsi, à partir de l'ensemble de ces constats, nous avons souhaité proposer une solution alternative originale. Cette dernière doit s'inscrire dans le paradigme dominant en s'appuyant sur la méthodologie du questionnaire. Nous faisons également le choix d'appréhender la santé des travailleurs par le truchement de sa composante positive, le bien-être psychologique au travail ainsi que par son lien avec la performance collective. Par ailleurs, ce questionnaire doit s'inscrire dans les démarches de diagnostic de la santé au travail et donc, favoriser la mise en œuvre d'actions de promotion et de prévention de la santé au travail, en respectant le pré-requis de la cohérence du niveau d'étude (Costa et al., 2013). Ces actions doivent cibler le niveau des équipes de travail, davantage que le niveau individuel pour lequel de nombreuses propositions existent. Cette focalisation sur l'équipe va dans le sens du caractère « comparatif » de la notion de bien-être des sujets, en particulier selon la perspective eudémonique du concept. Pour ce faire, ce questionnaire doit proposer un prisme « multi-niveaux » en intégrant l'individu et son équipe, tout en restant suffisamment « accessible » dans sa mise en œuvre et dans l'analyse des résultats. En effet, la visée pratique de notre proposition et l'ambition de son usage dans les outils de conseil nous imposent une forme de « simplicité ».

Chapitre 2 : Proposer une mesure alternative

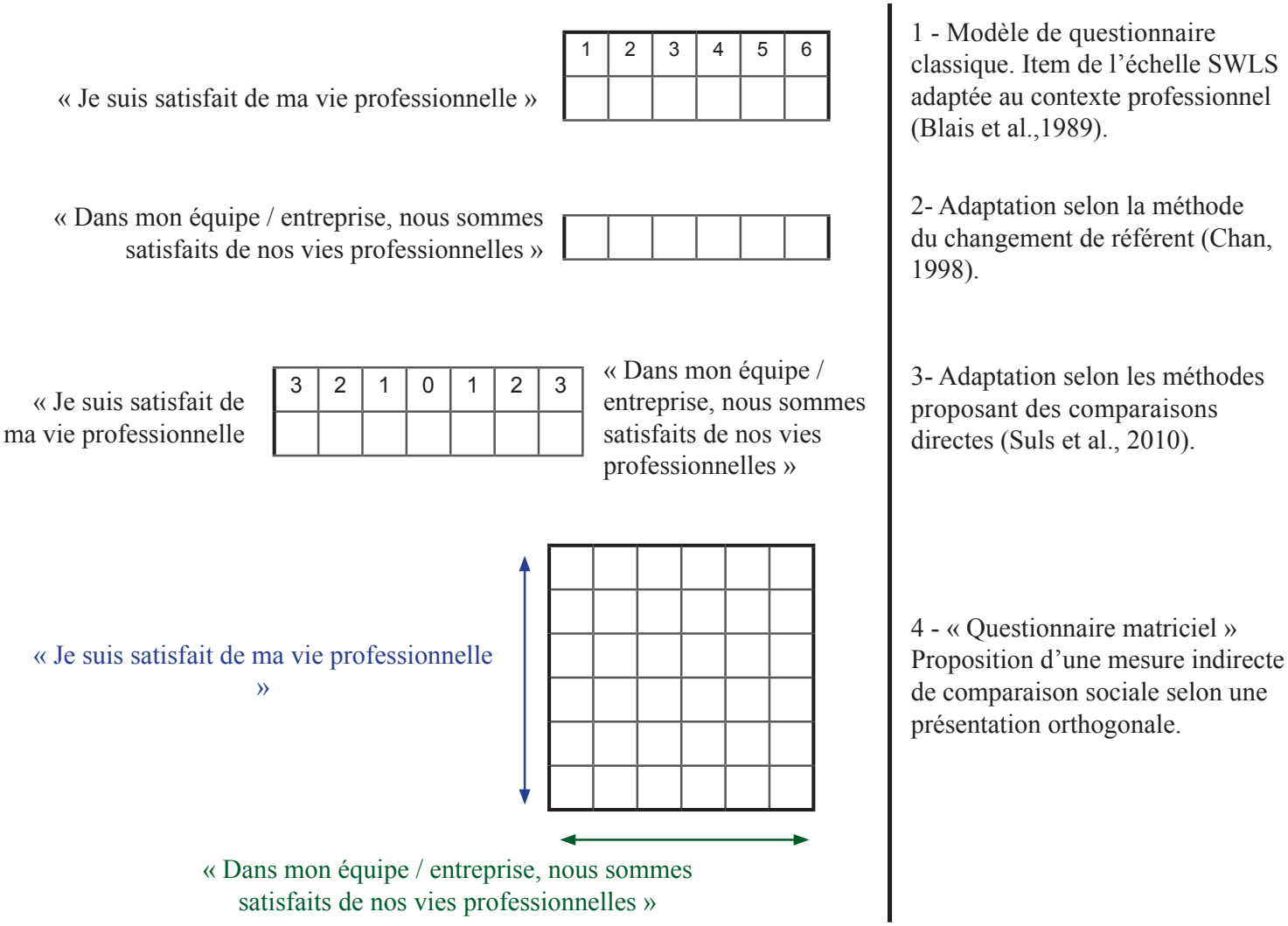


Figure A : Vers une proposition alternative de questionnaire

Cette proposition de méthode de questionnaire s'inscrit dans les arguments précédents. Nous souhaitons, en effet, confronter deux niveaux de mesure du bien-être, celui du sujet et celui de son équipe de travail, tout en restant dans une démarche de questionnaire. Cette procédure sollicite simultanément ou séquentiellement l'individu sur un même objet d'évaluation, mais proposé sur deux niveaux différents. Pour formuler le bien-être au niveau collectif, nous nous appuyons sur la méthode du changement de référent (Chan, 1998). Au travers de cette procédure, nous souhaitons orienter l'expression relative du bien-être de l'individu « à partir » ou « sur » l'équipe de travail de ce dernier. Ainsi, le sujet est invité à évaluer son bien-être propre en fonction de l'évaluation du bien-être qu'il fait de son équipe de travail vue comme un tout, ou inversement. Nous choisissons le pronom personnel sujet « nous » à dessein, plutôt qu'une formulation impliquant les « autres », car c'est bien le niveau de l'équipe, dont le sujet fait partie, qui nous intéresse. Par conséquent, cette mise en regard d'une perception à propos de soi et d'une perception à propos de son équipe permet d'opérer une évaluation du bien-être du sujet, une évaluation par le sujet du bien-être de son équipe et, plus indirectement, l'expression du rapport que le sujet entretient avec son équipe de travail par le support de l'évaluation du bien-être.

En effet, cette méthode permet l'expression de réponses dans lesquelles l'individu peut directement exprimer une expérience de bien-être supérieure, égale ou inférieure à celle de son équipe, tout en conservant une potentielle forme d'indépendance entre les niveaux de mesure. Les autres propositions de méthode de questionnaire présentées dans la figure A restent plus classiques, soit en proposant des évaluations de chacun des niveaux déconnectés l'un de l'autre, soit en insistant sur la seule comparaison entre les deux niveaux du construit à évaluer.

Néanmoins, nos propositions et la potentielle valeur ajoutée qu'elles représentent, tant au niveau individuel, collectif que dans le rapport sujet / équipe, en comparaison des formats plus classiques de questionnaires restent à démontrer de façon empirique. Par exemple, ainsi soumise à l'évaluation des individus, est-ce que notre proposition constitue toujours une mesure du bien-être psychologique au travail ?

Évaluer le bien-être au niveau du groupe en conservant le niveau individuel

En mettant en exergue le côté relatif du bien-être, nous nous appuyons principalement sur une conception eudémonique de ce concept. En effet, la comparaison ne se prête pas à tous les construits, le sujet doit être en capacité d'inférer un « contenu », une « référence », une représentation, à la question formulée en « nous ». Nous faisons le choix d'utiliser le modèle et l'outil IBEPT développé par Dagenais-Desmarais (2010) dans son travail doctoral et publié en 2012 (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

L'auteure définit le bien-être psychologique au travail comme « une expérience subjective positive où l'on tend à exprimer le meilleur de soi et qui se construit à travers soi, à travers ses relations sociales au travail et dans les interactions avec son organisation » (Dagenais-Desmarais & Privé, 2010, p. 70)

Ce modèle présente plusieurs intérêts. L'auteure propose une réflexion méthodologique et un déploiement empirique qui lient les approches déductives et inductives de recherche (Trochim, 2006). En effet, Dagenais-Desmarais a observé que la plupart des modèles du bien-être et leur opérationnalisation en questionnaire sont conçus en déduction d'un cadre théorique (Diener, et al., 1998), alors même que la notion ne possède pas d'assises théoriques définitives. En réponse à ces lacunes, cette dernière a construit un modèle du bien-être psychologique et un questionnaire en faisant le pont entre les assises théoriques existantes et une série d'entretiens individuels. L'auteure a également souhaité relever le défi de la controverse entre les conceptions hédoniste et eudémonique du bien-être en proposant, de par son développement empirique, un modèle répondant aux deux domaines conceptuels. Enfin, à partir d'une recherche préalable de Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie (2011), l'auteure a mis en avant la spécificité du domaine de vie « travail » dans l'évaluation du bien-être et centré sa démarche de recherche sur cet univers particulier. Ainsi, les propositions de l'auteure permettent d'aboutir à un modèle du bien-être psychologique au travail, solide sur le plan conceptuel et traduit en un questionnaire formulant un Indice de Bien-être Psychologique au Travail (IBEPT).

Le modèle se compose de 5 dimensions décrites dans le tableau B ci-après. L'outil comprend un total de 25 items, 5 items par facteurs, ce questionnaire sera présenté plus en détail dans la première étude.

Nous proposons donc d'opérer une mesure du bien-être psychologique au travail au travers d'un indice unique composé de 5 dimensions, tout en étudiant séparément les dimensions pour envisager les nuances propres à l'outil à double entrée. Nous questionnerons les sujets selon la proposition de questionnaire matriciel et mettrons en place les jalons nécessaires aux premières validations de la proposition méthodologique et de la démonstration de son potentiel intérêt.

Tableau B : Définition des 5 facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail

Dimensions	Descriptions
Adéquation interpersonnelle au travail	Perception de vivre des relations positives avec les personnes qui interagissent avec soi dans le contexte de travail.
Epanouissement au travail	Perception d'accomplir un travail important et intéressant qui permet se réaliser en tant qu'individu.
Sentiment de compétence au travail	Perception de posséder les aptitudes nécessaires pour faire son travail de façon efficace et avoir la maîtrise des tâches à effectuer.
Volonté d'engagement au travail	Volonté de s'impliquer dans l'organisation et de contribuer à son bon fonctionnement et à ses réussites.
Reconnaissance perçue au travail	Perception d'être apprécié au sein de l'organisation, pour son travail et sa personnalité.

Note : traduction de Dagenais-Desmarais (2010), *p.* 148

Le format proposé, appliqué à l'IBEPT, prend la forme suivante.

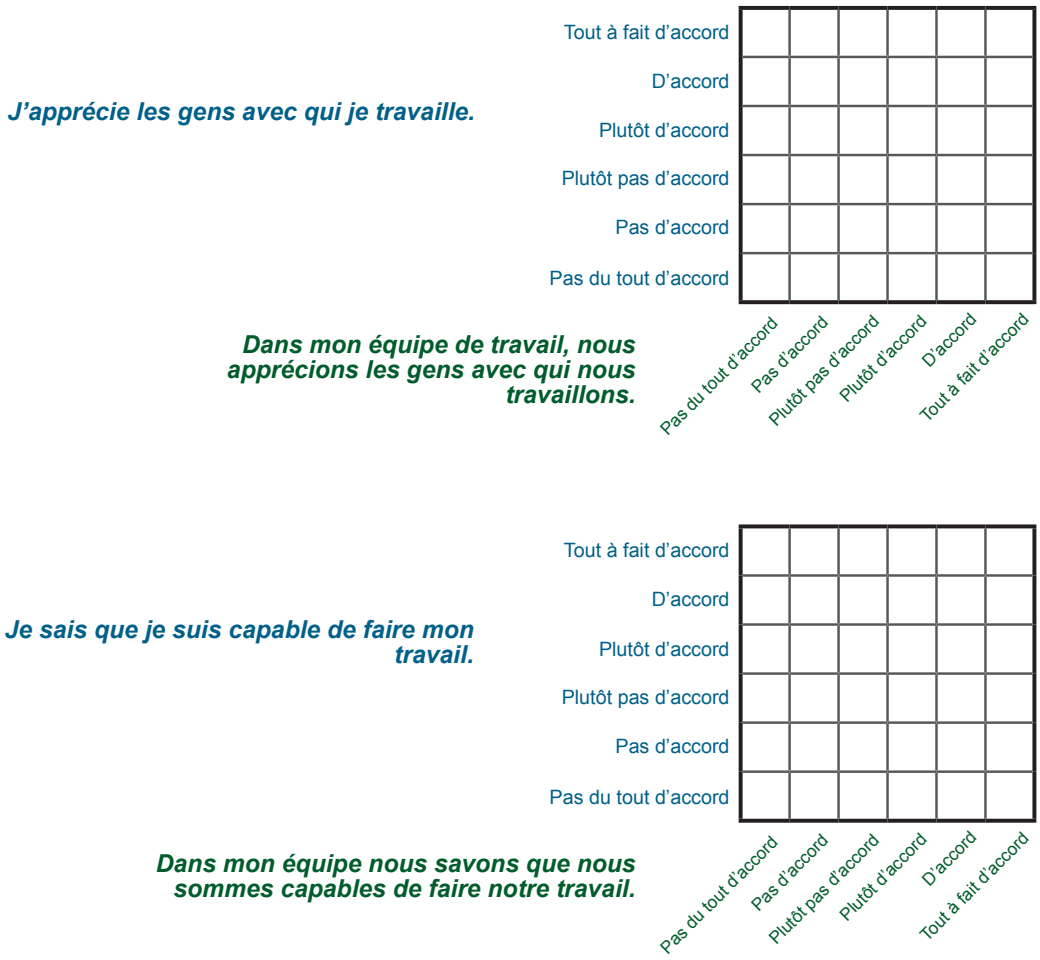


Figure B : Exemples d'items de l'IBEPT présentés au format matriciel

Du rapport individu / équipe

Dans les méthodes de mesure de la santé ou du bien-être plus traditionnelles, une particularité propre à notre proposition n'apparaît pas. Ici, nous pouvons faire l'hypothèse que le sujet s'auto-évalue bien plus directement en fonction de son équipe, qu'il ne le ferait dans l'absolu d'un questionnement sans référence à des tiers. Le sujet utiliserait un « construit » en rapport à son équipe pour répondre à l'échelle qui le concerne et inversement, cette réponse influencerait son évaluation proposée par l'échelle qui concerne son équipe.

La part des autres dans les jugements à propos de soi

Autrui dans la définition de soi,

D'ailleurs, la reconnaissance de la part d'autrui dans la définition de soi constitue une des origines de la psychologie sociale. L'identité du sujet trouve une définition entre sa part sociale et sa part personnelle. Par exemple, en 1902, avec Cooley, le « soi » se développe à partir des interactions sociales (Cohen-Scali & Moliner, 2008), en 1934 avec Mead (2006) ce concept constitue un dialogue entre une identité en réaction et en internalisation des attitudes d'autrui. Des auteurs comme Tajfel (1970), avec la théorie de l'identité sociale, ou Moscovici (1961), avec la théorie des représentations sociales, ou encore Markus (1977) et les schémas de soi, se sont saisis de cette construction théorique de l'identité formulée à partir des expériences sociales du sujet, pour développer des théories largement sollicitées dans la littérature scientifique. Plus locale, la proposition d'un processus « d'identisation » de Pierre Tap (1991) recentre bien l'enjeu de la question de la construction d'une définition de soi. Selon cet auteur, l'identité est le produit dynamique d'une contradiction. D'un côté, un processus d'assimilation permet à l'individu de stabiliser une définition de soi, tout en maintenant de l'autre côté, un effort de différenciation – « identisation » – pour se définir comme distinct des autres. Le lecteur intéressé pourra consulter l'article de Cohen-Scali & Moliner (2008) présentant une revue des modèles qui mettent en avant l'interdépendance continue entre l'identité et les représentations sociales. Ainsi, s'auto-évaluer ne se fait pas sans référence à autrui.

Par un processus de comparaison sociale,

En effet, ces constructions identitaires, ces définitions de soi, possèdent le point commun de convoquer les attributs d'autrui pour permettre au sujet d'évaluer ses aptitudes, ses opinions, sa personne. Autrement dit, émettre un jugement à propos de soi se fait en partie en fonction des autres. Cette perspective théorique n'est pas surprenante, la tendance à vouloir se connaître et construire une représentation de soi est au cœur de la définition de la comparaison sociale dans la théorie initiale de Festinger (1954). Selon cette approche, en l'absence de référents objectifs, les individus utilisent la comparaison sociale pour définir ce qui est juste et attribuer une valeur à des traits, comportements ou attitudes personnelles. La comparaison sociale est donc utilisée à des fins d'évaluation de soi (Delaval, 2014). Mais ce processus possède d'autres finalités. En lien avec la proposition de Pierre Tap (1991), pour Codol (1984) ou Lemaine (Lemaine & Kastersztein, 1972; Lemaine & Personnaz, 1981; Lemaine,

1974), la comparaison sociale participe directement à la recherche de similitudes et/ou de singularisation. Au-delà de la définition de l'identité ou des auto-évaluations du sujet, Codol (1975) montre que l'ensemble des comportements individuels est déterminé par l'induction d'une certaine représentation d'autrui, à partir d'une référence à des normes sociales perçues par ce dernier.

S'appuyant sur des normes sociales,

Le concept de norme sociale, relativement ancien, est également central et considéré comme l'un des plus importants dans le champ de la psychologie sociale. Ce dernier reste l'un des concepts les plus convoqués pour comprendre et analyser en quoi le fonctionnement social oriente les comportements et les jugements individuels (Cialdini, 2004; Gilibert & Cambon, 2003). Le concept est au cœur de l'étude de l'influence sociale : phénomène de normalisation, cohésion, conformisme ou conformité, etc. Par exemple, les représentations sociales que construit le sujet, à propos de son équipe, de collègues et sur de nombreux sujets, se basent globalement en conformité des normes et des valeurs de ses groupes sociaux. Néanmoins, et pour de multiples raisons, ces inférences peuvent tout autant intégrer des croyances contraires aux normes attendues, inscrivant le sujet en conformité ou non-conformité avec son groupe d'appartenance (Chokier & Moliner, 2006).

Dans sa longue histoire conceptuelle, plusieurs auteurs ont contribué à affiner le concept et envisager ses dimensions et ses spécificités (Perrin, 2010). Dans les années 1930, pionnier de l'étude de la normalisation, Shérif propose qu'une norme sociale constituerait : « *une échelle évaluative indiquant une latitude acceptable et une latitude inacceptable pour le comportement, l'activité, les événements, les croyances ou tout autre sujet concernant les membres d'une unité sociale* »[15] (Sherif & Sherif, 1969). Ainsi, pris dans une unité sociale définie par la référence à son équipe, le sujet convoquerait les normes sociales qu'il attribue à cet environnement social pour répondre à l'auto-évaluation de son bien-être. Pour autant, un auteur comme Codol (1975), propose des nuances.

[15] Traduction repérée dans la littérature, p.*141*.

Une première se situe dans la différence que propose l'auteur entre des normes appelées « descriptives » ou de « fait » et des normes « injonctives » ou « désirables » [16]. Ces deux désignations considèrent d'un coté les normes comme relevant de situations factuelles ordinaires, bien connues du sujet, tel un état de fait coutumier qualifié de « normes de faits ». D'un autre coté, les normes relèvent de situations idéales ou désirables, représentant non plus un état connu, mais ce qu'il devrait être. Ces normes dites « normes désirables » possèdent une valeur sociale dans un cadre culturel donné[17]. D'autres auteurs ont proposé une suite à cette distinction (Cialdini, Kallgren, & Reno, 1991), induisant que le « construit » évalué par le sujet convoque chez lui une norme sociale possédant des spécificités susceptibles d'orienter ses réponses. Par exemple, évaluer la qualité des relations dans un contexte professionnel pourrait appeler du fait même de la méthode à double entré, une nuance avec l'évaluation de l'Épanouissement au travail. Ce regard du sujet sur son groupe social pourrait constituer une information intéressante, si tant est que la référence à l'équipe de travail soit suffisamment explicite.

En effet, apparait un consensus dans la définition des « normes sociales », précisant que ces dernières sont indissociables du collectif social dans lequel elles sont construite (Perrin, 2010). Néanmoins, la variété des contextes sociaux ou des groupes et équipes dans laquelle est imbriqué le sujet fait envisager à Codol (1975) une seconde distinction. Il propose de considérer les normes comme « spécifiques », propres à une situation sociale précise, ou comme plus « générales », et donc plus largement partagées dans un cadre culturel englobant la situation vécue par l'individu. Dans une situation précise, Codol (1975) a essayé de comprendre les effets de la comparaison sociale et donc de la confrontation aux normes que le sujet infère pour répondre. Cet auteur a ainsi ouvert le champ aux florissants travaux étudiant plus spécifiquement les biais de jugement en situation de comparaison. En prenant sa suite, ceux-ci offrent des éclairages nouveaux sur les processus sous-jacents des aspects « spécifiques » ou « généraux » des normes (Chambers & Windschitl, 2004, 2004; Giladi & Klar, 2002; Guenther & Alicke, 2010; Klar, 2002; Suls et al., 2010) et d'autres travaux de Codol (1975) qui mettent en avant la tension vécue par le sujet en situation de préciser son rapport au groupe.

---

[16] Ibid.
[17] Ibid.

Afin de se distinguer et/ou se confondre.

En effet, Codol (1973, 1975, 1984) étudie comment procède l'individu pour préserver une personnalité et des caractéristiques uniques, ou à minima différentes des autres, tout en répondant à la pression normative de l'appartenance à un collectif. Il propose le modèle de la « Conformité Supérieure de Soi » en ces termes : « *Pour un ensemble défini d'individus, il existe en général une importante tendance de chacun à affirmer qu'il est lui-même plus conforme aux normes en vigueur dans cet ensemble (telles que ces normes sont perçues ou vécues) que ne le sont, de façon générale, les autres participants. Cette tendance est d'autant plus forte que le degré de normativité de ces normes est élevé* »[18] (Codol, 1975). Cet auteur est parmi les premier à proposer l'existence d'un conflit entre la volonté de plaire, en se conformant en tout point à son groupe et le besoin de préserver une identité unique, en se différenciant des autres. Cette distinction entre « assimilation » et « différentiation » rejoint les propositions de Pierre Tap (1991) sur la construction de l'identité, ou encore les propositions de la « théorie de la distinctivité optimale »[19] de Brewer (1991, 2012), s'inscrivant pleinement dans la continuité de Codol.

Selon ce modèle, la confrontation aux normes du collectif et donc le rapport au groupe que ces dernières traduisent chez le sujet, orientent potentiellement les réponses de ce dernier au questionnaire matriciel. La référence explicite à l'équipe de travail les incitant à se situer par rapport au collectif. Pour répondre à ce rapport au groupe, la méthode de questionnaire « matriciel » plus que la méthode classique de comparaison sociale présentée dans la Figure A, permet au sujet d'exprimer des réponses « en accord » ou conformes et des réponses en « désaccord » ou non conformes, dans un large panel, 36 cases pour être précis. Car la méthode matricielle permet de conserver l'évaluation du bien-être, tout en précisant le rapport au groupe de l'individu sur les dimensions du modèle, la diagonale offrant l'opportunité de répondre « moi comme les autres » et les autres cases offrant la possibilité de répondre « moi plus/moins comme les autres ». Ces types de réponses, commentées et analysées dans la littérature scientifique s'intéressant au processus de comparaisons (Alicke & Govorun, 2005; Bazerman, 1993; Eiser, Pahl, & Prins, 2001; Sauer & May, 2016; Windschitl, Conybeare, & Krizan, 2008), nous offrent une information nouvelle sur le rapport à l'équipe du sujet. Dans

[18] p. 463
[19] Optimal Distinctivess Theory (ODT), (Brewer, 2012)

notre démarche de recherche, il s'agit de monter en quoi ce processus est effectivement présent et comment il est possible de l'exploiter.

De la référence à l'équipe dans l'évaluation du bien-être psychologique au travail

Sur la base de ces premiers éléments théoriques, nous avançons l'idée que les cinq dimensions proposées dans le modèle de bien-être que nous utilisons dans nos travaux se prêtent bien à la comparaison sociale et à l'inférence de normes sociales.

En effet, l'individu ne peut juger de sa volonté de s'engager, de sa compétence ou de la valeur qu'il donne à son travail qu'en convoquant un standard général, ces auto-évaluations ne s'appuyant pas sur des référents objectifs. Par ailleurs, selon le concept évalué, il est possible que les dimensions « désirables » et « descriptives » entre également en jeux. Nous proposons donc d'orienter le processus de comparaison et de favoriser ou d'influencer indirectement l'évaluation de l'expérience de bien-être du sujet par une référence à son équipe et aux normes sociales que ce dernier leur attribue. Comparativement aux méthodes « en ligne », nous pouvons nous attendre à mettre en tension les besoins d'affiliation et de différenciation constitutifs de l'identité et du rapport au groupe du sujet.

Selon les résultats obtenus aux études qui constituent ce travail de recherche nous convoquerons les travaux et théories qui éclairent au mieux cet enjeu. Les différents apports pionniers de Jean-Paul Codol ainsi que ses continuateurs seront plusieurs fois convoqués. Si cette alternative de questionnaire offre effectivement la particularité de mettre en avant le rapport au groupe du sujet par l'entremise de l'auto-évaluation de dimension du bien-être psychologique couplée à l'évaluation de ces mêmes dimensions au niveau de l'équipe, nous possédons une information nouvelle. Cette indication sur le rapport à l'équipe du sujet constitue une potentielle valeur ajoutée de la méthode de questionnaire, à nous d'en éclairer son intérêt et sa validité.

Conclusion

En cherchant à proposer une solution alternative de questionnaire de la santé au travail, nous souhaitons accompagner les entreprises dans leurs démarches de prises en charge de ces questions. Cette volonté vise à favoriser de nouvelles pratiques professionnelles dans notre métier de conseil dans le but d'accompagner le changement social. A ce titre, nous nous inscrivons dans les objectifs des démarches conduites par la psychologie sociale. De plus, en questionnant les processus que met en œuvre le sujet pour répondre à la proposition de questionnaire à double entrée, nous nous inscrivons dans le champ théorique de la psychologie sociale cognitive. Mais cette proposition questionne également l'étude de concepts liés à la psychologie de la santé au travail et à la psychologie du travail et des organisations, tout en abordant des notions de psychométrie et de méthodologie multi-niveaux.

Face à ce vaste champ, pour des questions de cohérence et de facilitation de la lecture des 5 études qui constituent ce travail de recherche, nous avons fait le choix de favoriser la compréhension de notre démarche par des articulations entre théories et résultats au cœur même de nos études. Ainsi, nous proposons dans les 4 chapitres suivants de nombreux développements théoriques lorsque la question de leur pertinence se présente. Par exemple, nous aborderons les questions de performance individuelle et collective à l'aune de nos résultats empiriques.

Nous avons conduit nos travaux dans une logique cumulative, chaque étude convoquant des hypothèses, des résultats et des discussions qui, à leur tour, convoquent une nouvelle étude visant à répondre aux questions soulevées. Ainsi, le lecteur trouvera dans chacune des études suivantes une élaboration des supports théoriques qui soutiennent les hypothèses, les méthodes d'analyses des résultats et la discussion de ces derniers.

Objectifs de recherche

Cette démarche doctorale s'inscrit dans le cadre d'une démarche de Recherche et Développement initiée au sein d'un cabinet de conseil. Plusieurs partis-pris guident l'élaboration de ce travail. Par exemple, nous nous appuyons sur l'idée que l'expérience du bien-être psychologique au travail participe à la performance des équipes. Nous proposons de souligner ce niveau d'analyse car les modes d'organisation privilégient de plus en plus le travail en groupe. Néanmoins, sur le plan des méthodes d'enquête disponibles pour rendre compte du fonctionnement d'un collectif de travail et de son expérience de bien-être – pour peu qu'elle soit mesurable – les alternatives disponibles sont principalement mathématiques (Chan, 1998) ou d'une complexité difficilement applicable sur le terrain de l'entreprise (Rousseau, 2011).

Face à ces contraintes nous souhaitons proposer un questionnaire permettant au sujet d'indiquer son propre bien-être et de façon simultanée d'indiquer celui de son équipe. Avec une telle procédure, nous souhaitons susciter une « interaction » entre les deux niveaux de mesure. Ainsi, nous proposons une méthode permettant de conserver une mesure de la part individuelle du bien-être du sujet, tout en mettant cette évaluation sous l'influence d'une mesure de l'équipe de ce dernier en modifiant le référent des items. Nous obtenons, ainsi, une mesure précise et directe des écarts entre la perception que l'individu a de son propre bien-être au sein de l'équipe et la perception qu'il a du bien-être collectif.

La mesure de l'écart pourrait s'avérer au moins aussi intéressante que celle du bien-être individuel ou du bien-être collectif captés séparément. Ainsi, on peut penser qu'un faible écart indiquera une forte proximité entretenue par le sujet avec son équipe ; un faible écart moyen parmi les membres d'une équipe indiquera une forte cohésion du groupe. On peut faire l'hypothèse que l'écart moyen des membres d'une équipe constitue un indicateur de fonctionnalité du groupe au même titre que le score moyen de bien-être collectif. Néanmoins, le procédé de questionnement proposé n'est pas anodin et sollicite le sujet sur un potentiel raisonnement de comparaison sociale et d'importants enjeux associés.

Or, on sait que la comparaison sociale, processus par lequel un individu évalue ses opinions et ses aptitudes en se référant à autrui, joue un rôle important dans les conduites des individus au travail. Nous savons également que ce processus est potentiellement sous-jacent

à l'évaluation du bien-être du sujet, voire constitutif de la définition du bien-être. Par ailleurs, plusieurs recherches ont démontré l'existence de besoins simultanés et contradictoires dans le rapport au groupe de l'individu : s'affilier tout en se différenciant. Autre exemple, la mise en rapport «moi / mon groupe» peut induire des jugements de la valeur sociale des personnes et situer des jeux de conformisme et de non-conformisme selon la perception des normes en vigueur dans l'environnement du sujet.

Ainsi, pour le dire autrement, à quel point le bien-être au travail d'un membre d'une équipe est-il relatif au bien-être supposé de son équipe d'appartenance ? Egalement, de quelle manière ce procédé de captation du bien-être dépasse la seule logique individuelle pour rendre compte d'une information sur la qualité du fonctionnement de l'équipe ?

Pour ce faire, en tenant compte des apports se basant sur la comparaison sociale et les effets de normes sociales dans les collectifs, nous souhaitons évaluer le bien-fondé de la méthode proposée. Nous souhaitons examiner les procédés de réponses des sujets pour comprendre les opportunités qu'offre le questionnaire et ainsi évaluer l'intérêt de cette dernière tout en vérifiant qu'elle se prête bien aux pratiques d'enquête dans les entreprises.

En posant les bases d'une démarche structurée de validation du questionnaire matriciel de bien-être, nous souhaitons proposer un angle nouveau à la question du lien entre bien-être et performance. En particulier, l'innovation sera de déplacer l'évaluation de cette question du niveau individuel au niveau du collectif : « une équipe heureuse est-elle performante » ?

DEUXIÈME PARTIE : ETUDES EMPIRIQUES

Introduction

Dans cette seconde partie de notre démarche de recherche, nous proposons 5 études de terrain réunissant plus de 1100 réponses à différentes campagnes de questionnaires. Ce travail d'enquête constitue le cœur de notre démarche de recherche et apporte un substantiel ensemble de résultats exploitables sur les plans méthodologiques, psychométriques et théoriques. Structurées en 3 chapitres déclinant une démarche de questionnement graduel, nous explorons dans les progressions de cette seconde partie de très nombreuses hypothèses, afin de circonscrire au mieux la modalité de questionnaire proposée.

Partant d'une démarche exploratoire, constituant les premières passations du questionnaire à double entrée, nous faisons évoluer nos hypothèses et mettons à profit l'expérience acquise afin d'aboutir à un dernier chapitre proposant une démonstration de la qualité de la méthode. En outre, chacune des 5 études s'inscrit elle-même dans un contexte particulier lié aux différents partenaires accompagnant notre démarche. Ainsi, nous introduisons chacune d'elle en convoquant une réflexion spécifique aux pratiques d'enquête par questionnaire en entreprise, tout en nous rattachant à l'objectif général qui guide nos travaux.

En effet, plusieurs grandes questions structurent notre démarche. Peut-on proposer un questionnaire à double entrée comme évaluation de la santé positive au travail ? Est-ce que cette modalité de questionnaire possède une valeur ajoutée vis-à-vis des formats plus classiques proposés aux Entreprises ? Quels processus psychologiques participent aux réponses du sujet lorsqu'il remplit ce type de questionnaire ? Que nous apprennent les particularités des réponses du format à double sur le bien-être et l'efficacité d'une équipe ?

Afin de rester cohérents avec le cadre CIFRE de cette recherche, nous faisons le choix d'une approche plutôt exhaustive du champ des possibles. En effet, sur la base de ces 5 premières études, nous souhaitons apporter un maximum de résultats participants à la création d'un important socle de connaissances utiles à de potentiels développements ultérieurs ou une prochaine utilisation de la méthode.

Chapitre 3 : explorer un nouveau format de questionnaire

Etude 1 : Secteur de l'aéronautique

Les questionnaires sur la santé, l'engagement, la satisfaction, la qualité de vie au travail ou tout autre objet d'enquête sur les aspects humains au travail sont récurrents dans les entreprises (Zawieja & Guarnieri, 2014). Par exemple, depuis 2009, chez Airbus et Eurocopter, et depuis des années dans de très nombreuses entreprises, la société Gallup diffuse un questionnaire sur l'engagement des salariés. La plupart du temps, ces questionnaires se concentrent sur le sentiment des salariés à propos d'eux-mêmes (exemple : « *I know what is expected of me at work* »[20]) et en tirent des conclusions sur le climat de l'entreprise ou la performance de cette dernière (La Fabrique Spinoza, 2013). Pour autant, l'évaluation dans l'entreprise du niveau d'engagement, de bien-être, de mal-être ou tous autres éléments diagnostiquant la santé psychologique et les conditions qui l'affectent, ne se fait pas de façon simultanée à une action de prévention ou de promotion de la santé psychologique au travail (Voirol, 2010). Les nombreuses organisations qui soumettent périodiquement les salariés à des enquêtes par questionnaires – et ce à des coûts très élevés – utilisent des mesures transversales uniques assez lourdes. Les résultats obtenus sont en quelque sorte une photo « grand angle » d'un moment donné de l'organisation, dont l'analyse et l'exploitation des données à des fins utiles prendront près de 12 mois. La périodicité entre les études est proche de 24 mois, avec parfois la seule ambition de montrer que « cela va mieux ».

Parmi les pratiques d'entreprise pouvant prévenir la dégradation de la santé psychologique, voire favoriser le bien-être et l'engagement tout en cherchant à renforcer la performance de l'entreprise, la société merlane développe depuis plusieurs années le mécénat.

[20] www.gallup.com

Plus particulièrement, dans ses engagements auprès de causes reconnues d'intérêt général, la société développe le mécénat de compétences. Autrement appelée le « bénévolat de compétences », cette pratique consiste à mettre des salariés à disposition d'organismes qui sur leur temps de travail peuvent participer à des actions d'intérêt général mobilisant ou non leurs compétences. Ces mises à disposition sont évaluées et donnent lieu à un avantage fiscal (Gatignon-Turnau & Louart, 2010). Tout naturellement, cette démarche interne à pris place petit à petit dans les offres du cabinet, tant dans le cadre du conseil en ressources humaines, que dans celui de l'intégration des principes de la démarche dans des programmes de développement de compétences non formellement démontrables appelées « *soft skills* » (Heckman & Kautz, 2012). C'est au sein d'un croisement de ces ambitions, développement des « *soft skills* » et principes du mécénat de compétences que notre première étude s'installe, intégrant pleinement une prestation de formation déployée par le cabinet merlane auprès d'une entreprise cliente issue du secteur de l'aéronautique.

Objectifs

Le devis de recherche que nous présentons se veut exploratoire et pratique. Nos différents constats nous amènent à développer un outil de mesure du bien-être s'inscrivant mieux dans les logiques multi-niveaux en questionnant simultanément le niveau individuel et le niveau collectif. Nous proposons une alternative aux méthodes de mesure de la santé existantes et traditionnellement utilisées au sein des entreprises. Cette alternative méthodologique doit apporter un complément d'information riche et utile, tout en garantissant un bon niveau de mesure du bien-être et une passation des plus « écologique ». Il est donc nécessaire d'observer comment l'outil de questionnaire à double entré se comporte. Ce point convoque de nombreuses hypothèses à caractères méthodologiques. Par ailleurs, plutôt que de déployer le questionnaire à un grand nombre de participants, notre première étude s'intègre comme élément à part entière d'un programme de formation assuré par la société merlane. Ainsi, dans une perspective plus pratique, nous interrogeons la capacité du questionnaire à traduire des éléments utiles, cela dès sa première utilisation. Cet intérêt opérationnel se traduira par des hypothèses centrées sur les capacités de l'outil à rendre compte de l'impact de la formation et à refléter des liens entre bien-être et performance des stagiaires.

La qualité de l'échelle matricielle de bien-être psychologique au travail

Dans cette première étude, nous vérifions la possibilité de faire passer le questionnaire matriciel à une population de travailleurs – au même titre que tout autre questionnaire. Cette première passation doit nous permettre d'argumenter et de critiquer la validité et l'intérêt du modèle choisi. Notre priorité sera l'étude du format particulier que nous proposons.

En effet, cette étude exploratoire est une première occasion de tester la méthode matricielle et d'étudier l'intérêt de considérer les perceptions de salariés aux niveaux individuel et collectif simultanément. Ces premiers résultats nous permettent de valider des aspects méthodologiques importants et d'envisager un premier examen de l'interaction entre les scores que l'individu s'attribue et les scores qu'il attribue à son équipe. Nous effectuerons ainsi de premiers arbitrages quant aux méthodes statistiques à utiliser pour étudier nos différents points d'intérêts décrits précédemment.

Ces ambitions se déclinent en un ensemble de huit hypothèses progressives. En premier lieu, nous nous assurons que la consigne est bien comprise, c'est-à-dire que nous observons une seule croix dans la matrice pour les deux échelles (H1). Puis, nous nous assurons d'une bonne diversité de réponses et une certaine robustesse des échelles, reflétant des situations de bien-être et de non-bien-être tant individuelles que collectives (H2). Puisque nous proposons deux échelles aux référents différents, nous vérifions que ces deux composantes, une individuelle et une collective, se distinguent bien (H3). Cette distinction entérinée, nous nous concentrons sur l'interaction entre les deux échelles en validant qu'il y ait un intérêt concret à travailler sur cette interaction. Pour cela, nous nous assurons d'une bonne répartition de scores chez les répondants, montrant un accord ou un désaccord entre les deux échelles (H4). Une fois ce prérequis confirmé, nous explorons plus en détail le référent-shift « nous ». Nous contrôlons que la formulation des items avec le pronom « nous » fait bien référence à un collectif en particulier (H5) et en quoi un changement de groupe de référence influence ou non les réponses aux items formulés en « je ». Plus spécifiquement, nous pouvons nous attendre à ce que l'interaction entre les échelles individuelles et collectives soit différente selon que les facteurs contiennent ou non dans la formulation des items, des cibles faisant référence à autrui (H6). Autrement dit, des items relevant d'aspects « multi-référentiels » Notre ambition liée à l'utilisation d'un questionnaire à double entrée est d'obtenir des informations nouvelles au niveau du groupe à partir de réponses individuelles. Dans les théories multi-niveaux, il existe des prérequis à l'agrégation des scores d'un bas niveau à un

niveau supérieur. Il est important de confronter notre outil aux prérequis les plus utilisés (H7). Enfin, selon ces résultats, nous explorons la troisième voix d'analyse qu'autorise la méthode matricielle, celle de l'interaction entre les deux échelles. Pour conclure la partie méthodologique, nous vérifions si cette interaction peut traduire un vécu au niveau du groupe tel que l'homogénéité observée ou non dans l'hypothèse précédente (H8a) et l'homogénéité ou non, selon des collectifs de référence différents (H8b).

Lien entre bien-être et performance au travail et évaluation de l'impact de la formation

Notre objectif s'inscrit dans la quête classique du lien entre bien-être au travail, que nous envisageons aux niveaux individuel et collectif, et performance des salariés. Nous souhaitons savoir si notre outil apporte des réponses concrètes sur ce lien souvent argumenté dans la littérature scientifique (Cotton & Hart, 2003; Cropanzano & Wright, 1999; Harter, Schmidt, & M, 2003; Wright & Cropanzano, 2000, 2004b). Pour cela, nous explorons le lien entre le bien-être psychologique au travail des stagiaires, tel qu'il ressort de notre mesure, et la mesure de la performance auto-rapportée. La performance étant un concept multidimensionnel, il se traduit assez directement par l'atteinte de résultats vis-à-vis d'un objectif donné. Néanmoins, nous identifions deux familles de performance ou de comportements participants à la performance ; la performance de tâche et la performance de contexte (Borman & Motowidlo, 1997; Motowidlo & Van Scotter, 1994). Ainsi, d'un côté la littérature sur la performance au travail évoque les performances intra-rôle ou directement lié à la tâche (Sonnentag, 2002). Cette définition de la performance renvoie à la contribution d'une personne aux objectifs par la mobilisation de ses compétences au niveau de ce qui est formellement attendu dans son poste de travail. Cette contribution peut être à la fois directe par un travail de production ou indirecte par de la gestion du personnel ou du management. D'un autre côté, il existe une littérature foisonnante sur les performances extra-rôle ou performances contextuelles. Ce type de performance se réfère à des activités qui ne contribuent pas directement au caractère technique du poste, mais qui soutiennent l'environnement organisationnel, social et psychologique dans lequel les objectifs organisationnels sont poursuivis. La performance contextuelle comprend des comportements d'entraide, de soutien des collègues ou encore des démarches de défense de l'entreprise, mais également les comportements visant à faire des suggestions sur la façon d'améliorer les procédures de travail. Les comportements extra-rôle

ont un effet indirect sur la performance de résultats, tant au niveau individuel que collectif (Nielsen, Hrivnak, & Shaw, 2009; Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie, 1997), tout en étant bénéfique à l'organisation (Ozer, 2011; Vandaele & Gemmel, 2006).

Dans notre étude, nous nous centrons sur la performance de contexte et plus particulièrement sur le champ des comportements de citoyennetés organisationnelles (OCB), une de ses composantes. Plusieurs auteurs ont étudié le lien entre ces comportements, leur émergence et l'état d'esprit des salariés, mettant en avant un lien assez fort entre le bien-être, la satisfaction, la motivation, la volonté d'engagement des salariés et la présence de comportements citoyens (Bateman & Organ, 1983; Dunlop & Lee, 2004; Koys, 2001; Paillé, 2006; 2008; Williams & Anderson, 1991).

Par ailleurs, deux arguments présentés ci-après, directement liés au déploiement de l'étude au sein de l'entreprise aéronautique, nous ont amené à ce choix de variables pouvant traduire une performance au travail.

Le contexte de passation des questionnaires

Premièrement, nous adoptons cette variable car l'étude s'est effectuée au fil d'un programme de formation particulier au sein d'un grand groupe aéronautique. La taille de l'entreprise et les origines multiples de ses salariés induit que la totalité de la formation, les contenus, les fascicules et à fortiori notre démarche d'étude sont en langue anglaise. À l'origine, notre devis de recherche s'appuyait d'une part sur une auto-évaluation des stagiaires au travers de différents questionnaires que nous leur proposons au fil de la formation, et d'autre part, sur des données internes à l'entreprise. Celles-ci devaient constituer un complément de variables, nous permettant des croisements tout à fait prometteurs. Par exemple, nous devions avoir accès à des éléments d'évaluation de la performance individuelle interne à l'entreprise pour chacun des stagiaires, ou encore aux résultats de la campagne d'évaluation de l'engagement individuel. Le lecteur aura compris que, finalement, nous avons conduit et finalisé notre étude sans avoir accès à ces données. Nous nous satisfaisons donc des seules variables à mesures auto-rapportées captées à différents moments de la formation au travers de notre fascicule.

Le choix des variables évaluées directement auprès des stagiaires s'inscrit autant en cohérence avec le devis de recherche initial que le contenu du programme de formation. En effet, ce programme a la particularité de réunir les stagiaires en petites équipes autour d'un

projet à leur initiative, mais sur un champ « inhabituel » vis-à-vis de leur cœur de métier ou de compétences. Ces projets engagent les stagiaires dans la production d'actions utiles à l'entreprise ainsi qu'à une tierce partie. Depuis plusieurs années, les formateurs de la société merlane constatent que de nombreux projets conduits par les stagiaires ont une vocation sociale.

Au total, 9 projets différents seront menés dans ce programme de formation. Voici, quelques exemples de projets proposés par les stagiaires :

- Lead a Foundation project aiming at promoting French Red Cross through regular events within Sites ("Red Cross Coffee")
    - Set-up a Forum dedicated to the targeted association for opportunity exchange

- "Clean a piece of Earth!"
    - Cleaning of a natural site, involving children and parents + increase awareness on environmental issues + reward with fun

- "Les Ailes de Noel"
    - Launch a sustainable process distributing to disadvantaged children books and toys collected from employees.

- Internet site for transnational exchange
    - Holiday: house-sharing, accommodation, guided tour, ideas…
    - Language: find a correspondent to discover, improve and/or share a language
    - Kids : find a correspondent for linguistic trip

Participer à ce programme de formation demande aux salariés un engagement personnel, car leur projet est mené en plus de leur activité professionnelle quotidienne pour la société. La réussite des projets, qui feront l'objet d'une présentation et d'une validation par la direction au cours du programme de formation, tient en grande partie à l'engagement des membres de l'équipe.

Au-delà des compétences-cibles, les concepteurs de la formation soutiennent l'idée que le programme favorise le développement de comportements d'entraide et de civisme, que l'attachement à l'entreprise est plus fort, ou encore que suite à ce programme de formation les stagiaires « évoluent dans leur regard sur le travail ». Les concepteurs de la formation soutiennent également que ce programme favorise l'épanouissement des stagiaires dans leur travail et leur sentiment de compétences professionnelles.

Ces effets de la formation, et plus particulièrement ceux liés à la mise en œuvre de projet basés sur une relation triangulaire entre l'entreprise, le salarié stagiaire et une tierce partie (association, ONG, groupement, clubs, etc.), sont étudiés dans le champ de la gestion des Ressources Humaines comme l'intérêt majeur des programmes de bénévolat de compétence. Le bénévolat de compétence se définit comme « *un soutien formel de l'entreprise aux salariés et à leur famille qui souhaitent donner de leur temps de manière bénévole au service de la communauté* » (Gatignon-Turnau, 2012). Dans le cadre du programme de formation, ce « don de temps » est encadré et revêt un caractère obligatoire. Malgré tout, le dispositif proposé au stagiaire se rapproche du cadre d'étude du bénévolat de compétence. Les auteurs qui s'intéressent à ces pratiques argumentent plusieurs effets positifs (Benjamin, 2001; Board & Wild, 1993; Gatignon-Turnau & Louart, 2010). Au niveau individuel : développement du travail d'équipe, développement du bien-être des employés, développement des compétences individuelles. Au niveau de l'organisation : amélioration de l'image de la société, consolidation du sentiment d'appartenance à la société.

Dans ce contexte, nous vérifions que notre outil mesurant le bien-être individuel et collectif par un format à double entrée, est lié à une mesure de la performance contextuelle cohérente avec la formation proposée. Dans notre hypothèse existe un lien de corrélation linéaire entre le bien-être psychologique au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle auto-rapportés. Ce lien s'observe au niveau individuel (H9a), au niveau collectif (H9b) et au niveau de l'interaction entre les deux échelles (H9c). La validation de ces trois hypothèses est un apport important à la démonstration du caractère utile de notre outil.

L'évaluation d'un programme de formation

En s'inscrivant pleinement dans le programme de formation, notre étude s'effectue dans un cadre contraint. Notre questionnaire et sa passation ne doivent pas empiéter sur le programme de formation et ne doivent pas générer d'effets de bord (Py & Somat, 2007), c'est-à-dire des effets collatéraux sur les pratiques des formateurs, le développement des compétences ou sur la perception de la formation par les stagiaires. Notre étude n'est pas un élément supplémentaire au programme mais complémentaire, elle revêt un aspect évaluatif des effets du programme de formation afin de s'y incorporer au mieux. Trois temps de passation de questionnaire ont été intégrés au programme de formation :

- Un premier temps de passation a lieu dans les premières journées de la formation, lors d'une réunion de l'ensemble des stagiaires, une fois le programme et les attentes connus. Le questionnaire s'intéresse à leur vécu en milieu « ordinaire » de travail. Ce temps de passation est considéré comme un pré-test.
- Un deuxième temps de passation se déroule lors de la présentation des projets à la direction, dans le second tiers du programme de formation. Le questionnaire s'intéresse à leur vécu au sein de l'équipe-projet. Ce temps de passation est dédié aux équipes-projet.
- Un troisième temps de passation s'opère quelques semaines après la fin du programme de formation, 10 mois après son début. Le questionnaire s'intéresse à leur vécu en milieu « ordinaire » de travail. Ce temps de passation est considéré comme un post-test.

En plus des variables directement liées à notre démarche de recherche, un questionnaire complémentaire, positionné en fin de fascicule, est dédié à des contenus de la formation. Dans le cadre de notre démarche de thèse, nous ne traiterons pas ces résultats complémentaires.

Ces modalités de pré-test et de post-test nous habilitent à porter un regard sur le programme de formation et son potentiel impact sur le bien-être et les comportements de citoyenneté organisationnelle des stagiaires. Nous estimons ainsi l'impact de la formation au travers de plusieurs composantes qui convoquent quatre hypothèses. Le format particulier du programme de formation induit un « effet projet » en impliquant le stagiaire dans un projet à vocation sociale, qui entraine une augmentation des OCB, avec un niveau culminant au milieu de la formation (H10a), et un niveau supérieur en fin de formation en comparaison au début

(H10b). Le programme de formation étant un tremplin de carrière reconnu et proposant un développement des « *soft-skills* » des stagiaires, les composantes du modèle de bien-être plus individuelles devraient être plus fortes en fin de formation qu'au début (H11a), et les composantes du bien-être plus contextuelles devraient être identiques avant et après la formation (H11b).

Si ces hypothèses se confirment, nous avancerons dans la démonstration du caractère utile de notre outil.

Méthode

Participants

Un total de 68 stagiaires participe au programme de formation animé par 2 consultants de la société merlane. Le programme est conçu et dédié à des professionnels de moins de 35 ans, présent au sein de la société depuis au moins 1 an et n'étant pas en position managériale. Les stagiaires sont préalablement ciblés par leur responsable hiérarchique pour participer au programme de formation. Une très grande majorité de managers en responsabilité pour sélectionner les participants ont déjà pris part au programme de formation dans les années précédentes. Celui-ci est réputé être un tremplin vers des postes à responsabilités managériales. Tous les stagiaires ont un niveau de formation de type ingénieur (Niveau 1 ou 2). L'échantillon, tous temps de passation confondu cumule un total de 68 répondants, 16 femmes, 47 hommes ; 5 stagiaires ne répondent pas à la question concernant leur âge. Pour 23 d'entre eux, cette entreprise d'aéronautique est leur premier employeur, 40 participants ont une expérience professionnelle antérieure ; 4 stagiaires n'ont pas répondu à la question de leur expérience professionnelle.

Les 70 stagiaires se répartissent en 9 équipes projets de 7 à 9 membres. Avec les informations recueillies auprès des animateurs de la formation, nous avons reconstitué 7 équipes-projet sur les 9.

Matériel

Bien-être psychologique au travail

Le bien-être psychologique individuel et collectif est mesuré par l'Indice de Bien-être Psychologique au Travail (IBEPT) en 5 facteurs de Dagenais-Desmarais dans le format « matriciel » présenté précédemment.

Nous créons les items collectifs en suivant les recommandations de la méthode du « *referent-shift* »[21] (Chan, 1998) en modifiant les items classiques, centrés sur l'individu, en des items centrés sur l'équipe. Pour créer ces libellés, nous remplaçons les pronoms singuliers « je », « mes », « mon », « ma » contenus dans les questions, par leurs équivalents au pluriel : « nous », « nos », « notre ». Aucun de nos items centrés sur l'équipe ne contient le pronom « on » que nous considérons comme trop flou. En suivant cette méthode du réfèrent shift, nous n'excluons pas le répondant de la question, au contraire d'une formulation à la troisième personne du pluriel « ils », « leurs », « leur ». Notre objectif, au travers de ces items, est de proposer au répondant une évaluation du niveau de bien-être, composé de 5 facteurs, de tous les membres de l'équipe réunis comme un tout, et non une évaluation du bien-être de ses coéquipiers réunis comme un tout.

Exemples d'items :

- Adéquation interpersonnelle :
  - J'apprécie les gens avec qui je travaille.
  - Dans mon équipe de travail, nous apprécions les gens avec qui nous travaillons

- Épanouissement au travail
  - Je trouve mon travail excitant.
  - Dans mon équipe, nous trouvons notre travail excitant.

[21] Traduction personnelle : Changement de référent

- Sentiment de compétence au travail
    - Je sais que je suis capable de faire mon travail.
    - Dans mon équipe, nous savons que nous sommes capables de faire notre travail.

- Reconnaissance perçue
    - Je sens que mon travail est reconnu.
    - Dans mon équipe, nous sentons que notre travail est reconnu.

- Volonté d'engagement
    - J'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail.
    - Dans mon équipe de travail, nous avons envie de prendre des initiatives

La démarche d'étude étant intégralement réalisée en anglais, nous avons conduit une traduction de l'outil en 4 étapes inspirées de la méthodologie proposée par Vallerand (1989) :

1. Préparation de deux versions préliminaires indépendantes par deux consultants bilingues dont l'anglais est la langue maternelle. Une consultante est d'origine irlandaise, un consultant d'origine anglaise, ce dernier intervient dans le programme de formation.
2. Réunion d'un comité d'experts avec l'addition d'un troisième consultant bilingue, dont le français est la langue d'origine, il est le second intervenant dans le programme de formation. Finalisation d'une version du questionnaire.
3. Confrontation de la version du questionnaire du comité d'expert à la proposition de questionnaire formulé en anglais par l'auteure de l'outil dans une publication de 2012 (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).
4. Finalisation d'une version anglaise du questionnaire.
5. Test qualitatif de la version finale auprès de 4 personnes bilingues Anglais – Français travaillant dans la société d'aéronautique concernée par l'étude.

Par ailleurs, vis-à-vis de l'outil d'origine, nous modifions les modalités de réponse pour une échelle de Lickert en 6 points symétriques : *Totaly Disagree, Strongly disagree, Moderately Disagree, Moderately agree, Strongly agree, Totaly agree*.

Nous adaptons la consigne à notre présentation des items en matrice, le répondant est invité à notifier ses réponses par une seule croix placée à l'intersection des deux items « je » et « nous. Nous identifions l'item formulé en « je », lu en premier, par la couleur bleue. Nous faisons ressortir l'item formulé en « nous », lu en deuxième, par la couleur verte (voir figure 1.1).

La consigne, formulée en anglais, n'est pas lue ou commentée par les formateurs, à l'identique des situations de passation de questionnaires dans la pratique des diagnostics RPS en entreprise ou des enquêtes au volontariat. Les participants sont informés de la démarche générale de l'étude et du caractère volontaire des passations.

Consigne des temps 1 et 3 :

The following list of statements describes how people can feel at work, at an individual level and at a collective level. Considering your work and your team over the past four weeks, please indicate how much you agree with each statement. To do this, indicate your opinion by choosing a cell in the matrix below. Caution : complying with this instruction requires you to simultaneously position on the vertical axis and the horizontal axis.

Consigne du temps 2 :

The following list of statements describes how people can feel at work, at an individual level and at a collective level. Considering your project team, please indicate how much you agree with each statement. To do this, indicate your opinion by choosing a cell in the matrix below. Caution : complying with this instruction requires you to simultaneously position on the vertical axis and the horizontal axis.

Pour favoriser la compréhension de la consigne, nous illustrons cette dernière par un dessin explicatif des 2 étapes nécessaires pour répondre à chaque matrice. La figure 1.1 est un extrait du fascicule reprenant la consigne des temps 1 et 3. Chacune des versions du fascicule de réponse est disponible dans les annexes de l'étude 1 : annexe 1.1.

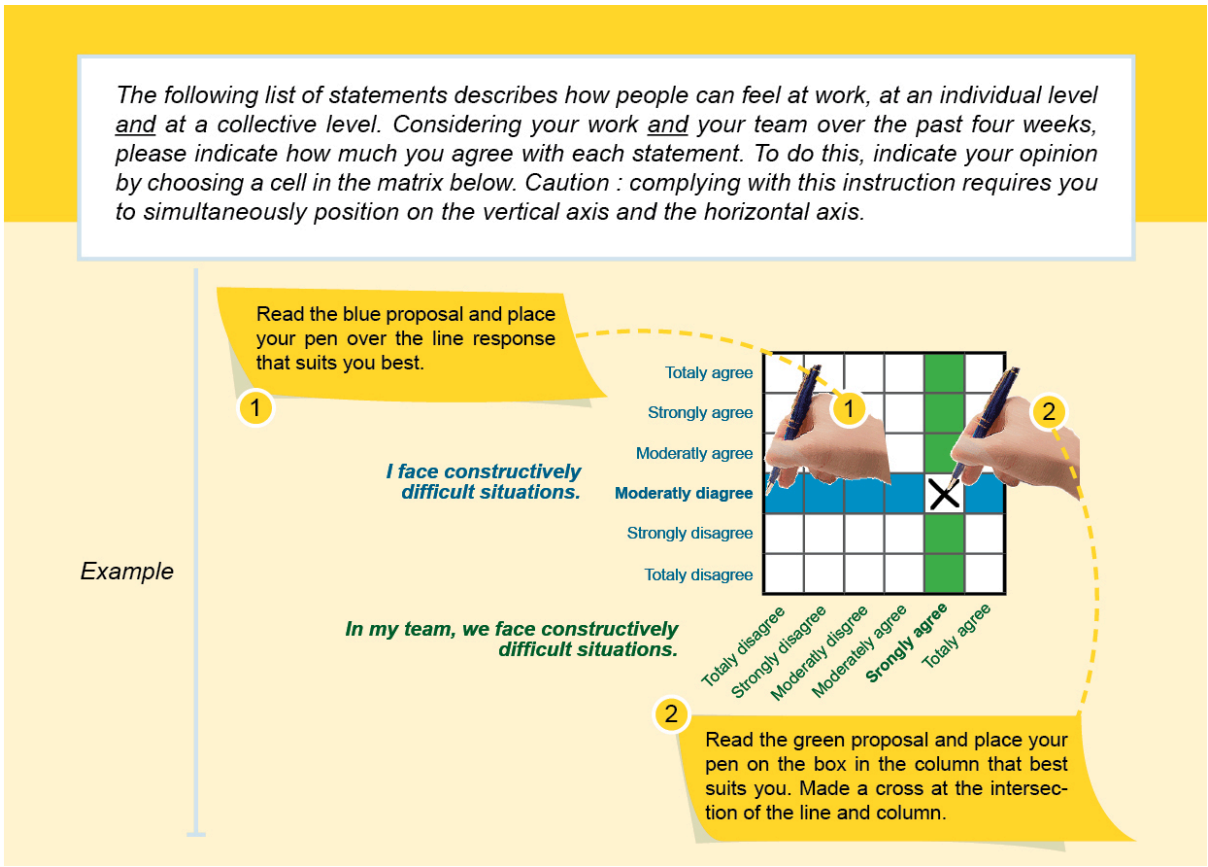


Figure 1.1 : extrait du fascicule de passation des questionnaires, consigne du questionnaire de bien-être au format matrice lors des passations 1 et 3.

Les alphas de Cronbach étant un bon indicateur de cohérence interne des échelles de mesure, dans le cadre de cette étude exploratoire, nous présenterons ces derniers dans la partie résultats. Par ailleurs, la modification de l'échelle de réponse que nous avons effectuée ne nous permet pas de comparer ces résultats à ceux présentés par l'auteure de l'échelle dans son travail de validation.

Comportements de citoyenneté organisationnelle (OCB)

Pour mesurer la performance contextuelle ou performance extra-rôle nous utilisons l'échelle de Lee & Allen (2002) centrée sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (OCB). Les auteurs suivent les recommandations de (McNeely & Meglino, 1994) et (Organ, 1997) en distinguant deux dimensions, les OCB orientés vers les individus et les OCB orientés vers l'organisation. L'échelle comprend 16 items, 8 items par dimension. Cette démarche d'analyse de la performance par une mesure auto-rapportée peut soulever quelques critiques.

Néanmoins, selon les recommandations de (Tansky, 1993), cette procédure est appropriée lorsqu'il s'agit d'examiner des liens d'influence entre des facteurs psychologiques comme le bien-être et les facteurs qui composent le concept et la citoyenneté en contexte organisationnel.

Exemples d'items OCB individuels (OCBi) : *Help others who have been absent ; Adjust your work schedule to accommodate other employees' requests for time off ; Share personal property with others to help their work.*

Exemples d'items OCB organisationnels (OCBo) : *Attend functions that are not required but that help the organizational image ; Defend the organisation when other employees criticize it ; Take action to protect the organization from potential problems.*

Les stagiaires indiquent leur degré d'accord (de 0 = *Never*, à 6 = *Always / Every day*). Au premier temps de passation, l'alpha de Cronbach pour l'échelle comprenant les deux dimensions était de α = .794. Les dimensions OCBi et OCBo avaient des alphas de Cronbach respectif de α = .804, α = .845.

Procédure

Comme évoqué précédemment, nous réalisons donc 3 temps de mesure :

- ✓ Une première passation au format papier-crayon a eu lieu au début du programme de formation.

- ✓ Une deuxième passation (également au format papier-crayon) se fait en milieu du programme de formation, lors d'un temps fort, réunissant l'ensemble des stagiaires autour de leur projet. Le questionnaire est écrit en anglais. Les formateurs n'interviennent pas auprès des stagiaires lors de la passation du questionnaire. Leur intervention préliminaire n'avait pour fonction que de préciser le cadre de la passation et non d'entrer dans le détail des consignes du questionnaire. Ce choix de consigne orale peu précise sur la méthode est volontairement adapté pour placer les stagiaires dans les conditions les plus proches de la passation d'un questionnaire

quelconque au sein de l'entreprise et afin de ne pas influencer leur compréhension de la consigne par un complément oral. La consigne écrite doit à elle seule permettre une passation du questionnaire au format matriciel.

- ✓ Une troisième et dernière passation se déroule quelques semaines après la fin du programme, soit 10 mois après la première mesure. Pour cette dernière passation, dans l'incapacité de réunir les stagiaires, nous leurs proposons de répondre au même questionnaire que la version imprimée, mais directement sur le document informatisé selon la méthode du formulaire intégré au format Adobe PDF®.

Effectifs

L'échantillon se compose de 68 participants distincts dont :

- 64 questionnaires collectés suite à la première passation ; cet échantillon comprend moins de 2% de données manquantes.
- 54 questionnaires collectés suite à la deuxième passation ; cet échantillon comprend 4 nouveaux répondants vis-à-vis du premier temps de passation. Cet échantillon ne comprend aucune donnée manquante.
    - 50 participants ont complété les questionnaires du premier et du deuxième temps de passation
- 29 questionnaires collectés lors de la troisième passation, cet échantillon ne comprend aucune donnée manquante.
    - 23 participants ont complété les questionnaires des 3 temps de passations
    - 4 participants ont complété les questionnaires des temps 1 et 3 de passation
    - 2 participants ont complété les questionnaires des temps 2 et 3 de passation

Sur la base du deuxième temps de passation, nous reconstituons les équipes projets. 7 équipes sont identifiées pour un total de 42 répondants. Avec seulement 3 répondants sur les 7 membres du groupe, 1 équipe est écartée de notre analyse. Pour les 6 autres équipes reconstituées, les réponses collectées permettent de constituer des équipes complètes à 63% et 89%. Au final, 39 réponses sur les 54 répondants du temps 2 sont regroupées par équipes.

Résultats

Analyses préliminaires

Normalité des données et réponses extrêmes

Un test de Shapiro-Wilk nous permet de conclure que les données des échelles de Comportements de citoyenneté organisationnelle suivent une distribution normale, tant pour l'échelle des OCBi $W(63) = .977$, $p = .283$ que pour l'échelle des OCBo $W(63) = .990$, $p = .879$ pour le premier temps de passation. Il en va de même pour les deux autre temps de passation selon les résultats présentés ci-dessous dans le tableau 1.1.

Tableau 1.1 : Test de Shapiro-Wilk OCBi et OCBo lors des temps 2 et 3 de passation

Passation 2	OCBi	$W(54) = .969$, $p = .177$
	OCBo	$W(54) = .978$, $p = .403$
Passation 3	OCBi	$W(29) = .957$, $p = .284$
	OCBo	$W(29) = .960$, $p = .325$

En revanche, pour les facteurs constituant l'indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT), tant sur le plan des échelles centrées sur l'individu que celle concernant l'équipe, aux deux premiers temps de mesure la moitié des données recueillies n'acceptent une distribution normale des données.

Au niveau des échelles individuelles, nous pouvons accepter une distribution normale pour les facteurs :

- « Sentiment de compétence au travail » au premier temps de mesure $W(64) = .970$, $p = .125$ et au second temps de mesure $W(54) = .963$, $p = .092$
- « Reconnaissance perçue » au premier temps de mesure[22] $W(64) = .966$, $p = .072$

[22] mais pas au second temps de mesure.

- « Volonté d'engagement » au premier temps de mesure $W(64) = .967$, $p = .081$ et au second temps de mesure $W(54) = .957$, $p = .053$.

Au niveau des échelles collectives, pour le premier temps de mesure aucune distribution normale des données est n'acceptée. Au deuxième temps de mesure, l'analyse est inverse, pour quatre échelles sur cinq nous acceptons une distribution normale des données :

- « Épanouissement dans le travail » $W(54) = .958$, $p = .056$
- « Sentiment de compétence au travail » $W(54) = .964$, $p = .099$
- « Reconnaissance perçue » $W(54) = .966$, $p = .128$
- « Volonté d'engagement » $W(54) = .964$, $p = .197$

Enfin, avec un échantillon de 29 réponses, la question de la normalité des données pour le dernier temps de mesure est forcement différente des temps précédents. Seule l'échelle « Épanouissement dans le travail » au niveau individuel ne possède pas une distribution des données reconnue comme normale, $W(29) = .916$, $p = .024$.

A la suite de cette première analyse nous avons cherché à savoir si les résultats comportent des réponses « extrêmes » ou « fausses » par l'intermédiaire d'une analyse des Outliers. Pour les deux premiers temps de mesure, nous avons conduit cette analyse selon la méthode de la « déviation absolue à la médiane » proposée par Leys, Ley, Klein, Bernard, & Licata, (2013).

La méthode classique pour repérer les valeurs aberrantes dans un échantillon utilise la moyenne plus ou moins 2,5 écarts types. Ce choix de méthode se révèle pertinent dans les situations de distribution normale, car 99,87% des données apparaissent dans cette gamme (Howell, 2013), les 0,13% restant sont considérés comme des Outliers. Leys et al. précisent à juste titre que dans le cas d'échantillons n'assumant pas une distribution normale, la moyenne est largement influencée par les valeurs aberrantes. Plus particulièrement, la méthode classique n'apparait pas idéale dans le cas des petits échantillons. En utilisant la déviation à la

moyenne, l'indicateur visant à repérer les valeurs aberrantes est lui-même altéré par la présence de valeurs aberrantes. En convoquant l'argument du « point de rupture »[23], les auteurs indiquent que la médiane, en tant que mesure de tendance centrale, offre l'avantage d'être très peu sensible à la présence des dites valeurs. Leys et al. proposent une méthode de calcul de la déviation absolue à la médiane (MAD) – en lieu et place de la méthode classique autour de la moyenne – tout en y appliquant les critères de décision de J. Miller (1991) de déviation absolue de 3 écarts type (très conservateur), 2,5 écarts type (modérément conservateur) ou de 2 écarts type (faiblement conservateur).

En suivant cette méthode avec un critère de décision conservateur de 3 écarts types, nous identifions 5 profils aux réponses extrêmes au premier temps de mesure et 4 profils au second temps. La suppression de ces répondants de l'échantillon ne permet pas d'obtenir des distributions normales pour l'ensemble des facteurs composant l'IBEPT au niveau individuel comme au niveau collectif. Après examen minutieux et au cas par cas des réponses de ces 9 participants, il est délicat de conclure que ces réponses sont fausses ou encore dénuées de cohérence et de crédibilité. Selon nous, les réponses de ces cinq participants relèvent d'un intérêt tout à fait particulier. Ces profils proposent un type de réponse que nous pouvons qualifier de « rares » plutôt que d'extrêmes.

Nous faisons le choix de ne pas exclure ces données et d'assumer la non-normalité de la distribution lorsque celle-ci se présente. Afin de conduire l'analyse des résultats, et pour l'ensemble des échelles du modèle de bien-être psychologique au travail nous nous baserons sur des tests non-paramétriques ou des tests ne nécessitant pas une distribution normale des données.

Cohérence interne des échelles

Avec l'utilisation de l'outil développé par Véronique Dagenais-Desmarais (2010) nous mesurons le bien-être psychologique au travail au travers de 5 facteurs distincts. Plusieurs

[23] Le point de rupture de l'estimateur est la proportion maximale d'observations qui peuvent être contaminées (par exemple, mettre à l'infini) sans forcer l'estimateur à aboutir à une fausse valeur (infini ou nul dans le cas d'un estimateur d'échelle).

modifications ont été opérées. Nous avons modifié l'échelle de cotation, transformé l'échelle classiquement centrée sur l'individu en une échelle centrée sur l'équipe de travail et enfin mis ces deux échelles en regard par un format à double entrée. Avant d'aller plus loin dans l'analyse des résultats, nous nous assurons que les items ainsi proposés au sujet, tant pour les facteurs au niveau individuel que pour les facteurs au niveau collectif, mesurent les construits latents voulus. Cette vérification de la cohérence interne des échelles est un premier indicateur méthodologique pour notre méthode et un pré-requis important.

En nous concentrant sur le premier temps de mesure, nous constatons que les alpha de Cronbach de chacun des facteurs composant l'échelle IBEPT sont considérés comme satisfaisants tant pour les items formulés en « je » que les items formulés en « nous ».

Concernant l'échelle présentée verticalement et correspondant aux échelles individuelles de l'IBEPT nous obtenons, pour chaque dimension du bien-être psychologique au travail, des alphas de Cronbach supérieur à .72. Ainsi, toutes les échelles montrent une bonne cohérence interne, les alphas de Cronbach dépassent la balise de .70 habituellement reconnue par la communauté scientifique comme le seuil minimum requis. L'Américan Psychological Association propose une fourchette optimale comprise entre .75 et .85. En effet, au dessus de .90 la validité peut être mise en doute, par exemple les items mesurant le construit pourraient être composé seulement à partir de synonymes.

- Adéquation interpersonnelle au travail : α =.808
- Épanouissement dans le travail : α =.831
- Sentiment de compétence au travail : α =.740
- Reconnaissance au travail : α =.747
- Volonté d'engagement au travail : α =.721

Pour l'échelle présentée horizontalement, correspondant à notre transformation de l'échelle IBEPT en une échelle ciblant l'équipe du répondant, pour chaque dimension du bien-être psychologique au travail, les alphas de Cronbach sont supérieur à .82. Toutes les échelles de ce niveau de mesure montrent également une cohérence interne satisfaisante.

- Adéquation interpersonnelle au travail : α =.906
- Épanouissement dans le travail : α =.884
- Sentiment de compétence au travail : α =.870
- Reconnaissance au travail : α =. 858
- Volonté d'engagement au travail : α =. 820

Eléments de synthèse

- ✓ Les modifications apportées au questionnaire original n'impactent pas la cohérence interne de l'échelle IBEPT.
- ✓ Les échelles composant l'IBEPT-I et l'IBEPT-C sont fidèles au facteur qu'elles appréhendent.

Premières validations méthodologiques

Qualité de la passation du questionnaire

La première analyse vérifie la bonne compréhension de la consigne et du mode de réponse de notre questionnaire à double entrée. Sur l'ensemble des fascicules « papier-crayon » récupérés, soit un total de 118 questionnaires, aucun ne comportait plus d'une croix par matrice. Nous pouvons valider l'hypothèse H1.

Utilisation du mode de réponse matriciel du questionnaire

En deuxième analyse, il nous faut vérifier que les réponses des stagiaires utilisent au mieux les échelles proposées par le questionnaire à double entrée. Néanmoins, en cohérence avec l'outil développé par Véronique Dagenais-Desmarais (2010), nous nous attendons à ce qu'une grande majorité de la population questionnée exprime une expérience de bien-être psychologique plutôt bonne à forte, c'est-à-dire des scores supérieurs à 2,50 sur une échelle de 0 à 5.

Nous calculons l'Indice de Bien-Etre Psychologique au Travail (IBEPT) de chaque participant en considérant la moyenne totale des scores des 5 facteurs composant le modèle utilisé. Les résultats étudiés ne prennent en compte que le premier temps de passation. D'un côté, nous mesurons les scores des items formulés en « je », axe vertical de la matrice (IBEPT « je » T1), et d'un autre coté les scores des items formulés en « nous », axe horizontal de la matrice (IBEPT « nous » T1). Après une première lecture de la description des résultats présentés dans le 1.2, nous constatons qu'au niveau individuel aucun répondant ne s'attribue un score de bien-être « négatif ». Seule l'échelle horizontale, mesurant le bien-être attribué à l'équipe, présente des scores de « non bien-être ». Soit un total de 7 réponses (11%). La moyenne des scores au niveau individuel reste assez élevée (M = 3.92 pour une échelle allant de 0 à 5) et plus élevée encore que la moyenne des scores au niveau collectif (M = 3.42). Un test de Wilcoxon confirme que les scores des échelles formulées en « je » sont significativement différents des scores des échelles formulées en « nous », $T(64) = -5.585$, $p = .000$, $r = -.7$ avec un effet de taille important. Les répondants s'attribuent des scores significativement plus hauts que les scores qu'ils attribuent à leur collectif, eux inclus.

La représentation graphique (Figure 1.2) de l'ensemble des scores de l'IBEPT au temps 1, reprenant la forme matricielle du questionnaire, explicite davantage la répartition des réponses. Les résultats précédents nous confirment que la grande majorité des répondants se déclare en situation de bien-être, tant sur le plan individuel que collectif, tout en faisant ressortir un écart en faveur du score individuel. L'hypothèse H2 n'est que partiellement validée.

Tableau 1.2: Description des scores obtenus à l'IBEPT pour les items formulés en "je" et les items formulés en "nous" lors de la première passation du questionnaire.

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type
IBEPT "je" T1	64	2.64	5.00	3.9205	.46583
IBEPT "nous" T1	64	1.04	4.68	3.4186	.71722

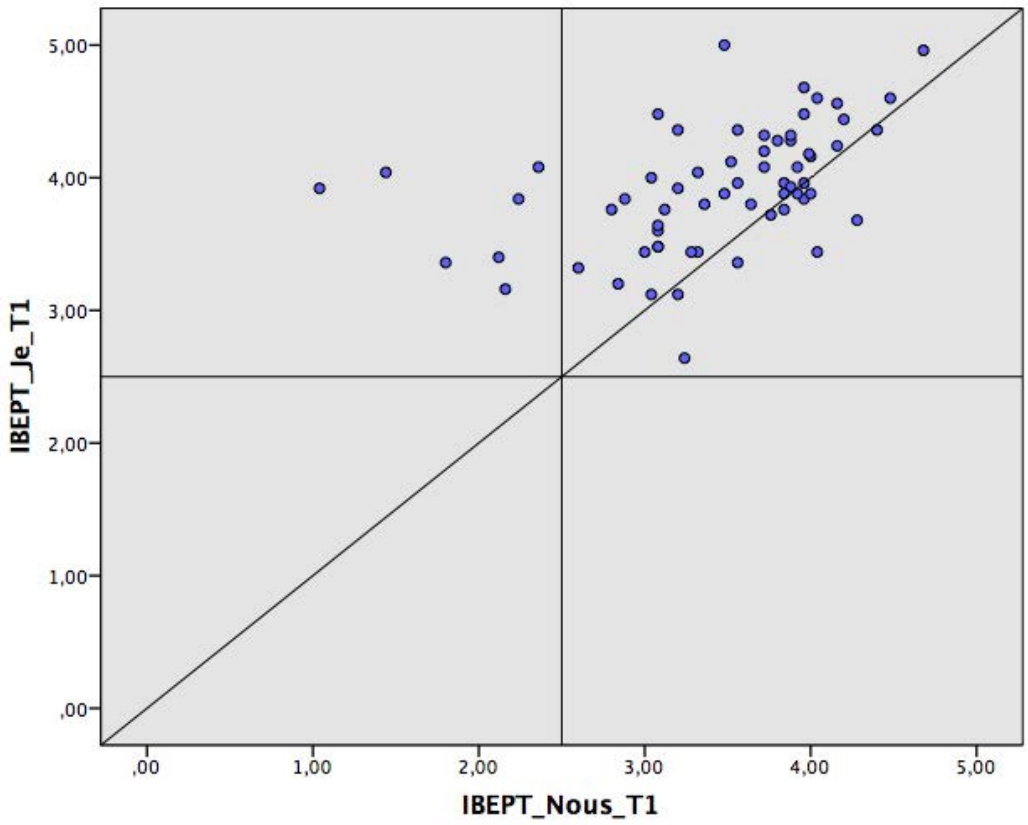


Figure 1.2 : représentation des scores dans la matrice, croisant les réponses moyennes aux items formulés en “je” et les réponses moyennes aux items formulés en “nous” lors de la première passation du questionnaire

Distinction entre l’échelle « individuelle » et l’échelle « collective »

La présence d’un écart entre les résultats au niveau individuel et au niveau collectif milite en faveur d’une bonne distinction entre les deux échelles. Par ailleurs, le fort regroupement des résultats dans la zone « positive » (scores > 2,5), souligne un lien potentiellement fort entre les résultats des facteurs aux items formulés en « je » et des facteurs aux items formulés en « nous ». Une étude des corrélations par Tau-B de Kendall et Rho de Spearman présentée dans le tableau 1.3 confirme une interrelation forte sans pour autant que les échelles ne se chevauchent en un construit unique. Ce résultat s’observe pour les deux modalités statistiques, tant pour la différence de rang des réponses (Tau-B de Kendall) que pour le caractère linéaire des réponses une fois celles-ci rangées (Rho de Spearman). Nous appliquons ces deux tests à nos données, car notre méthode de questionnaire bien spécifique encourt un risque de scores ex-aequo, c’est-à-dire une cotation dans la matrice sur la diagonale représentée dans la figure

1.2. D'après Field (2013), le Tau-B de Kendall proposerait de meilleures estimations de la corrélation dans une population, mais la lecture des résultats est moins aisée, et le coefficient de corrélation ne peut pas être analysé selon la variance partagée. Le coefficient Rho de Spearman peut, quant à lui, indiquer ce niveau de variance partagée par le calcul du R_s^2. Dans la suite de nos analyses, nous utilisons préférentiellement le Rho de Spearman afin d'avoir une information fiable sur le niveau de variance partagée entre les concepts étudiés et, afin de lire les résultats selon cette indication.

Tableau 1.3 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « individuelle » et de l'échelle « collective »

		IBEPT "nous" T1
1. IBEPT "je" T1	Tau-B de Kendall	.386**
	Rho de Spearman	.545**

Note : ** $p < .01$; N = 64

Afin de tester si les deux niveaux de mesure du bien-être se distinguent, en nous concentrant sur le premier temps de mesure, nous procédons à une Analyse en Composante Principale (ACP) sur l'ensemble des 50 items : 5 items par facteurs, 5 questions au niveau individuel et 5 questions au niveau collectif. Grâce à la méthode de l'ACP, avec un nombre fixe de 2 facteurs, une rotation Oblimin et une normalisation de Kaiser, nous extrayons bien deux composantes majeures. Les données de cette analyse sont disponibles dans les annexes de l'étude 1 (annexe 1.2).

Avec un seuil de .30 pour contribuer à l'interprétation d'un facteur, nous observons que sur l'ensemble des 50 items :

- 4 items relatifs à la qualité des relations perçues au niveau individuel se positionnent dans les deux composantes ou exclusivement dans la composante collective ;
- 1 item relatif à la reconnaissance perçue au niveau du collectif se positionne dans les deux composantes du modèle obtenu ;
- 2 items relatifs à la volonté d'engagement au niveau individuel se positionnent dans les deux composantes du modèle obtenu.

Ces résultats nous montrent que pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail, il est difficile de positionner les réponses aux items formulés en « je » dans la composante individuelle ou dans la composante collective. Autrement dit, ce facteur possède des spécificités qui entrainent un positionnement ambigu selon la distinction entre les niveaux de mesures prises sur l'ensemble des réponses. Ce point est à investir, nous le discuterons ultérieurement. Cette analyse questionne également la formulation de certains items pour les facteurs Reconnaissance perçue et Volonté d'engagement. A terme, une évolution de la formulation devra être envisagée.

En conclusion de notre troisième investigation statistique, l'analyse en composante principale, couplée à l'analyse de corrélation, valide que les facteurs mesurés au niveau « individuel » se distingue des facteurs mesurés au niveau « collectif », et inversement. Nous validons l'hypothèse H3.

Interaction entre l'échelle « individuelle » et l'échelle « collective »

L'analyse de corrélation nous permet d'argumenter un lien d'inter-corrélation entre les deux composantes du questionnaire matriciel. Grace au test de corrélation de Rho de Spearman présenté dans le tableau 1.3, nous constatons que les deux composantes partageant 30% de variance une fois les données classées. Ce résultat nous permet d'argumenter une interaction ou une interdépendance entre les échelles formulées en « je » et formulées en « nous ».

Déjà observé, nous pouvons confirmer que les scores aux items formulés en « je » sont significativement supérieurs aux scores des items formulés en « nous ». De plus, l'analyse des réponses à partir du graphique en nuage de points nous montre une certaine variation dans ces écarts entre « je » et « nous ». Pour autant, ces écarts sont-ils assez importants et variés pour justifier que nous nous y intéressions comme un construit à part entière ? C'est un des objectifs de notre démarche.

Pour ce faire, nous nous inspirons des travaux s'intéressant à l'étude des niveaux d'accord et de désaccord entre deux mesures distinctes. Dans ces travaux, il est important de contrôler le nombre de participants considérés comme ayant des « divergences » entre les deux facteurs étudiés afin de connaître leur taux de présence dans l'échantillon. Cette analyse préalable a

pour objectif de monter la présence d'écarts effectifs et suffisants entre les deux niveaux des variables étudiées. Il est également pertinent de s'intéresser au sens de ces écarts et in fine de statuer sur la pertinence d'aller plus avant dans l'analyse et les effets de ces écarts. Assurément, si dans notre échantillon très peu de répondants ont un écart important entre les scores des échelles centrées sur l'individu et les scores des échelles centrées sur l'équipe, ou encore qu'ils sont toujours les mêmes, l'intérêt de la méthode sera à remettre en question.

Pour conduire cette analyse, nous nous appuyons sur la procédure proposée par Fleenor (1996). Ce dernier suggère de standardiser les scores de chaque échelle, puis de repérer le nombre de répondants qui s'écartent d'un demi-écart type en dessus et en dessous du score normalisé, et enfin, de déterminer les pourcentages de répondants « en accord » et en « divergence ». Si près de la moitié des répondants sont en « accord » et l'autre moitié en « divergence » alors, nous concluons que l'exploration de l'écart entre les deux variables revêt un intérêt pratique. Les tableaux 1.4 à 1.9 présentent les résultats de la méthode appliquée à notre échantillon au premier temps de mesure et pour chaque facteur de modèle.

Tableau 1.4 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » T1

Indice de Bien-être Psychologique au Travail	%	Moy IBEPT "Je"	Moy. IBEPT "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	23 %	4,1	2,7
Equivalent	47 %	4,1	3,6
"Je" inférieur à "nous"	30 %	3,6	3,7

Note N = 64

Tableau 1.5 : Fréquences des scores de l'échelle Adéquation Interpersonnelle "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Adéquation Interpersonnelle "nous" T1

Adéquation Interpersonnelle	%	Moy AD "Je"	Moy. AD "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	11 %	4,3	2,0
Equivalent	66 %	4,1	3,8
"Je" inférieur à "nous"	23 %	3,3	3,3

Note N = 64

Tableau 1.6 : Fréquences des scores de l'échelle Epanouissement "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Epanouissement "nous" T1

Epanouissement au travail	%	Moy. EP "Je"	Moy. EP "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	27 %	4,2	2,7
Equivalent	53 %	4,0	3,8
"Je" inférieur à "nous"	20 %	2,9	3,7

Note N = 64

Tableau 1.7 : Fréquences des scores de l'échelle Sentiment de Compétence "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Sentiment de Compétence "nous" T1

Sentiment de Compétence	%	Moy. SCOMP "Je"	Moy. SCOMP "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	30 %	4,4	2,9
Equivalent	33 %	4,2	3,8
"Je" inférieur à "nous"	38 %	2,6	3,9

Note N = 64

Tableau 1.8 : Fréquences des scores de l'échelle Reconnaissance perçue "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Reconnaissance perçue "nous" T1

Reconnaissance perçue	%	Moy. RECO "Je"	Moy. RECO "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	20 %	4,2	2,8
Equivalent	52 %	3,8	3,3
"Je" inférieur à "nous"	28 %	3,4	3,5

Note N = 64

Tableau 1.9 : Fréquences des scores de l'échelle Volonté d'engagement "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Volonté d'engagement "nous" T1

Volonté d'Engagement	%	Moy. ENG "Je"	Moy. ENG "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	31 %	4,4	2,7
Equivalent	28 %	4,1	3,5
"Je" inférieur à "nous"	41 %	3,7	3,7

Note N = 64

Les résultats sont, dans l'ensemble, satisfaisants car cohérents avec la proposition de Fleenor (1996). Par exemple, au niveau de l'IBEPT, nous obtenons bien la moitié des réponses, 47%, en « accord » et l'autre moitié des réponses, 53%, en désaccord. À nouveau, le facteur Adéquation Interpersonnelle se distingue des autres facteurs et pose question, avec 66% de réponses en « accord » et 33% de réponses en « désaccord ». Nous commenterons ce résultat ultérieurement.

Avec 66% et 72% de scores « divergents », les facteurs Sentiment de Compétences et Volonté d'Engagement présentent des scores qui dépassent les prérequis de proportions proposées par l'auteur. Ces résultats nous permettent de distinguer la spécificité des facteurs. D'un coté le facteur Adéquation interpersonnelle se distingue des autres pour une forte représentation des scores en « accord », d'un autre coté, des facteurs se distinguent par des réponses en « désaccord ».

Ainsi, pour la suite de nos démarches nous chercherons à réaliser un maximum d'analyses statistiques en distinguant les facteurs qui composent l'IBEPT, chacun d'entre eux semble appeler des réponses, ou une utilisation de la méthode à double entrée particulière. Nous pouvons valider l'hypothèse H4.

Capacité de l'échelle « collective » à faire référence à un collectif particulier et influence sur l'échelle individuelle

Suite à ces différentes analyses statistiques, nous choisissons d'investir plus avant l'analyse de l'écart entre les formulations individuelle et collective des items. Avant cela, quelques vérifications s'imposent. Le format particulier que nous proposons mettant en jeu une interaction entre les items verticaux et horizontaux, nous devons procéder à des analyses complémentaires sur la capacité des items à faire référence à la cible voulue : l'individu ou son équipe.

La formulation des items classiques proposés en première lecture laissent peu de doute sur une quelconque ambiguïté concernant la référence à l'individu. Le pronom « je » invite bien à répondre aux questions en convoquant son expérience propre au travers d'une référence qui n'appelle aucune autre inférence. C'est un point indiscutable. En revanche, les items formulés en « nous », arrivant en second dans le sens de lecture proposée par la consigne, nécessitent

une investigation particulière. En effet, si le changement de référent dans les questionnaires traditionnels est effectivement opérant (Wallace et al., 2013), nous devons nous assurer qu'il l'est également dans notre méthode matricielle. Pour cela, nous devons vérifier que le répondant fait bien référence au collectif ciblé dans la consigne pour répondre à notre format de questionnaire particulier.

Cette investigation statistique s'avère possible par la comparaison des réponses entre le premier temps de passation, dans lequel la consigne fait référence à l'équipe en milieu ordinaire de travail, et le second temps de passation, dans lequel elle se rapporte à l'équipe projet. Ajoutons que le facteur « Adéquation interpersonnelle au travail » se distingue des autres facteurs. Sa particularité est de contenir systématiquement une référence à des cibles telle que « les gens » part la formulation des items. Nous serons attentifs dans nos résultats à prendre en compte cette multi-référence. Il est possible que le changement de contexte de référence dans la consigne modifie l'interprétation de la cible « les gens » portée par les items de ce facteur. En effet, dans le milieu ordinaire de travail, l'expression « les gens » se réfère à un ensemble de personnes potentiellement différentes du contexte d'équipe projet. Plus sûrement, le changement de contexte de référence dans la consigne, change la référence au collectif et aux individus qui le composent. Toutes choses égales par ailleurs, et afin de rebondir sur la précédente remarque de la particularité de ce facteur, l'analyse des résultats nous permettra de savoir si les items de l'échelle individuelle qui contient des références aux « gens », sont influencés par le changement de groupe de référence.

Ainsi, des investigations statistiques au travers de tests de rang signé de Wilcoxon nous permettent de répondre à l'hypothèse H5, qui interroge la capacité de l'échelle collective à se référencer à un groupe bien particulier pour le répondant. Il en est de même pour l'hypothèse H6, qui questionne l'influence de ce changement de groupe de référence sur l'échelle individuelle. Les résultats de ces différents tests sont présentés dans les tableaux 1.10 et 1.11.

Selon ces derniers, nous concluons que les 5 facteurs formulés au niveau collectif voient leurs scores évoluer significativement. L'évolution des réponses des sujets est particulièrement plus visible au niveau du bien-être collectif qu'au niveau du bien-être individuel. L'expérience de bien-être psychologique au travail au sein du groupe projet est plus forte qu'au sein du milieu ordinaire de travail.

Par exemple, pour l'ensemble des répondants aux deux temps de passation (N=50), le test de Wilcoxon permet de dire que l'Adéquation Interpersonnelle au travail envisagé au niveau de l'équipe projet (M = 4.34) est significativement supérieure à l'Adéquation interpersonnelle au travail envisagé au niveau de l'équipe dans le milieu ordinaire de travail (M = 3.58), *T* = -5.144, *p* = .000, *r* = - .73, avec un effet de forte taille.

Il en est de même pour les quatre autres facteurs, l'hypothèse H5 est validée.

Tableau 1.10 : Comparaisons des réponses entre le premier et le second temps de passation pour les cinq facteurs de l'IBPET au niveau individuel

	Adéquation interpersonnelle au travail - Individuel T1 / T2	Épanouissement dans le travail - Individuel T1/T2	Sentiment de compétence - Individuel T1/T2	Reconnaissance perçue - individuel T1 / T2	Volonté d'engagement - Individuel T1/T2
Z	-4,610	-2,482	-1,691	-3,819	-,506
Signification asymptotique (bilatérale)	*p* = .000	*p* = .013	*p* = .091	*p* = .000	*p* = .613
Taille de l'éffet	*r* = -.65	*r* = -.35	*r* = -.24	*r* = -.54	*r* = -.07

Test de Wilcoxon ; Note : N= 50

Tableau 1.11 : Comparaisons des réponses entre le premier et le second temps de passation pour les cinq facteurs de l'IBEPT au niveau collectif

	Adéquation interpersonnelle au travail - Collectif T1 / T2	Épanouissement dans le travail - Collectif T1/T2	Sentiment de compétence - Collectif T1/T2	Reconnaissance perçue - Collectif T1 / T2	Volonté d'engagement - Collectif T1/T2
Z	-5,144	-4,935	-4,067	-5,505	-4,845
Signification asymptotique (bilatérale)	*p* = .000	*p* = .000	*p* = .000	*p* = .000	*p* = .000
Taille de l'effet	*r* = -.73	*r* = -.70	*r* = -.58	*r* = -.78	*r* = -.69

Test de Wilcoxon ; Note : N= 50

Par ailleurs, nous savons que les facteurs Adéquation interpersonnelle au travail et Reconnaissance perçue au travail contiennent des références à autrui dans la formulation des items. Ce sont d'ailleurs les deux seuls facteurs du modèle qui évoluent significativement entre les deux temps de mesures[24].

Sur les trois facteurs qui ne contiennent pas de références à autrui dans leur formulation, deux n'évoluent pas significativement selon le temps de passation. Les répondants expriment un même niveau de sentiment de compétence, T = -1.691, p = .091, r = - .24, et de volonté d'engagement, T = -.506, p = .613, r = - .07, que la consigne fasse référence au milieu ordinaire de travail ou à l'équipe projet. Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse d'un effet de la cible, et donc du « référents-shift » utilisé dans les formulations des items en « nous ». En même temps, les items formulés en « je » gardent une certaine indépendance au groupe de référence utilisé dans la consigne et dans les items formulé en « nous ». Enfin, le facteur Épanouissement dans le travail évolue significativement entre les deux temps de passation, T = -2.482, p = .013, r = - .35, ce résultat peut-être attribué au contexte de passation des questionnaires sur lequel nous allons revenir.

Dans l'ensemble ces résultats sont satisfaisants bien que l'hypothèse H6 ne soit que partiellement validée. Nous commenterons et nuancerons ces différents apports ultérieurement.

Capacités des échelles « individu » et « collectif » à être agrégées au niveau « équipe »

Comme précédemment évoqué, le deuxième temps de passation est effectué à un moment particulier de la formation, une forme de point d'orgue : la présentation des projets à la direction. D'après les animateurs du programme, c'est un moment fort pour les participants et

[24] L'Adéquation Interpersonnelle au travail envisagée au niveau individuel dans le contexte d'équipe (M = 4.47) est significativement supérieure à l'Adéquation interpersonnelle au travail envisagée au niveau individuel dans le contexte du milieu ordinaire de travail (M = 3.96), T = -4.61, p = .000, r = - .64, avec un effet de forte taille.

La Reconnaissance perçue au travail, envisagée au niveau individuel dans le contexte d'équipe (M = 4.30) est significativement supérieure à la Reconnaissance perçue au travail envisagée au niveau individuel dans le contexte du milieu ordinaire de travail (M = 3.79), T = -3.819, p = .000, r = - .07, avec un effet de faible taille.

les équipes. Dans un tel contexte, il peut paraître opportun d'étudier et de comparer les expériences de bien-être au niveau des équipes. Cette comparaison nécessite de considérer chaque équipe comme une unité de mesure en soi. La question que nous souhaitons donc explorer, est de savoir si notre format de questionnaire offre des résultats susceptibles de respecter les préalables requis à toute agrégation de score du plus bas niveau (l'individu) par vers un plus haut niveau (le groupe d'appartenance).

La particularité de notre proposition de méthode invite le participant à répondre simultanément à une échelle classique et à une échelle formulée selon la méthode du « réfèrent-shift consensus » au niveau de l'équipe. Rappelons qu'avec cette méthode nous sollicitons l'individu non pas sur l'évaluation de son propre bien-être psychologique au travail, mais sur l'évaluation d'un niveau supérieur, son groupe de travail. La technique consistant à modifier la référence dans les items, en passant des pronoms personnels « je », « moi », « mon », « ma » aux pronoms « nous », « nos » en référence à l'équipe ». Avec cette formulation des items, notre ambition est de situer l'analyse au niveau de l'équipe. En respectant les méthodes classiques, pour analyser le niveau « équipe », il est essentiel d'agréger les données provenant de chaque membre. Nous nous appuyons donc sur le modèle « direct consensus » car ce dernier est probablement la forme d'analyse la plus familière et la plus populaire chez les chercheurs des théories multi-niveaux[25] (Chan, 1998, p. 237). Nous choisissons ce modèle à titre exploratoire, car plusieurs auteurs montrent que les modèles de pure composition, c'est-à-dire exclusivement centrés sur la convergence des scores, tendent à sous-estimer, au niveau des équipes de travail, l'importance de la variabilité du phénomène étudié (Cole, Bedeian, Hirschfeld, & Vogel, 2011).

Selon ce modèle, l'agrégation des scores semble possible si le degré de consensus ou de convergence ou encore d'accord entre les membres de chaque équipe, est suffisamment élevé. Cette analyse s'obtient par le calcul de l'indice d'accord inter-juges (IRA), plusieurs calculs sont disponibles pour rendre compte de cette mesure de la force de l'accord entre les membres d'un groupe. Suivant les recommandations de LeBreton & Senter (2008), dans le cadre de notre étude, c'est l'indice rwg(j) qui convient le mieux. Pour confirmer un bon niveau de

[25] « probably the most familiar and popular form of composition among multilevel researchers » (Chan, 1998, p. 237).

consensus entre les membres d'équipe, l'indice rwg(j) doit être supérieur à 0,7 (Bliese, 2000). Par ailleurs, afin de justifier l'agrégation des données, il est recommandé de calculer les coefficients de corrélation intra-classe ICC(1), ICC(2) ou ICC(3) représentant le couple accord inter-juges et fiabilité inter-juges (IRA + IRR). Six formules différentes existent pour calculer les indices ICC, le choix de formule dépend de l'objet étudié, de la conception de l'étude et du type de mesures prises. Notre étude requiert l'utilisation d'un indice ICC(2,k), appelé « Two-Way Random » dans le logiciel SPSS©®. En effet, chaque équipe se compose de 5 à 8 évaluateurs, toujours les mêmes pour chacun des 5 facteurs qui forment l'IBEPT. Ils ne constituent pas une population complète, mais un échantillon d'évaluateurs pour chaque équipe. De plus, nous nous intéressons aux moyennes des différents facteurs que les répondants s'évaluent (niveau individuel) ou évaluent leur groupe d'appartenance (niveau collectif).

La valeur seuil d'acceptation de l'ICC en mesure unique établi par James (1982) est de .12. La valeur seuil d'acceptation de l'ICC en mesure moyenne établi par Glick (1985) est de .73.

Nous avons appliqué les calculs présentés ci avant aux 6 équipes projet reconstituées et retenues à partir de notre échantillon issu de la seconde passation de l'étude. Pour le calcul de l'indice rwg(j), nous suivons les recommandations de James, Demaree, & Wolf (1984) qui encouragent les chercheurs à explorer les scores des répondants sur plusieurs distributions de données possibles afin de maitriser au mieux des biais de réponses.

Une série de tableaux présente les résultats statistiques. Les tableaux 1.12 et 1.13 présentent les rwg(j) des échelles individuelles et collectives pour trois types de distribution des données. Les tableaux 1.14 et 1.15 présentent les résultats des calculs des ICC(2,1) et ICC(2,k) pour chaque équipe et respectivement pour l'ensemble des facteurs formulés aux niveaux individuel et collectif.

Tableau 1.12 : Niveau d'accord inter-juges de chaque équipe, selon trois distributions des données recueillies, pour l'échelle individuelle de bien-être au travail.

	Rwg(j) Distribution uniforme	Rwg(j) Distribution légèrement asymétrique	Rwg(j) Distribution normale
Equipe 1	0,95	0,93	0,89
Equipe 2	0,98	0,96	0,95
Equipe 3	0,96	0,93	0,89
Equipe 4	0,99	0,98	0,97
Equipe 5	0,99	0,99	0,98
Equipe 6	0,94	0,89	0,84

Tableau 1.13 : Niveau d'accord inter-juges de chaque équipe, selon trois distributions des données recueillies, pour l'échelle collective de bien-être au travail.

	Rwg(j) Distribution uniforme	Rwg(j) Distribution légèrement asymétrique	Rwg(j) Distribution normale
Equipe 1	0,96	0,94	0,91
Equipe 2	0,95	0,92	0,87
Equipe 3	0,96	0,94	0,91
Equipe 4	0,98	0,96	0,94
Equipe 5	1	1	0,99
Equipe 6	0,96	0,93	0,89

Tableau 1.14 : coefficients de corrélation intra-classe par équipes projets mesurant le niveau d'accord à la mesure de l'IBEPT formulée au niveau individuel : « je ».

	Mesure Unique - ICC(2,1)	Mesure moyennes - ICC(2,k)
Equipe 1 8 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .54	ICC(2,8) = .904
Equipe 2 6 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .179	ICC(2,6) = .567
Equipe 3 5 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = -.068	ICC(2,5) = -.469
Equipe 4 7 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .434	ICC(2,7) = .843
Equipe 5 7 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .467	ICC(2,7) = .860
Equipe 6 6 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = -.135	ICC(2,6) = -2.499

Note : Modèle à effets aléatoires à deux facteurs lorsque les effets sur les personnes et les effets des mesures sont aléatoires.

Tableau 1.15 : coefficients de corrélation intra-classe par équipes projets mesurant le niveau d'accord à la mesure de l'IBEPT formulée au niveau de l'équipe : « nous ».

	Mesure Unique - ICC(2,1)	Mesure moyennes - ICC(2,k)
Equipe 1 8 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .461	ICC(2,8) = .873
Equipe 2 6 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .152	ICC(2,6) = .517
Equipe 3 5 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .278	ICC(2,5) = .658
Equipe 4 7 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .224	ICC(2,7) = .668
Equipe 5 7 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .520	ICC(2,7) = .883
Equipe 6 6 réponses de coéquipiers	ICC(2,1) = .017	ICC(2,6) = .093

Note : Modèle à effets aléatoires à deux facteurs lorsque les effets sur les personnes et les effets des mesures sont aléatoires.

Résultats pour l'échelle formulée en « je » :

Suivant le modèle « direct consensus » et les échelles au niveau individuel, nous identifions 3 équipes pouvant fait l'objet d'une agrégation de scores[26]. En effet, les valeurs obtenues pour ces trois équipes suggèrent qu'il y a une bonne convergence des expériences de bien-être psychologique individuel dans ces groupes, et que ceux-ci peuvent être différenciés de façon fiable (Bliese, 2000). Autrement dit, l'expérience de bien-être rapportée par les membres de ces équipes est suffisamment proche pour faire consensus.

Par conséquent, trois groupes ne satisfont pas aux prérequis du modèle « direct consensus »[27]. Les réponses sur l'expérience de bien-être des coéquipiers ne convergent pas suffisamment. Autrement dit, les réponses des membres de ces équipes ne semblent pas assez homogènes entre coéquipiers, pour justifier une agrégation du niveau de bien-être psychologique au niveau de l'équipe.

Nous obtenons donc un résultat très intéressant, car ultérieurement deux types d'équipes pourront être comparés. D'un coté, trois équipes dont les coéquipiers rapportent une expérience de bien-être qui fait « consensus ». De l'autre, trois équipes dont les membres, au contraire expriment des expériences de bien-être individuelles hétérogènes.

Résultats pour l'échelle formulée en « nous » :

A l'identique des résultats précédents, suivant le modèle « direct consensus », pour les réponses formulées sur l'échelle collective, nous obtenons des scores homogènes entre les coéquipiers pour 2 groupes sur 6[28]. Les valeurs obtenues à l'échelle collective dans ces deux équipes présentent une bonne convergence. Les co-équipiers perçoivent l'expérience de bien-être de l'équipe de façon homogène, leurs scores peuvent faire l'objet d'une agrégation

---

[26] Equipe 1 : ICC(2,1) = .540, ICC(2,8) = .904, rwg(j) = .89
Equipe 4 : ICC(2,1) = .434, ICC(2,7) = .843, rwg(j) = .97
Equipe 5 : ICC(2,1) = .467, ICC(2,7) = .860, rwg(j) = .98

[27] Equipe 2 : ICC(2,1) = .179, ICC(2,8) = .567, rwg(j) = .95
Equipe 3 : ICC(2,1) = -.068, ICC(2,7) = -.469, rwg(j) = .89
Equipe 6 : ICC(2,1) = -.135, ICC(2,7) = -2.499, rwg(j) = .84

[28] Equipe 1 : ICC(2,1) = .540, ICC(2,8) = .904, rwg(j) = .91
Equipe 5 : ICC(2,1) = .467, ICC(2,7) = .860, rwg(j) = .99

Contrairement à l'échelle individuelle, les réponses des coéquipiers de l'équipe 4, pour l'échelle collective, n'atteignent pas le seuil requis de .73 et ne peuvent donc pas être qualifiées de suffisamment homogènes ; Equipe 4 : ICC(2,1) = .224, ICC(2,7) = .668, rwg(j) = .94. Autrement dit, les membres de cette équipe, à propos de l'expérience de bien-être psychologique vécue par le groupe, ne sont d'accord qu'à hauteur de 66%. Cela bien que 22% des différences observées pour chaque facteur de l'IBEPT soient dues à l'appartenance au groupe.

Nous constatons donc qu'en répondant au questionnaire de bien-être psychologique au travail dans un format à double entrée, deux niveaux logiques sont en jeux : l'individu le groupe. Dans cette situation, alors que l'expérience individuelle peut faire l'objet d'un regroupement statistique, l'expérience plus collective ne justifie pas forcement ce regroupement. Et pourtant, dans la littérature nous observons souvent que les agrégats se font à partir du seul niveau individuel sans éléments sur la perception individuelle à l'endroit du collectif.

Ainsi, au niveau des échelles questionnant l'équipe, un total de quatre groupes ne satisfont pas aux prérequis du modèle « direct consensus ». Les réponses sur l'expérience de bien-être du groupe ne convergent pas suffisamment[29]. Autrement dit, le manque d'homogénéité ne justifie pas une agrégation du niveau de bien-être psychologique collectif perçu, au niveau de l'équipe.

Il est intéressant de noter que les scores à l'échelle collective des répondants de l'Equipe 3 échouent de peu à la justification d'une agrégation. Alors même que leurs réponses à l'échelle individuelle restent loin des seuils définis. Ces éléments vont dans le sens d'une bonne distinction entre l'expérience perçue au niveau individuel et au niveau collectif. Comme les résultats précédents, ce dernier sera discuté ultérieurement.

---

[29] Equipe 2 : ICC(2,1) = .152, ICC(2,8) = .517, rwg(j) = .87
Equipe 3 : ICC(2,1) = .278, ICC(2,7) = .658, rwg(j) = .91
Equipe 4 : ICC(2,1) = .224, ICC(2,7) = .668, rwg(j) = .94
Equipe 6 : ICC(2,1) = .017, ICC(2,7) = 0.93, rwg(j) = .89

Tant pour l'échelle qui s'attache au bien-être de l'individu, que pour l'échelle liée à la perception d'un bien-être au niveau de l'équipe, l'hypothèse H7 n'est que validée. Près de la moitié des scores au niveau équipe ne sont pas assez homogènes pour justifier l'utilisation du modèle « direct consensus ». Il y a donc des équipes « homogènes » et « non-homogènes » dans leur perception du bien-être de l'équipe.

Homogénéités des réponses et interaction entre les échelles individuelles et collectives de bien-être au travail

L'idée que nous souhaitons explorer à présent s'attache à l'hypothèse d'un lien entre les niveaux d'homogénéité des scores de bien-être des membres d'une équipe et la capacité de notre outil, au niveau des réponses des coéquipiers, à rendre compte de ce niveau d'homogénéité.

Sur le plan de la méthode, si les membres d'un groupe possèdent un bon niveau d'accord dans leur perception du bien-être de l'équipe, cette perception se répercute au niveau des réponses de chacun des membres dans l'interaction entre le score de bien-être que l'individu s'attribue et le score de bien-être qu'il attribue au collectif.

A l'identique, si les membres d'une équipe n'ont pas un bon niveau d'accord dans leur perception du bien-être de l'équipe, cette perception se retrouve au niveau des réponses de chacun dans l'interaction entre le score de bien-être que l'individu s'attribue et le score de bien-être qu'il attribue au collectif. Dans une lecture inverse, nous vérifions si l'interaction entre les deux échelles proposées dans notre méthode matricielle traduit le niveau d'accord ou de désaccord des membres quant à l'expérience vécue de bien-être à leur niveau et au niveau du collectif.

Nous possédons deux types d'équipes. Les équipes 1 et 5 dont les membres présentent un bon consensus de scores aux échelles de bien-être individuel et collectif et les équipes 2, 3 et 6 dont les membres n'offrent pas un bon consensus de scores aux échelles de bien-être individuel et collectif.

Afin d'explorer notre hypothèse autour de l'interaction entre les deux échelles comme indicateur de l'homogénéité ou de l'hétérogénéité des perceptions de bien-être individuel et collectif, nous créons un indice traduisant cette interaction. Dans cette première étude, nous

décidons de construire un indice « simple » à partir de l'écart entre l'échelle individuelle et collective : DIFF-IBEPT = IBEPT-I – IBEPT-C. L'avantage d'un tel indice, est qu'il rend compte d'une distance entre le score de bien-être que l'individu s'octroie et le score qu'il attribue à son équipe. L'inconvénient de cet indice c'est qu'il ne rend pas compte de la valeur de l'échelle de bien-être. Nous ne distinguons pas les situations d'expérience de bien-être psychologique au travail forte, moyenne ou faible. Dans le cadre de cette étude et à titre exploratoire, nous pouvons en faire l'économie, les expériences rapportées par les participants s'inscrivent toutes dans un fort bien-être psychologique au travail.

Etant donné que nous avons exploré l'hypothèse H7 du niveau d'homogénéité du bien-être entre les membres au travers de l'indice IBEPT ; pour l'étude qui nous occupe à présent nous suivrons cette même logique. Avec un alpha de Cronbach de .841, l'indice d'interaction (DIFF-IBEPT) entre l'IBEPT au niveau individuel et l'IBEPT au niveau collectif traduit par un différentiel entre ces deux variables, possède une bonne cohérence interne et par conséquent une échelle de mesure exploitable. Nous appelons cette nouvelle variable « Différentiel ». Le tableau 1.16 présente une description de l'indice au sein de chaque équipe.

Notre analyse consiste à comparer les moyennes de l'indice d'interaction des équipes caractérisées d' « homogène » et celles caractérisées de « non homogènes » dans l'analyse de l'hypothèse H7 précédente. Bien que ces équipes « non homogènes » ne répondent pas aux prérequis des modèles de composition pour une agrégation des scores des répondants, la conception de l'analyse que nous mettons en place ne requiert pas ces prérequis car l'homogénéité et l'hétérogénéité sont justement considérées comme les objets d'étude.

La première étape consiste à s'assurer qu'à l'intérieur des deux catégories d'équipe que nous avons créé, les indices ne sont pas significativement distincts. Un test de Mann-Withney pour les deux équipes de la catégorie « Homogène » confirme ce prérequis, les indices « Différentiel » sont équivalents[30]. Un test de Kruskal–Wallis pour les trois équipes de la

[30] l'indice d'interaction de l'équipe 1 (Mdn= -.05) ne diffère pas significativement de l'indice d'interaction de l'équipe 5 (Mdn = .00), U = 28, z = .00, p = 1.00.

catégorie « Non-homogène » nous permet également de confirmer ce prérequis[31].

Tableau 1.16 : descriptif des indices d'écart moyen « je » / « nous » de chaque équipe

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane	Ecart-type
Différentiel je/nous Equipe 1	8	-.44	.36	-.06	- .04	.24565
Différentiel je/nous Equipe 2	6	-.48	.64	.0933	.08	.36368
Différentiel je/nous Equipe 3	5	-.08	1.36	.496	.48	.54007
Différentiel je/nous Equipe 4	7	-.08	.84	.1657	.08	.30588
Différentiel je/nous Equipe 5	7	-.24	.00	-.0571	.00	.08902
Différentiel je/nous Equipe 6	6	-.36	.28	.0267	.08	.23415

Nous pouvons donc regrouper les équipes par catégorie et procéder à une comparaison des indices. Le tableau 1.17 présente la description des « Différentiels » rassemblés au sein des deux catégories de groupe. Un test de Mann-Withney pour les deux catégories d'équipes nous permet de conclure que les indices d'interaction selon la catégorie des groupes « homogène » (Mdn= -.04) et la catégorie « non homogènes » (Mdn = .12) sont effectivement différent selon un effet de taille moyenne : $U = 214.5$, $z = 2.505$, $p = .011$, $r = .43$.

Tableau 1.17 : descriptif des indices d'écart moyen « je » / « nous » de chaque regroupement d'équipe

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane	Ecart-type
Différentiel groupe « homogène »	15	-.44	.36	-.0587	- .04	.18322
Différentiel groupe « non homogène »	17	-.48	1.36	.1882	.12	.41732

[31] l'indice d'interaction des équipes 2, 3 et 6 ne diffèrent pas significativement entre eux, $H(2) = 2.779$, $p = .249$.

Ces résultats nous permettent de valider l'hypothèse H8a. Il existe une cohérence entre l'indice « différentiel » et l'homogénéité des scores entre les coéquipiers. Un groupe homogène de par les réponses des coéquipiers aux échelles individuelle et collective de bien-être psychologique au travail se caractérise par un écart moyen entre ces deux échelles le plus proche de zéro possible. Inversement, si les coéquipiers ont entre eux des scores divergents aux échelles individuelle et collective de bien-être, cette caractéristique s'observe par un indice « différentiel » un peu plus élevé.

Il apparaît que l'indice d'interaction entre les échelles individuelle et collective, créé par la distance que le répondant met entre celles-ci, nous informe sur l'homogénéité des réponses de bien-être individuel et collectif entre les individus d'un même groupe.

Afin de mieux confirmer ce résultat, nous poursuivons l'analyse. C'est grâce à des mesures en milieu ordinaire de travail et en situation de groupe projet que nous savons que pour les équipes 1 et 5, la perception du bien-être psychologique au travail chez les coéquipiers est homogène tant sur le plan individuel que sur le plan collectif. Nous savons que les équipes 1 et 5, en situation de juger simultanément leur bien-être et celui de leur équipe projet ont un indice d'écart très faible, voire négatif. Nous pouvons donc déployer la même démarche que dans l'hypothèse H5, dans laquelle nous confirmons que les réponses à l'échelle collective sont différentes, que l'on se situe dans le milieu ordinaire de travail ou dans l'équipe projet. Nous envisageons cette même analyse au niveau de l'indice.

Dans ce schéma d'analyse statistique, nous possédons 15 réponses distinctes. Les participants au programme de formation venant de tous horizons au sein de l'entreprise, aucun d'eux, lors du premier temps de mesure, n'est en situation de juger du bien-être collectif du même groupe qu'un autre stagiaire. Nous comparons donc les indices d'interaction « individus / collectif » de chacun de ces 15 répondants au temps 1 et au temps 2 de mesure, tout en sachant que l'indice du second temps de passation correspond à une réponse « homogène » avec le reste des coéquipiers. Avec un si petit échantillon, les distributions des données peuvent être considérées comme normales. Le tableau 1.18 présente la description des données de l'analyse.

Nous observons que les réponses au niveau individuel sont équivalentes entre le milieu ordinaire et la situation d'équipe projet[32]. Nous observons également que les réponses au niveau collectif sont différentes car supérieures en situation de juger du bien-être de l'équipe projet, selon un effet de taille importe[33]. Enfin, la différence existe également pour l'indice « Différentiel » selon un effet de taille importante, plus grand pour le milieu ordinaire de travail qu'en situation de groupe projet[34].

Ces résultats vont dans le sens de l'hypothèse H8b, il y a bien une perception du bien-être collectif différent entre les deux temps de mesure, induisant une interaction différente entre les réponses aux échelles formulées en « je » et aux échelles formulées en « nous ». Cette interaction, traduite par un indice d'écart, est plus faible en condition de groupe, perçue comme homogène, que vis-à-vis du milieu ordinaire de travail des répondants. Nous pouvons valider l'hypothèse H8b, l'indice simple d'écart entre les scores individuels et collectifs, proposé par le format de réponses du questionnaire à double entrée, pourrait être un bon indicateur de l'expérience de bien-être du groupe, ou tout du moins un complément d'information important vis-à-vis des scores individuel et collectif pris isolément.

Tableau 1.18 : Description des scores moyens pour les 15 membres des équipes 1 et 5 lors des deux premiers temps de mesure

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Shapiro-Wilk
IBEPT "je" T1	15	3.15	4.96	4.026	.485	D(15) = .982, *p* = .979
IBEPT "nous" T1	15	2.24	4.68	3.592	.63861	D(15) = .970, *p* = .863
IBEPT "je" T2	15	3.2	5	4.3253	.55793	D(15) = .924, *p* = .222
IBEPT "nous" T2	15	3.32	5	4.384	.52673	D(15) = .899, *p* = .092
Différentiel IBEPT T1	15	-.6	1.6	.434	.54576	D(15) = .964, *p* = .757
Différentiel IBEPT T2	15	-.44	.36	-.0587	.18322	D(15) = .916, *p* = .169

[32] En moyenne, pour les 15 répondants, l'IBEPT formulé en « je » au premier temps de mesure (M=4.06, SD=.485) est inférieur à l'IBEPT formulé en « je » au second temps de mesure (M= 4.3256, SD = .55793). Cependant, cette différence de -.299 n'est pas significative, t(15) = -1.662, *p* = .119, r = .33, avec un effet de taille moyenne.

[33] En moyenne, pour les 15 répondants, l'IBEPT formulé en « nous » au premier temps de mesure (M=3.592, SD=.863) est inférieur à l'IBEPT formulé en « je » au second temps de mesure (M= 4.384, SD = .52673) cette différence de -.792 est significative, t(15) = -4.741, *p* = .000, r = .71, avec un effet de taille importante.

[34] En moyenne, pour les 15 répondants, le Différentiel à l'IBEPT pour le premier temps de mesure (M=0,434, SD=.54576) est supérieur au Différentiel à l'IBEPT pour le second temps de mesure (M= -.587, SD = .18322) cette différence de .49267 est significative, t(15) = 3.937, *p* = .002, r = .64, avec un effet de taille importante.

Eléments de synthèse

- ✓ Les scores « je » sont supérieurs aux scores « nous »
- ✓ Les construits « niveau individuel » et « niveau collectif » se distinguent
- ✓ La modalité matricielle induit bien des scores ou les niveaux individuel et collectif sont en accords et en désaccord
- ✓ La référence au collectif cible par le pronom « nous » est opérante
- ✓ Un indice d'interaction simple est un bon indicateur de l'homogénéité des perceptions dans l'équipe. Plus l'indice est grand, moins les perceptions sont homogènes.

Liens entre bien-être au travail et performance

Après avoir exploré un ensemble d'hypothèses portant sur les aspects méthodologiques, l'étude que nous conduisons au sein du groupe aéronautique, nous permet d'analyser le thème du lien entre le bien-être des individus tant à propos d'eux-mêmes qu'à propos de leur équipe et une mesure auto-rapportée de performance contextuelle.

Nous choisissons de mesurer la performance à partir des comportements de citoyenneté organisationnelle. La distribution de ces données est normale, leur description est disponible à l'annexe 1.3.

Afin d'observer un lien direct entre les facteurs composant le modèle de bien-être psychologique au travail et une forme de performance individuelle, nous explorerons les corrélations entre ces variables au niveau de l'échelle individuelle, puis de l'échelle collective.

Bien-être perçu au niveau individuel et performance extra-rôle

Le tableau 1.19 présente la matrice de corrélation, entre les variables étudiées. Les données issues de l'échelle de bien-être au niveau individuel n'acceptant pas une distribution normale, nous étudions les corrélations au travers du Rho de Spearman. De plus, nous nous concentrons sur le premier temps de mesure réalisée dans l'étude. La consigne se réfère à

l'équipe du milieu ordinaire de travail et les réponses ne sont que faiblement voire pas du tout influencées par la formation.

Malgré quelques corrélations significatives, les liens entre le bien-être au niveau individuel, ou ses composantes, et les comportements de citoyenneté organisationnelle restent plutôt faibles. En particulier, l'expérience de bien-être perçu au niveau individuel n'est pas liée aux conduites de soutien des collègues. Seul point remarquable de cette première analyse, de façon cohérente au vu des concepts étudiés, la volonté d'engagement au travail individuelle est significativement et, avec 28% de variance partagée, modérément liée aux OCB envers l'organisation. Ces deux concepts soulignent la volonté de l'individu à s'investir, à défendre et à développer l'organisation. Les concepts se chevauchent pour partie.

Néanmoins, nous pouvons lire ces résultats de telle sorte que plus les répondants perçoivent un fort bien-être à leur niveau (par les composantes Epanouissement, Reconnaissance et Volonté d'engagement), plus ils s'attribuent de comportements citoyens envers l'organisation, mais pas nécessairement envers les collègues.

En tout état de cause, même ramené à l'IBEPT « individuel » et aux OCBi et OCBo réunis en une seule variable OCB, malgré une corrélation de $rs = .315$, $p < .05$ et 10% de variance partagé et tout en sachant que cette corrélation est largement expliquée par un seul facteur, l'hypothèse H9a pour le milieu ordinaire de travail est invalidée.

Tableau 1.19: Matrice d'inter-corrélation Rho de Spearman entre les OCB et le Bien-être au niveau individuel, au premier temps de mesure

	OCB individus T1	OCB organisation T1
1. IBEPT Individuel T1	.231	.340**
2. Adéquation interpersonnelle Individuel T1	.243	.155
3. Épanouissement dans le travail Individuel T1	.021	.251**
4. Sentiment de compétence Individuel T1	.074	.173
5. Reconnaissance perçue Individuel T1	.011	.254*
6. Volonté d'engagement Individuel T1	.238	.526**

Note : ** $p < .01$; * $p < .05$; N=63

L'hypothèse H9a est définitivement invalidée car, pour le second temps de passation, aucun lien de corrélation ne s'observe entre l'évaluation du bien-être et les comportements de citoyenneté organisationnelle auto-rapportés[35]. L'ensemble des résultats est disponible à l'annexe 1.4.

Bien-être perçu au niveau collectif et performance extra-rôle

Nous procédons à la même analyse pour le niveau collectif de bien-être psychologique au travail. Le tableau 1.20 présente la matrice de corrélation, entre les variables étudiées. Les données issues de l'échelle de bien-être au niveau collectif n'acceptant pas une distribution normale, nous étudions les corrélations au travers du Rho de Spearman.

Contrairement au niveau individuel, les facteurs de bien-être au niveau de l'équipe de référence du milieu ordinaire de travail sont corrélés aux OCB orientés vers les individus. Malgré tout, ces liens ne sont pas très probants avec un maximum de 10% de variance partagée pour le regroupement des facteurs au niveau de l'IBEPT collectif.

Tableau 1.20 : Matrice d'inter-corrélation Rho de Spearman entre les OCB et le Bien-être au niveau collectif, au premier temps de mesure

	OCB individus T1	OCB organisation T1
1. IBEPT Collectif T1	.313*	.228
2. Adéquation interpersonnelle Collectif T1	.293*	.237
3. Épanouissement dans le travail Collectif T1	.297*	.144
4. Sentiment de compétence Collectif T1	.256*	.158
5. Reconnaissance perçue Collectif T1	.255*	.280*
6. Volonté d'engagement Collectif T1	.281*	.180

Note : ** $p < .01$; * $p < .05$; N=63

[35] IBEPT « individuel » et OCBi (N = 54), rs = .178, p > .05.
IBEPT « individuel » et OCBo, rs = .261, p > .05.

A l'inverse du niveau individuel, plus les répondants perçoivent un bien-être fort au niveau de leur équipe, plus ils s'attribuent de comportements citoyens envers leurs collègues, mais pas nécessairement envers l'organisation.

Nous pouvons donc valider un lien entre le bien-être au travail perçu au niveau de l'équipe et une composante des comportements de citoyenneté organisationnelle. Néanmoins, ramené à l'indice IBEPT « collectif » et un score global d'OCB, avec une corrélation de $rs = .266$, $p < .05$, et donc 7% de variance partagée, le lien est plutôt faible. L'hypothèse H9b pour le milieu ordinaire de travail n'est que partiellement invalidée.

L'hypothèse H9b est définitivement invalidée, car, pour le second temps de passation, aucun lien de corrélation n'est observable entre l'évaluation du bien-être et les comportements de citoyenneté organisationnelle auto-rapportés[36]. Un tableau récapitulatif des corrélations entre OCB et le modèle de bien-être psychologique au travail est disponible à l'annexe 1.5.

Différences entre les échelles « individu » et « collectif » et mesure de la performance extra-rôle

La lecture la plus intéressante de ces deux niveaux de résultats se trouve dans les liens entre le bien-être et les comportements citoyens issus du premier temps de passation. A l'identique de l'hypothèse H8, nous retrouvons l'idée d'un potentiel indice d'interaction rendant compte d'une expérience particulière. En effet, nous constatons des différences entre les corrélations selon le niveau de mesure du bien-être pour une même variable dépendante. Par exemple, alors que sur le plan individuel, la volonté d'engagement est modérément liée aux comportements de citoyenneté envers l'organisation, sur le plan collectif ce lien n'apparaît pas. En comparant ces deux corrélations, la prédominance du niveau individuel ressort. Nous nous sommes appuyé sur les traductions appliquées de l'article de Steiger (1980) dans "Statistics Solutions" (2016) afin d'obtenir un $z^* = 2.858$, $p < .01$, traduisant que les corrélations sont significativement différentes.

---

[36] IBEPT « collectif » et OCBi, rs = .159, p > .05.
IBEPT « collectif » et OCBo, rs = .244, p > ,05.

Ainsi, un individu se percevant comme volontaire et engagé dans son travail se perçoit comme un défenseur de l'entreprise. Mais, percevoir son groupe d'appartenance comme volontaire et engagé, ne participe pas chez l'individu à sa perception d'être un défenseur de l'organisation. Il y a donc dans les liens entre bien-être et comportements citoyens de potentielles logiques de niveaux et d'interaction entre les niveaux de mesures.

Ainsi, la lecture de nos premiers résultats obtenus au questionnaire matriciel est encourageante et milite pour l'étude de l'interaction entre les deux échelles proposées. Il semble y avoir un certain intérêt à regarder les résultats non pas unilatéralement en agrégeant ou non les scores au niveau de l'équipe, mais en portant notre regard sur ce que les deux échelles prises ensemble nous apprennent. C'est l'objet de l'hypothèse H9c.

Nous avons la conviction que la proposition méthodologique de questionnaire à double entrée introduit une troisième voie d'analyse, celle de l'interaction et de la création d'un indice pour en rendre compte. En effet, cette interaction doit être traduite en un élément exploitable sur le plan de l'analyse statistique. Par exemple, l'interaction peut être traduite en un indice chiffré comme dans l'analyse de l'hypothèse H8. Cet indice plus complexe que l'indice Différentiel, serait alors confronté aux variables dépendantes OCBi et OCBo. Ou encore, cette interaction peut être exploitée par les méthodes statistiques adéquates et disponibles. Au travers d'une analyse par ANOVA, nous pourrions étudier en quoi les échelles individuelle et collective, prises comme des variables indépendantes, sont liées aux variables dépendantes des Comportements de citoyenneté organisationnelle envers les individus et envers l'organisation. Par exemple, nous pouvons utiliser les méthodes capables d'analyser nos échelles comme des variables indépendantes tout en concevant leurs valeurs propres, vis à vis d'une variable dépendante. Cette méthode serait capable de prendre en compte l'interaction entre les échelles bien au-delà de l'indice simple que nous avons proposé. Cette dernière perspective d'étude est appelée régression polynomiale (Edwards & Parry, 1993). Au même titre qu'une ANOVA, les régressions polynomiales requièrent des prémices statistiques que les résultats de l'étude 1 ne remplissent pas. Par ailleurs, ces deux méthodes statistiques nous paraissent être des prérequis intéressants à exploiter avant de recourir à la logique d'un indice. L'indice utilisé précédemment en H8, par l'écart entre l'échelle individuelle et l'échelle collective, ne peut pas être appliqué à la présente analyse d'hypothèse. En effet, par cette méthode la valeur initiale de chaque échelle est perdue, alors que c'est justement ce que l'on veut analyser ici. Selon ces conclusions, nous décidons de déclarer l'hypothèse H9c infructueuse, nous donnerons suite à ces réflexions dans les

prochaines études qui composent ce travail de recherche.

Eléments de synthèse

- ✓ Nous n'observons pas de lien probant entre l'expérience de bien-être au niveau individuel et collectif et les comportements de citoyenneté organisationnelle auto-rapportés
- ✓ L'étude du lien entre comportements citoyens et perception d'accord ou de désaccord entre le bien-être individuel et collectif est infructueuse.
- ✓ Il est nécessaire de trouver une méthode d'exploration statistique de ces liens

Evaluation du programme de formation

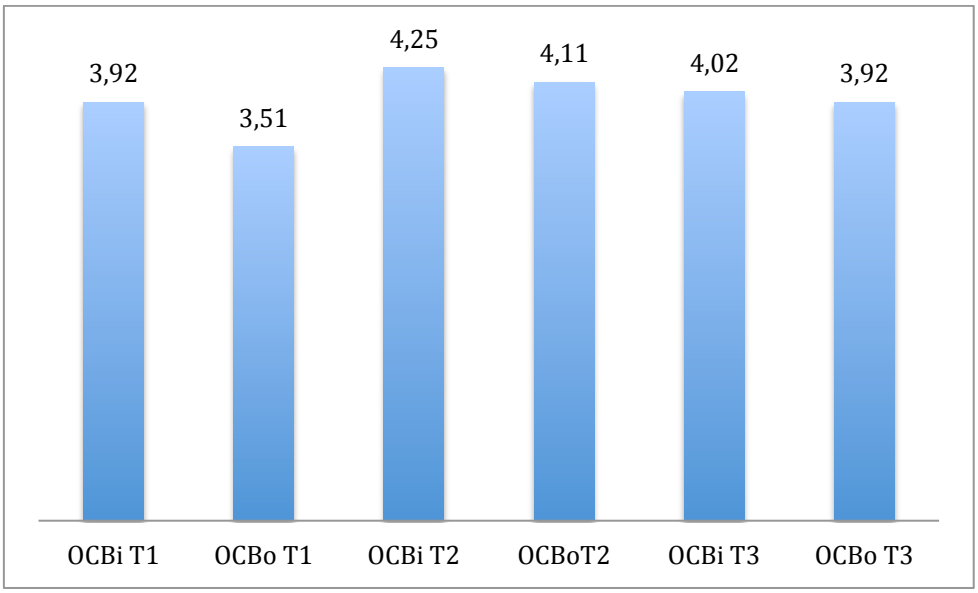
Les comportements de citoyenneté organisationnelle

Nous souhaitons à présent nous concentrer sur la partie appliquée de l'étude. Il nous est offert la possibilité de porter un regard « évaluatif » du programme de formation. Pour débuter cette analyse nous explorons l'évolution des scores auto-attribués de comportements de citoyenneté organisationnelle.

Le graphique 1.3 rend compte des résultats moyens de ces derniers lors des trois temps de mesure pour l'ensemble des répondants. Le graphique 1.4 rend compte des résultats moyens des OCBi et OCBo lors des trois temps de mesure pour les répondants qui cumulent des réponses aux trois temps.

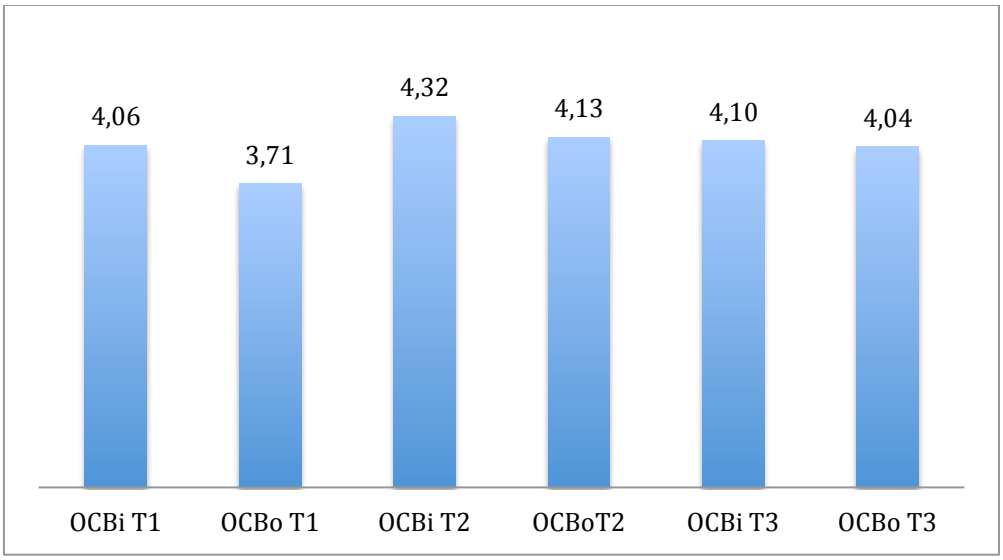
En lisant ces graphiques, nous observons les différences attendues dans nos hypothèses sur l'impact du programme de formation sur les stagiaires : favoriser le développement de la performance extra-rôle des participants (Sonnentag, 2002).

Pour nous assurer que ces différences entre les différents temps de mesure qui ont jalonnés le programme de formation sont significatives nous procédons à une comparaison des moyennes par paire au travers d'un test-t. Nous proposons cette analyse selon deux champs, pour l'ensemble des données collectées, puis au travers d'une analyse de variance à mesures répétées, pour les seuls répondants aux trois temps de mesure.



Notes : T1 N = 63 ; T2 N = 54 ; T3 N = 29

Figure 1.3 : Scores moyens des échelles OCBi et OCBo au trois temps de mesure pour l'ensemble des répondants



Note : N = 25

Figure 1.4 : Scores moyens des echelles OCBi et OCBo au trois temps de mesure pour les répondants ayant satisfait à chacun d'entre eux

Évolutions des comportements de citoyenneté organisationnelle entre chaque temps de mesure

Pour l'ensemble des réponses disponibles

OCBi – T1/T2

- ✓ OCBi T1 < OCBi T2

En moyenne et pour l'ensemble des réponses recueillies chez les mêmes répondants aux deux premiers temps de mesure, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus sont déclarés comme plus nombreux au milieu de la formation (M= 4.2, SD = .76401) qu'au début de la formation (M= 4.2, SD = .76401). Cette différence, -0,33714 est significative t(50) = -3.242, p = .002 et représente un effet de très moyenne taille, d = .42.

Ces résultats valident pour partie l'hypothèse H10a.

OCBo – T1/T2

- ✓ OCBo T1 < OCBo T2

En moyenne, et pour l'ensemble des réponses recueillies chez les mêmes répondants aux deux premiers temps de mesure, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation sont déclarés comme plus nombreux au milieu de la formation (M= 4.13, SD = .82064) qu'en son début (M= 3.5282 SD = 1.02696). Cette différence, -0,60179 est significative t(50) = -4.893, p < .001 et indique un effet de moyenne taille, d = .57.

Ces résultats valident pour partie l'hypothèse H10a.

Ces deux résultats montrent un effet durable de la formation et sont cohérents avec l'augmentation significative des scores de bien-être entre le premier et le second temps de mesure. Comme nous l'avons précédemment argumenté, l'augmentation de l'expérience de bien-être chez les participants peut être attribuée à un effet de contexte. Les participants ont rempli le second fascicule à un moment particulier dans le parcours de formation : la présentation des projets. Les formateurs considèrent ce moment comme le point d'orgue de l'implication de chaque membre dans l'aboutissement du travail collectif. Ces premiers résultats confirment qu'au milieu du programme de formation les participants rapportent des signes accrus d'engagement, de défense de l'organisation et de soutien aux collègues.

OCBi – T2/T3

- ✓ OCBi T2 = OCBi T3

En moyenne, et pour l'ensemble des réponses recueillies chez les mêmes répondants au second et au dernier temps de mesure, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus, sont déclarés comme moins nombreux à la fin de la formation (M= 4.0960, SD = 0.8933) qu'au milieu de la formation (M= 4.3150, SD = 0.77989). Néanmoins, cette différence, 0.219, n'est pas significative t(25) = 1.621, p = .118.

Ces résultats invalident pour partie l'hypothèse H10a.

OCBo – T2/T3

- ✓ OCBi T2 = OCBi T3

En moyenne, et pour l'ensemble des réponses recueillies chez les mêmes répondants au second et au dernier temps de mesure, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation sont déclarés comme moins nombreux à la fin de la formation (M= 4.0424, SD = 1.11827) qu'au milieu de la formation (M= 4.125, SD = 0.87351). Néanmoins, cette différence, 0.0826, n'est pas significative t(25) = .543, p = .592.

Ces résultats invalident pour partie l'hypothèse H10a.

Ces résultats peuvent nous indiquer que les comportements de citoyenneté des participants sont susceptibles de perdurer dans le temps. Les stagiaires rapportent quasi autant de comportements d'entraide et de soutien des collègues ou de défense de l'organisation en fin de formation qu'au milieu de la formation. Nous ne pouvons pas statuer sur un effet de la formation, mais ces derniers résultats invalident pour partie l'hypothèse H10a. Le milieu de la formation est probablement un moment particulier pour les répondants sans pour autant se distinguer totalement des conduites que les participants s'auto-attribuent une fois cette expérience de formation passée.

Une partie de l'hypothèse H10b est dès à présent invalidée.

OCBi – T1/T3

- ✓ OCBi T1 = OCBi T3

En moyenne, et pour l'ensemble des réponses recueillies chez les mêmes répondants au premier et au dernier temps de mesure, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus sont déclarés comme plus nombreux à la fin de la formation (M= 4.0659, SD = 0.83661) qu'au début de la formation (M= 3.9784, SD = 1.00893). Néanmoins, cette différence, -0.08741, n'est pas significative t(29) = -.755, *p* = .457.

Une partie de l'hypothèse H10b est invalidée.

OCBo – T1/T3

- ✓ OCBi T1 < OCBi T3

En moyenne, et pour l'ensemble des réponses recueillies chez les mêmes répondants au premier et au dernier temps de mesure, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation sont déclarés comme plus nombreux à la fin de la formation (M= 3.9234, SD = 1.14038) qu'au début de la formation (M= 3.6121, SD = 1.08271). Cette différence, -.311, est tout juste significative t(29) = -2.057, *p* = .049 et représente un effet de faible taille, d = .36.

Une partie de l'hypothèse H10b est validée.

Conclusion

Avec de tels résultats nous invalidons l'hypothèse H10b et rejetons l'hypothèse qui considère que le parcours de formation induit un développement des comportements de citoyenneté organisationnelle sous une forme « parabolique ». Néanmoins, grâce à la formation une tendance à défendre l'entreprise et à participer à son bon fonctionnement est susceptible de perdurer. Cette relative augmentation de la fréquence des comportements de citoyenneté organisationnelle envers l'organisation peut refléter une volonté d'engagement accrue des stagiaires dans leur travail et dans l'entreprise. Nous vérifierons cette hypothèse ultérieurement en analysant l'évolution de la composante volonté d'engagement de l'IBEPT entre le début et la fin de la formation.

L'ensemble de ces résultats étudiés à partir de toutes les réponses disponibles ne nous permet pas de statuer sur les hypothèses H10a et H10b, trop partiellement validées. Ainsi, nous n'entérinons pas l'hypothèse H10 qui propose que la formation influence significativement les comportements de citoyenneté organisationnelle. Les nuances entre les résultats des participants aux différents temps de mesure sont trop faibles pour nous permettre de conclure. Il est tout de même intéressant de noter que ce sont les comportements de citoyenneté organisationnelle envers l'organisation qui, dans une analyse pré-test – post-test, sont les plus persistants.

Pour l'ensemble des réponses cumulées aux trois temps de mesure

Bien que quelques réponses soient séduisantes, la lecture des résultats des analyses paires par paires doit nous conduire à un peu de prudence. Sur l'échantillon de 64 répondants lors de la première mesure, seuls 25 stagiaires (39%) répondent aux trois temps de mesure. Afin de confirmer ou d'affiner les résultats précédents, nous étudions l'évolution des comportements de citoyenneté organisationnelle à partir de ce seul échantillon à mesures répétées en comparant les variances plutôt que les moyennes. Ce devis d'analyse représente un plan à mesures répétées. Ainsi, si les conditions nécessaires sont réunies, nous explorerons les données au travers d'une ANOVA à mesures répétées, en utilisant un « contraste polynomial » (Field, 2013) car nous faisons l'hypothèse d'une tendance quadratique ou « parabolique » : OCB_T1 < OCB T2 > OCB_T3 (OCB_T1 = OCB_T3).

<u>OCBi T1, T2, T3</u>

- ✓ OCBi T1 = OCBi T2 = OCBi T3

Le test de Mauchly's indique que l'hypothèse de sphéricité des données est acceptée $\chi2(2) = 5.387$, $p = .068$, le test de Greenhouse–Geisser impose une légère correction ($\varepsilon = .827$). Néanmoins, les résultats de l'ANOVA nous précisent que le moment de réponses (début, milieu ou fin de la formation) n'affecte pas de façon significative le niveau de comportements de citoyenneté organisationnelle envers les individus rapportés par les participants, $F(1.66, 39.71) = 2.097$, $p = .144$.

OCBo T1, T2, T3

- ✓ OCBi T1 = OCBi T2 = OCBi T3

Le test de Mauchly's indique que l'hypothèse de sphéricité des données est acceptée $\chi2(2) = 1.169$, $p = .557$, le test de Greenhouse–Geisser impose une très légère correction ($\varepsilon = .953$). Les résultats de l'ANOVA nous indiquent que le moment de réponses (début, milieu ou fin de la formation) affecte de façon significative le niveau de comportements de citoyenneté organisationnelle envers l'organisation rapportés par les participants, $F(1.91, 45.73) = 3.443$, $p = .043$, $\omega2 = .04$, avec un effet de petite taille. Les tests de contrastes intra-sujets ne sont pas significatifs tant pour une approche linéaire des résultats (OCB_T1 < OCB T2 < OCB_T3) $D(1) = 4.074$, $p = .055$, que pour une approche quadratique des résultats (OCB_T1 < OCB T2 > OCB_T3) $D(1) = 2,851$, $p = .104$.

Suite à ces derniers résultats nous distinguons les deux composantes au cœur des comportements de citoyenneté organisationnelle. Il est intéressant de constater que si la formation a un effet sur la performance extra-rôle des individus, cette dernière se manifeste davantage par leur engagement à soutenir, à défendre et à conduire l'organisation à la réussite, que dans leurs comportements de soutien et d'entraide envers leurs collègues. Néanmoins, nous confirmons avec plus de précision les résultats des analyses paires par paires précédents. Nous ne pouvons valider aucune des hypothèses formulées sur l'effet de la formation sur les comportements de citoyenneté organisationnelle des répondants.

Une analyse du bien-être au travers des cinq facteurs composant le modèle nous en apprend un peu plus ou, invalide définitivement notre capacité à porter un regard évaluatif sur le programme de formation. Nous avons déjà observé que la composante « Volonté d'engagement » est un corolaire intéressant aux OCBo et OCBi.

L'expérience de bien-être psychologique au travail

À l'identique des explorations précédentes, nous nous questionnons sur le rôle de la formation dans le développement du bien-être des participants. Nous formulons une hypothèse positive sur ce lien. Néanmoins, à la vue des facteurs composant le modèle de bien-

être, nous prenons la liberté de distinguer les facteurs qualifiés d'interne à la personne[37] et les facteurs qualifiés d'externe[38] à celle-ci. Par ailleurs, la capacité à élaborer une analyse des données satisfaisantes et l'obtention de réponses cohérentes avec nos hypothèses sont de bons indicateurs méthodologiques pour notre outil de questionnaire matriciel. Dans ces analyses, du fait du changement de groupe de référence dans la consigne du deuxième temps de recueil des données ainsi que l'hypothèse d'interaction entre les échelles verticales et horizontales, notre analyse s'intéressera à des mesures équivalentes, le premier et le dernier temps de recueil des données.

Pour étudier l'hypothèse d'un lien entre la formation et le niveau de bien-être des participants, nous ne possédons que des données pré-test et post-test. Dans l'analyse des OCBo nous avons émis l'hypothèse d'une convergence de résultats entre les OCBo et le facteur Volonté d'engagement au niveau individuel. Pour ce faire nous utilisons l'équivalent du Test-t pour les données non paramétriques, le test de Wilcoxon, déjà exploité précédemment. Le tableau 1.21 présente les principaux résultats pour le niveau individuel de bien-être psychologique au travail.

Tableau 1.21 : Comparaisons des réponses entre le premier et le dernier temps de passation pour les cinq facteurs de l'IBEPT au niveau individuel

	Adéquation interpersonnelle au travail - Individuel T1 / T3	Épanouissement dans le travail - Individuel T1/T3	Sentiment de compétence - Individuel T1/T3	Reconnaissance perçue - individuel T1 / T3	Volonté d'engagement - Individuel T1/T3
Z	-.332(b)	-.402(c)	-.848(b)	-1.263(b)	-.345(b)
Signification asymptotique (bilatérale)	p = .740	p = .688	p = .397	p = .206	p = .730
Taille de l'éffet	r = -.65	r = -.35	r = -.24	r = -.54	r = -.07

Test de Wilcoxon ; (b) Basée sur les rangs négatifs ; (c) Basée sur les rangs positifs ;

Note : N= 29

[37] Epanouissement au travail, Sentiment de compétence, Volonté d'engagement
[38] Adéquation interpersonnelle / Reconnaissance perçue

A la lecture des résultats présentés ci-dessus, il n'est pas nécessaire d'aller plus loin dans les analyses. Aucun facteur composant le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel n'évolue significativement entre le pré-test et le post-test. Même si formellement, ces résultats nous autorisent à valider l'hypothèse H11-a2 centrée sur les facteurs extérieurs à l'individu que sont la qualité des relations entre collègues et la reconnaissance perçue, une telle démarche ne serait pas « honnête ». En effet, seule une différence significative entre le début de la formation et la fin de la formation au niveau des facteurs internes à l'individu, créant ainsi un contraste entre les facteurs externes et internes à l'individu, nous permet de valider l'ensemble des hypothèses.

L'hypothèse H11 et ses déclinaisons sont invalidées.

Ainsi, au même titre que la mesure de la performance extra-rôle, nos outils sont dans l'incapacité de traduire un potentiel impact de la formation au niveau individuel. Sans groupe contrôle, la démarche d'évaluation est infructueuse.

Eléments de synthèse

- ✓ Le programme de formation renforce les seuls comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation
- ✓ L'analyse statistique ne permet pas de conclure une évaluation du programme de formation

Synthèse des principaux résultats

- Malgré nos transformations des échelles d'origine composant le bien-être en un questionnaire au format matriciel, ces dernières gardent leur cohérence interne pour chaque facteur, qu'elles soient formulées tant au niveau individuel qu'au niveau collectif.

- Le format de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail peut faire l'objet d'une passation en milieu de travail : Hypothèse 1.

- Le format de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail permet de proposer deux échelles de variables à la fois distinctes et inter-reliées : Hypothèses 2, 3, 4, et 6.

- Dans cette modalité de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail, les référents « je » et « nous » des échelles sont correctement appréhendés par les répondants : Hypothèses 5 et 6.

- Le format de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail ne garantit pas un bon consensus dans les réponses aux échelles individuelle et collective, les réponses peuvent être homogènes comme hétérogènes : Hypothèse 7.

- Le format de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail permet d'obtenir un indice d'interaction entre les axes vertical et horizontal. Cet indice est susceptible de traduire l'homogénéité ou la non-homogénéité des réponses entre les coéquipiers : Hypothèse 8.

- Avec cette modalité de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail nous n'observons pas de lien entre le bien-être individuel ou collectif et une mesure de performance extra-rôle : Hypothèse 9.

- La proposition selon laquelle le principal intérêt du questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail qui se situe dans l'interaction entre les deux échelles, n'est que partiellement validée : Hypothèses 4, 8 et 9.

- Suite à notre étude et ses modalités méthodologiques nous ne pouvons évaluer l'impact du programme de formation sur la performance et le bien-être des stagiaires : Hypothèses 10 et 11.

Discussion de l'étude 1

Malgré le pléthore de questionnaires existant pour mesurer la santé ou le bien-être dans la sphère de vie professionnelle utilisée en situation de conseil en prévention au sein des entreprises, nous en proposons toutefois une nouvelle alternative. En effet, ce choix tient autant aux constats empiriques qu'à l'invitation de la communauté scientifique à appréhender les questions de santé et de bien-être au travail par des approches multi-niveaux (Probst, 2010). En proposant un questionnaire à double entrée mettant en interaction une échelle centrée sur l'individu et une échelle centrée sur le groupe de travail, qu'avons-nous pu montrer ?

En confirmant la plupart des hypothèses élaborées, nous avons posé les bases de la qualité psychométrique de la méthode de questionnement à double entrée. Cependant, les résultats sont moins satisfaisants pour la partie appliquée, puisque les données ne permettent pas d'analyser le lien entre le bien-être et la performance individuelle. Dans cette étude, nous ne sommes pas parvenus à faire du questionnaire un outil d'évaluation du programme de formation. En effet, notre devis de recherche se limite à un protocole pré-test, test, re-test. En plus d'être insuffisant, les résultats que nous avons obtenus ne sont pas très probants. S'ajoute à cela que notre devis de recherche n'intègre aucun groupe contrôle ou ne s'appuie sur une évaluation externe à la formation. Ces éléments seront discutés dans cette discussion car notre premier enjeu est méthodologique.

Critiques méthodologiques de l'outil

Utilisation de l'outil.

Il est rassurant d'observer qu'aucun répondant n'a rencontré de difficultés face au questionnaire à double entrée. Ils ne positionnent qu'une seule croix à l'intersection des échelles verticales et horizontales, cela dans une variété de scores satisfaisantes. Néanmoins, le niveau d'études élevé des participants est en partie garant d'une capacité de compréhension de la consigne et d'un niveau de raisonnement suffisant pour l'exercice proposé. Répondre à notre questionnaire nécessite d'opérer une représentation dans l'espace et pour cela maitriser les notions d'horizontalité, de verticalité et d'organisation dans un espace bidimensionnel.

Selon la typologie des stades de développement de Piaget, cette capacité s'acquiert au stade des opérations concrètes entre 7 et 11 ans (Perraudeau, 2001). Dans le cadre du déploiement d'un questionnaire au sein d'une entreprise, la passation concerne l'ensemble du personnel. Celui-ci se caractérise souvent par des niveaux d'enseignement scolaire et de capacités cognitives variées. Dans ces démarches, la complexité de la méthode proposée ne doit pas être un frein au recueil des réponses. Nous émettons l'hypothèse suivante : notre méthode de questionnaire à double entrée introduit une contrainte supplémentaire par rapport aux questionnaires classiques du fait du caractère bidimensionnel du format. Ce possible biais doit être contrôlé ultérieurement, car rien ne permet de l'observer dans cette première étude.

Malgré nos transformations, les échelles des cinq facteurs composant le modèle de bien-être psychologique au travail gardent leurs cohérences internes. Pour les facteurs de l'échelle individuelle IBEPT, nos indices alpha de Cronbach sont très proches de ceux proposés par l'auteure de l'outil (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Comme attendu d'une échelle se proposant de mesurer le bien-être – malgré la modification de l'échelle de cotation en une échelle symétrique – tous les répondants expriment une expérience de bien-être au niveau individuel. Avec 7 répondants, soit 11% de la population, exprimant une situation de non-bien-être au niveau collectif, nous justifions la modification de l'échelle de cotation. Pour la suite de nos travaux, nous conservons donc l'échelle de cotation symétrique élaborée pour cette première étude.

Interdépendance des échelles verticale et horizontale

Nos résultats montrent une distinction entre la composante verticale et la composante horizontale de notre outil. Notre questionnaire à double entrée propose donc bien deux construits distincts, le bien-être formulé au niveau individuel et le bien-être formulé au niveau collectif. Néanmoins, 7 items sur 50 restent ambigus. Pour ces derniers, les participants répondent à la formulation « je », comme à la formulation « nous ». Plus particulièrement, l'analyse en composante principale montre que les cinq items du facteur « Adéquation Interpersonnelle » formulés en « je » ne se situent pas dans la composante attendue (items 4 : « J'ai une relation de confiance avec les gens de mon travail »), ou ont des scores de saturation peu différents (exemple, item 1 : « J'apprécie les gens avec qui je travaille »). Ces items contiennent systématiquement dans leur formulation la cible « les gens ». Ainsi, avec de

telles formulations des items, nous demandons au répondant d'émettre une opinion sur une relation dyadique simple : « moi », « les gens ».

En complément d'information, nous avons eu l'occasion d'échanger avec l'auteure du questionnaire à propos de ses motivations pour l'utilisation d'un vocabulaire générique tel que « les gens ». Parmi les éléments argumentant ce choix, notons le fait que chercher à mieux spécifier à quel type de personne l'item fait référence convoque la nécessité de tester un ensemble de cibles (exemple : N+1, N-1, autres services, client, services support, personnes extérieures à l'entreprise ou l'institution, etc.) Les items du facteur Adéquation Interpersonnelle se référent donc à l'ensemble des personnes interagissant avec le répondant.

Dans les items formulés en nous (exemple de l'item 4 (traduction) : « Dans mon équipe, nous avons une relation de confiance avec les gens de notre travail »), le répondant doit émettre une opinion sur une relation plus complexe que la dyade simple. L'item questionne le lien perçu par l'individu entre les conduites des autres, « les gens » à nouveau, à l'égard de lui-même et de ses coéquipiers – vus comme un « tout » au travers du pronom « nous » – et des conduites que ce « tout » a en retour. Là où la dyade simple propose un lien entre une cible simple, l'individu, et une cible floue, « les gens », avec la formulation collective des items, nous proposons au répondant d'élaborer une réponse sur le lien entre deux cibles potentiellement floues, « nous » et « les gens ». Ainsi, lorsque l'on propose de répondre au format de questionnaire à double entrée, le répondant est confronté simultanément à trois cibles de références « je », « nous », ou une cible d'évaluation « les gens ».

Spécificités du facteur « Adéquation Interpersonnelle »

Le facteur « Adéquation Interpersonnelle » se distingue à nouveau lorsque l'on cherche à valider l'intérêt d'étudier l'écart entre les deux composantes. Seul ce facteur ne s'inscrit pas dans les résultats attendus de la méthode de Fleenor (1996). Cette observation est cohérente avec l'analyse en composante principale commentée ci-avant. Pour ce facteur, les répondants tendent à attribuer le même score à l'échelle formulée en « je » qu'à l'échelle formulée en « nous ». Avec une lecture très littérale de ces items, faut-il comprendre que le répondant exprime le fait que la qualité des relations qu'il perçoit entre lui et les gens de son travail est très proche de la qualité des relations qu'il perçoit entre son équipe et les gens au travail ? Quelques éléments nous permettent de douter d'une lecture aussi simple, la littérature sur la

perception des différences de traitement, que nous développerons en premier, et la littérature sur la préférence à l'endogroupe, développée en second, peuvent ici nous éclairer.

L'apport des théories LMX

Parmi les interactions auxquelles les items du facteur « Adéquation Interpersonnelle » peuvent faire référence au travers de la cible « les gens », il y a la relation particulière avec le responsable hiérarchique. Le responsable hiérarchique est souvent considéré comme le leader naturel de l'équipe. Il existe une littérature robuste sur les conséquences de la qualité de cette relation. Plus particulièrement, la littérature sur le management et le leadearship s'est intéressée aux différences de traitement perçues entre les membres d'un même groupe. Déjà en 1972, Graen, Dansereau., & Minami proposent d'analyser la perception individuelle de différences de traitement du leader d'une équipe envers l'individu et les autres membres de l'équipe, non plus comme une erreur de mesure gênant l'analyse d'un score par l'utilisation de la moyenne des perceptions, mais comme un objet d'intérêt en soi. En effet, l'évolution de l'approche centrée sur le lien duel et vertical (Vertical dyad linkage) entre le leader et son subordonné (Dansereau Jr., Graen, & Haga, 1975), en la théorie Leader-Membre Exchange (LMX) (Scandura, Graen, & Novak, 1986), puis en la différenciation des traitements selon les subordonnées (LMX Différentiation) est un bon exemple d'application d'une réflexion multi-niveau (G. B. Graen & Uhl-Bien, 1995). L'hypothèse derrière cette approche théorique largement documentée prouve que les individus au travail perçoivent entre eux, et au sein de leur équipe, des différences de traitements dans les relations avec le supérieur hiérarchique de l'équipe. Le leader de l'équipe est perçu comme n'interagissant pas de la même façon avec chaque coéquipiers. Cette perception de différences d'interactions et donc de relation est un enjeu important pour le leader, pour les membres de l'équipe et pour l'équipe dans son ensemble : fonctionnement et performance.

Etrangement, la plupart des recherches empiriques entreprises pour tester et développer la théorie LMX se sont principalement faites au seul niveau individuel (Henderson, Liden, Glibkowski, & Chaudhry, 2009), respectant ainsi la logique d'une dyade simple. L'analyse par la seule focale individuelle est à la fois surprenante et troublante d'autant plus que le modèle LMX cherche justement à prendre en compte la façon dont des différences de traitements – par le leader envers plusieurs subordonnés d'un groupe de travail – influencent

l'activité et la performance de ce même groupe (Schriesheim, Castro, Zhou, & Yammarino, 2001). Le champ d'investigation présenté ici se situe bien au cœur de la perception d'une différence de traitement telle que nous pensons la mettre en exergue dans notre méthode de questionnaire à double entrée.

Néanmoins, dans ce champ de recherche, le foisonnement de publication déjà présentée dans une méta-analyse de 1997 (Gerstner & Day, 1997) a généré un nombre spectaculaire de méthodes de mesures différentes et autant de procédures d'analyse statistique des données recueillies (Schriesheim, Castro, & Cogliser, 1999). Cette difficulté pour la communauté scientifique à utiliser des instruments de mesure possédant une même logique ainsi que des méthodes d'exploitation des données similaires a suscité des controverses dans les conclusions de ce que génèrent les différences de traitement perçues entre le leader et ses subordonnés (Harris, Li, & Kirkman, 2014). Aujourd'hui, en reconnaissant l'importance de la prise en compte de la logique multi-niveaux dans les applications de la théorie LMX, de nouvelles propositions méthodologiques apparaissent.

Ces différents arguments nous permettent de penser que notre méthode de questionnaire à double entrée peut envisager la relation avec le manager dans une logique qui dépasse la dyade simple. Nous savons néanmoins que le facteur « Adéquation interpersonnelle » de notre outil ne semble par être efficient en termes d'analyse de l'interaction entre le niveau individuel et le niveau collectif par la seule observation de scores peu différents entre les échelles. En conséquence, nous pouvons spécifier la cible de l'item « les gens » en « mon responsable hiérarchique » afin de s'inscrire dans les démarches multi-niveaux des théories LMX Différentiation. Cette évolution de l'échelle IBEPT et l'intégration d'un nouveau facteur nous permettra de confirmer que ce n'est pas le facteur «Adéquation Interpersonnelle» qui pose un problème en soi. Dans une perspective d'étude de l'interaction entre une échelle se rapportant à l'individu et une échelle se rapportant à l'équipe, il semble primordial de spécifier la cible des items. L'objectif est de réduire le caractère potentiellement flou des items, en particulier dans notre méthode à double entrée proposant 3 références différentes. D'autres arguments nous invitent à prendre en compte une logique multi-cible dans notre étude. Par exemple, un auteur comme Reichers (1985) propose un découpage de la notion d'organisation en plusieurs cibles telles que les cadres supérieurs, les collègues et les clients, argumentant qu'une organisation n'est pas un ensemble indifférencié. En cohérence avec les domaines de recherches présentés ci avant, en utilisant la cible du leader, ou du responsable hiérarchique, nous nous attendons à observer des interactions que nous considérons

satisfaisantes au regard de la méthode de Fleenor et de nos hypothèses de travail sur la méthode à double entrée. Nous intégrerons un nouveau facteur « Adéquation inter personnelle avec le responsable hiérarchique » à nos prochaines études pour dépasser les limites observées dans cette première étude et continuer plus avant l'analyse de l'intérêt de notre outil comme un outil d'analyse multi-niveaux.

Par ailleurs, il nous semble pertinent de proposer une étude intégrant une variable dépendante visant à contrôler le vécu des différences de traitement. Nous pouvons envisager un tel de vis de recherche après avoir confirmer un lien entre le questionnaire matriciel et le fonctionnement ou la performance de l'équipe. En effet, si les travaux sur le LMX Différenciation se concentrent sur la relation entre les membres et le leader, ce n'est pas le seul champ d'investigation de l'impact de la perception de différences de traitement. Des études ont mis en exergue le lien entre les apports de la théorie LMX Différentiation et le climat de justice au sein de l'équipe (Erdogan & Bauer, 2010). Ainsi, dans nos prochaines études, nous ouvrirons notre champ d'analyse en intégrant les travaux sur le vécu de différences de traitement entre membres d'une équipe. Ce vaste domaine de la « Justice Organisationnelle » permettra de donner une continuité à nos hypothèses sur les comportements citoyens (Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). En nous concentrant sur le sentiment de justice au sein de l'équipe (Andrew Li, Cropanzano, & Bagger, 2013), nous pourrons examiner la qualité diagnostique de notre outil à l'endroit du fonctionnement des groupes.

Un effet de comparaison endogroupe - exogroupe

Par ailleurs, c'est bien l'exploration des résultats et le besoin de se doter de méthodes éclairantes sur le plan statistique qui nous font penser que des résultats peu différents entre les deux niveaux d'échelles du facteur « Adéquation interpersonnelle » représentent une difficulté à dépasser. Lorsque l'on retourne la difficulté en essayant de comprendre en quoi il est cohérent que ce facteur se différencie des autres facteurs du modèle, un discussion s'opère. Ajoutons que si ce facteur s'avère spécifique, nous devrions au fil de notre démarche de recherche, démontrer qu'il en va de même pour les autres facteurs.

Comme nous l'avons vu, la formulation des items de ce facteur induit systématiquement trois cibles différentes : « moi », « nous », « les gens ». Avec ces items, notre méthode à

double entrée met en jeu des règles d'appartenance sociale, groupale et de comparaison sociale (Tajfel, Biling, Bundy, & Flament, 1979). Selon Tajfel (1981), le seul fait de se percevoir intégré ou d'appartenir à un groupe autorise l'individu à créer une identité sociale. La définition de soi que ce dernier construit repose directement sur l'appartenance groupale. À partir de là, l'individu se positionne et positionne autrui à l'intérieur d'un ensemble social, l'amenant à opérer des mises en comparaison entre endogroupe et exogroupe(s). Cette comparaison est à l'origine du biais de discrimination intergroupe qui désigne « la tendance systématique à évaluer un individu ou les individus membres de son propre groupe d'appartenance (endogroupe) de manière plus favorable qu'un individu ou que les individus d'un autre groupe (exogroupe) » (Hewstone, Rubin, & Willis, 2002).

L'interprétation des résultats que nous proposons et que nous explorerons plus en détail dans nos prochaines études, se situe au cœur de ces enjeux. Le facteur « Adéquation Interpersonnelle » convoquant « les gens » du milieu professionnel dans chacun de ses items, c'est-à-dire un autre collectif, induit que l'individu se compare et par la même reste sensible au biais de favoritisme endogroupe. Nous proposons l'idée que ce biais de favoritisme puisse s'observer par des résultats très proches ou peu différenciés entre les échelles individuelle et collective. Comme si être « pareil » ou « ne faire qu'un » permet de mieux se différencier des autres ou de mieux mettre en exergue son appartenance au groupe face à un autre groupe.

En tout état de cause, le facteur « Adéquation interpersonnelle » semble intégrer la notion d'une comparaison avec un exogroupe. Hormis le facteur « Reconnaissance perçue au travail » qui intègre deux items sur cinq contenant la cible « les gens », les trois autres facteurs du modèle de bien-être que nous utilisons, ne proposent au final qu'une comparaison entre l'individu et son collectif de travail sur un thème donné. Il nous semble important de prendre en compte cette différence.

Un jeu de comparaison ou une articulation « je » / « nous »

Ainsi, hormis le facteur «Adéquation Interpersonnelle», pour lequel nous proposons une évolution en le spécifiant à la cible « responsable hiérarchique » et en contrôlant le climat de justice au sein de l'équipe, les quatre autres facteurs montrent un intérêt à la prise en compte de l'interaction entre les deux échelles. Les analyses comparant les résultats standardisés des échelles (Fleenor, 1996) vont dans ce sens. Par exemple, les facteurs « Sentiment de

Compétences » et « Volonté d'Engagement » présentent des scores qui dépassent les prérequis de proportion d'accord et de désaccord avec 66% et 72% de scores « divergents ». D'un côté, ces résultats militent pour une analyse du bien-être psychologique au travail par la distinction des facteurs qui composent le modèle. D'un autre côté, ces résultats nous incitent à étudier l'interaction ou l'effet d'interdépendance entre les deux échelles verticale et horizontale.

Il y a donc bien des inégalités intéressantes entre les facteurs pour lesquels la différence entre les scores des items formulés en « je » et les scores des items formulés en « nous » est forte et celui pour lequel cette différence est faible.

Si l'on se réfère à la figure 1.2 qui représente les scores dans la matrice en croisant les réponses moyennes aux items formulés en "je" et les réponses moyennes aux items formulés en "nous" lors de la première passation du questionnaire, il est parfaitement clair que les scores individuels sont pour la plupart légèrement supérieurs aux scores attribués au collectif. Plusieurs populations apparaissent et peuvent être comparées. Cette supériorité plus ou moins forte du bien-être que l'individu s'attribue face à son équipe de travail, adresse directement les travaux d'un des continuateurs des théories de la catégorisation sociale, ceux de Jean-Paul Codol (J.P Codol, 1973; J.-P. Codol, 1975a). Ce dernier propose que dans un des mécanismes en jeu lors d'une comparaison, le phénomène de conformité supérieure de soi, les individus ont généralement tendance, lorsqu'ils se comparent à autrui, à se présenter comme « plus dans les normes » de la situation que ne le seraient leurs pairs. Cette réponse est le résultat d'un tiraillement entre un désir de conformisme social et un désir de différentiation, celle-ci n'aboutissant qu'au travers de la « constitution d'une image de soi, selon laquelle chacun se perçoit comme en plus grande conformité que les autres aux normes de la situation en question » (Codol, 1973, p.566). Cette approche théorique nous permet d'argumenter l'aspect comparaison sociale que notre méthode propose, en particulier avec les facteurs n'intégrant pas la cible « les gens ». Ainsi, l'individu répond aux questions des deux échelles en situant sa réponse en comparant l'échelle verticale à l'échelle horizontale et inversement. Les scores observables dans cette première étude vont dans ce sens, cette approche théorique que nous réinterrogerons dans l'analyse de nos études ultérieures, semble une bonne piste d'argumentation concernant le facteur « Adéquation Interpersonelle », où les scores sont moins « divergents » entre les deux échelles. Nous faisons l'hypothèse que la présence d'une référence tierce « les gens », réduit l'aspect comparaison « je » / « nous ». Pour les autres facteurs, cette comparaison plus directe active le phénomène de conformité supérieure de soi.

Capacité du pronom « nous » à faire référence au collectif cible et interaction

Cette analyse est juste si un ensemble de conditions sont réunies. En particulier, il est nécessaire que la référence au collectif, par l'utilisation d'un référent-shift au travers du pronom « nous », soit opérante. Autrement dit, nous devons vérifier que l'individu identifie correctement et répond bien à partir du groupe de référence proposé dans la consigne. Nos résultats vont dans ce sens.

Au niveau de l'échelle collective, nous pouvons confirmer que les répondants font bien référence au groupe introduit par la consigne.

Au niveau individuel, nous pouvons distinguer les facteurs aux items comportant des cibles se référant à autrui dans leur formulation, induisant un potentiel biais de comparaison endogroupe – exogroupe, et les facteurs possédant des items se référant au seul individu. Nous avons constaté dans l'analyse des résultats que les facteurs formulés au niveau individuel comportant des cibles sont influencés par le changement de groupe de référence que convoque l'utilisation du pronom « nous » dans l'échelle collective. Nous interprétons ce résultat comme l'indication de l'interaction entre les deux échelles. La réponse du sujet à l'échelle individuelle est influencée par le groupe auquel il est confronté par le pronom « nous ». Tel un effet de halo, nous confirmons une interaction entre les deux échelles proposées dans la méthode à double entrée.

Néanmoins, seul deux des trois facteurs formulés au niveau individuel, ne contenant pas de cibles, gardent une bonne indépendance de l'échelle collective, c'est-à-dire que leurs scores n'évoluent pas significativement entre nos deux temps de mesure. L'effet de halo n'existe pas pour ces facteurs car le pronom « nous » de l'échelle collective ne rencontre pas de cible dans la formulation des items des deux échelles. Le seul facteur du modèle de bien-être psychologique au travail utilisé, évoluant entre le premier et le second temps de passation se réfère à la perception qu'a l'individu d'accomplir un travail important et intéressant, lui permettant de se réaliser. Certes, ce résultat ne va pas dans le sens de nos hypothèses méthodologiques, mais va tout à fait dans le sens d'un impact de la formation sur les stagiaires.

Avec un tel résultat, le principe de parcimonie s'impose. Si pour certains facteurs, l'expérience individuelle et collective des stagiaires évolue significativement entre les deux temps de mesures proposées, nous pouvons autant conclure à la capacité de notre outil à discriminer le groupe de référence au travers du pronom « nous » et à des interactions entre les échelles individuelle et collective, qu'au vécu par les répondants d'une expérience psychologique différente et indépendante du changement de groupe de référence dans la consigne. Après tout, au moment de remplir le second fascicule, les stagiaires se trouvent probablement dans un contexte de réponse qui influence leur état d'esprit, donc la totalité de leurs réponses, ce qui est d'ailleurs une des ambitions de la formation.

Ainsi, sans pouvoir clairement conclure nos hypothèses méthodologiques, il apparait que le groupe de référence convoqué dans la consigne structure les réponses de l'individu à l'échelle collective comme à l'échelle individuelle. Il argumente une comparaison ainsi qu'un effet d'interaction entre les échelles lorsque l'individu répond. Pour la suite de nos recherches, nous intégrons une question préalable au questionnaire matriciel afin de renforcer la référence à l'équipe pour laquelle le répondant évalue le bien-être. Nous nous intéressons également au type d'équipe et au nombre de membres de cette équipe afin d'analyser si les groupes, qui dépassent la définition des groupes restreints en terme de nombre d'équipiers, obtiennent des scores différents des équipes correspondant à des groupes restreints. Ces résultats peuvent être un bon indicateur du caractère « flou » des items formulés au niveau collectif.

La troisième voie de l'indice d'interaction

Cette démonstration « premiers pas » de l'existence d'une interaction entre les deux échelles, nous permet d'avancer dans nos analyses. Nous avons donc cherché à comprendre si un score d'interaction est capable de rendre compte de l'expérience que vivent les membres du groupe et le groupe en soi. Autrement dit, est-ce que l'interaction entre les deux échelles propose une troisième voie d'analyse nouvelle, issue de la méthode de questionnaire à double entrée ?

Préalablement, en nous inscrivant dans les méthodes multi-niveaux, nous souhaitons savoir si les modèles d'analyse classiques opèrent. Nos analyses des résultats de l'étude selon le modèle « direct consensus » par l'exploration des rwg(j) et ICC(1) et ICC(2,k) nous satisfont. Bien que l'ambition première de cette méthode et de notre démarche fut de justifier

une agrégation des scores du plus bas niveau au plus haut niveau, par la convergence de ces derniers, des résultats mitigés nous ouvrent des perspectives plus intéressantes pour nos objectifs méthodologiques.

Plusieurs résultats nous interpellent. Par exemple, les équipes considérées comme « faisant groupe » de par la convergence des réponses des membres, sont les mêmes sur l'échelle individuelle que sur l'échelle collective. Et inversement, les trois équipes considérées comme « faisant groupe » par un manque de convergence des réponses des membres restent les mêmes tant sur les réponses à l'échelle individuelle qu'aux réponses à l'échelle collective. Ce rejet de la convergence s'explique d'ailleurs plus par les scores ICC(2,k) que par les scores rwg(j) qui, pour chaque équipe, rendent compte d'un niveau très homogène de bien-être. Le score ICC(2,k) représente le niveau d'accord entre les membres d'une équipe pour leurs résultats moyens à chaque facteur du modèle de bien-être. Nous observons donc que si d'un point de vue global les membres des équipes font état d'une expérience de bien-être psychologique au travail positive et identique, les facteurs qui expliquent ce résultat sont, pour trois d'entre elle suffisamment différents entre les membres pour ne pas justifier une agrégation des scores. Chacun construirait une expérience de bien-être individuelle et collective identique, mais en hiérarchisant les facteurs qui constituent ce bien-être de façon différente.

Il est également intéressant de noter que les scores des répondants de l'équipe 3, échoue de peu à être reconnus homogène sur l'échelle collective alors que les réponses des membres à l'échelle individuelle sont loin des seuils définis et sont identifiées comme non homogènes.

Ces résultats nous semblent satisfaisant. Notre méthode met en avant des groupes aux réponses homogènes (les membres expriment une même constitution de l'expérience de bien-être) et hétérogènes (les membres n'expriment pas une même constitution de l'expérience de bien-être) tant sur le plan de l'échelle centrée sur l'individu que de l'échelle centrée sur l'équipe.

Nous avons observé ce choix méthodologique de différencier « groupes homogènes » et « groupes hétérogènes » dans des approches actuelles, positionnant les théories de la motivation dans les logiques multi-niveaux. En effet, le concept de bien-être à l'identique du concept de motivation, dont il est parfois très proche (Fenouillet, 2012; Laguardia & Ryan, 2000; Richard M. Ryan & Deci, 2000), se considère depuis longtemps comme issu de

processus uniquement intra-individuel. Un appel à l'étude des phénomènes de motivation dans le contexte d'équipe (Chen & Kanfer, 2006) contribue à faire avancer les recherches sur la motivation au travail par les approches multi-niveaux et envisage d'autres pistes de recherches que le seul niveau individuel. Ces ambitions de recherche participent à dépasser les limites du modèle « direct consensus ». Dans certaines études, l'objet d'analyse et d'intérêt demeure directement le caractère homogène ou hétérogène des scores entre les individus d'une équipe (Grenier, 2012). Nous souhaitons nous inscrire dans cette logique d'analyse des résultats en cohérence avec la même invitation de la communauté scientifique à positionner la question de la santé au travail dans les approches multi-niveaux (Probst, 2010). Pour cela nous repérons des équipes dont les réponses des membres sont considérées comme homogènes et des équipes dont les réponses des membres restent considérées comme hétérogènes.

Parmi tous nos résultats, les plus stimulants sont issus de la cohérence entre un indice d'interaction simple entre les deux échelles et l'aspect homogène ou hétérogène des réponses des membres des équipes projets. Nous testons la valeur diagnostique de cet indice entre des équipes homogènes et des équipes hétérogènes. Nous regardons également si l'indice d'interaction de chacun des membres des équipes considérées comme homogènes est différent de leur l'indice d'interaction issu de leur milieu « normal » de travail.

Suite à l'analyse des résultats nous formulons l'idée qu'un indice simple rend effectivement compte du caractère homogène ou non des réponses entre les membres. C'est-à-dire que plus le répondant met une « distance » entre son expérience de bien-être et celle de son collectif, plus il y a de chance qu'au niveau de l'ensemble des membres les réponses ne puissent pas être considérées comme homogènes selon le modèle « direct consensus ».

Ces résultats nous encouragent et nous incitent à poursuivre par de prochaines études de terrain l'exploration de notre méthode, mais nous devons « raison garder ». En effet, il est légitime de nous demander en quoi les aspects purement mathématiques, propres à nos exploitations des résultats, induisent des liens significatifs entre un indice d'interaction des échelles verticales et horizontales et le caractère homogène ou non des réponses entre les membres. À l'écriture de ces lignes nous n'avons pas trouvé les moyens de considérer l'importance que l'approche mathématique choisie prend dans la traduction de nos résultats, et à quel point cela influence notre lecture.

Malgré tout, d'un point de vue plus « clinique », il nous semble cohérent de proposer l'existence d'un lien entre : d'un coté la distance entre la perception d'une expérience de bien-être individuelle et collective traduite au travers d'une méthode qui convoque une réponse simultanée aux deux construits – et d'un autre coté une caractéristique particulière du groupe, directement issue de la comparaison des réponses entre les membres de l'équipe. À nouveau nous situons notre regard à la fois au niveau individuel et collectif. De par ces allers-retours constants, notre regard doit porter sur la part individuelle motivant des réponses plus ou moins distantes entre soi et le groupe dans la matrice, ainsi que sur les aspects collectifs.

Par conséquent, deux enjeux sont à prendre en compte. Premièrement, et au titre des jalons exploratoires nécessaire à la démonstration de la plus value de notre outil, il s'agit de comparer la méthode de questionnaire à double entrée aux méthodes classiques de questionnaire, séparant les niveaux individuel et collectif. Etudier et comprendre les potentielles différences entre les méthodes est une étape indispensable dans notre processus de validation et fera l'objet d'une étude dédiée. Mais ces travaux embrassent la question méthodologique et la compréhension des logiques sous-jacente aux réposes que fourni le sujet à ce mode de questionnaire particulier. Deuxieme enjeu, porte un regard évaluatif sur l'expérience vécue par le groupe afin de comprendre en quoi l'outil est capable ou non d'en rendre compte. En effet, les notions d'homogénéité et d'hétérogénéité constituent dans cette étude des caractéristiques émergentes qui ne sont pas interprétables en soi.

Par conséquent, tout en gardant les mêmes objectifs, nous intégrons dans nos prochaines études, des variables dépendantes capables de rendre compte de la vie du groupe et de son fonctionnement. A cette occasion nous exploitons ces liens au travers d'autres méthodes d'analyses statistiques complexes et dédiées à notre ambition de prédire, à partir des réponses au questionnaire matriciel, une qualité propre à l'équipe du répondant. Nous conduirons donc de nouvelles analyses en nous interrogeant sur les liens entre notre méthode de questionnaire à double entrée et une ou plusieurs variables dépendantes rendant compte du fonctionnement du groupe. Si d'un côté les méthodes classiques d'analyse – souvent complexe à mettre en œuvre – laissent apparaitre un lien significatif entre les échelles individuelle et collective prises simultanément, et que par ailleurs un indice d'interaction entre ces mêmes échelles, qu'il soit simple ou complexe, rend également compte d'un lien significatif, nous aurons atteint notre objectif. In fine, et c'est la réunion des deux enjeux à explorer, nous souhaitons proposer une méthode de questionnaire à la fois cohérente sur le plan méthodologique, écologique en terme de passation et d'analyse et diagnostiquant le bien-être de l'équipe. Selon

nous, la troisième voie qu'offre l'analyse de l'interaction des scores entre les deux échelles répond à ces objectifs.

Bien-être, performance et évaluation de la formation

La quête du « happy productive worker » [39]

Depuis les premiers âges de la psychologie sociale expérimentale, persiste la volonté de savoir si oui ou non le bonheur, le bien-être où la satisfaction des travailleurs favorise la productivité. Si l'existence de ce lien est démontrée, cela engendre d'importantes implications pour la stratégie, la gestion de l'entreprise, la gestion des ressources humaines et l'amélioration des conditions de travail (Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008). Alors que le corpus de recherches scientifiques est considérable, l'incertitude demeure quant à la qualité de ce lien entre travailleurs heureux et travailleurs productifs (Wright & Cropanzano, 2004a). Il faut dire que tant le concept de bonheur que le concept de performance ou de productivité ont des acceptions multiples et variées. Ajoutant à la confusion, le rapide développement des études sur les comportements de performance extra-rôle, dont les comportements de citoyenneté organisationnelle, a engendré des confusions conceptuelles, des développements méthodologiques erratiques et le besoin d'un examen critique permettant de resituer les concepts connexes entre eux (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Néanmoins, l'existence d'un lien positif et significatif entre un ensemble de conceptions du bien-être et de conceptions des comportements citoyens en entreprise, a été de nombreuses fois questionné avec sucées (Bateman & Organ, 1983; Jain & Cooper, 2012; Koys, 2001; Pascal Paillé, 2008; Williams & Anderson, 1991).

Selon les modèles du bien-être psychologique au travail et de la performance contextuelle que nous utilisons, quelle est notre contribution à cet édifice déjà considérable ? Au vu des conclusions de l'analyse des résultats autour de l'hypothèse H9, notre contribution est à la fois faible dans l'exploration de ce lien tant espéré et à la fois prometteuse quant au développement méthodologique qui nous occupe.

[39] Depuis Hersey (1932) et Kornhauser & Sharp (1932) persiste la volonté de démontrer qu'un travailleur heureux est un travailleur productif.

Vis-à-vis des données recueillies dans notre étude nous nous concentrons sur le milieu ordinaire de travail, c'est-à-dire que nous nous focalisons principalement sur les résultats issus de notre premier temps de mesure pour analyser le lien entre bien-être et performance. Dans notre démarche d'exploitation des résultats de cette étude, nous nous appuyons également sur le second temps de mesure. Cette analyse à permis de confirmer que nos hypothèses d'un lien de corrélation linéaire entre le bien-être psychologique au travail pris à différents niveaux – individuel, collectif, interaction – et les comportements de citoyenneté organisationnelle auto-rapportés (H9) ne sont pas validées. Nous considérons cet aspect comme un point « faible » de nos différentes contributions. D'après nos discussions méthodologiques précédentes nous pensons que l'utilisation de ces résultats complémentaires issus du second temps de mesure n'est pas valide et justifiable. Un écueil méthodologique apparaît. En effet, pouvons-nous comparer les résultats des échelles de bien-être psychologique volontairement captés en référence à l'équipe projet et les résultats de l'échelle de performance de citoyenneté organisationnelle captés sans référence à un contexte particulier, sachant que dans le fascicule distribué aux participant ce construit est questionné avant celui du bien-être ?

Du fait de cette dernière interrogation, par prudence, nous ne tenons pas compte des résultats complémentaires analysant le lien de corrélation entre le bien-être psychologique au travail, et les comportements de citoyenneté organisationnelle du second temps de mesures.

S'ajoutent à cela nos réflexions méthodologiques précédentes, en effet, nous avons démontré l'existence d'un effet d'interaction entre l'échelle verticale (« je ») et l'échelle horizontale (« nous »). Sur cette base, pouvons-nous considérer les résultats de nos deux échelles « je » et « nous » comme « purs » et donc analysables de façon indépendante lorsque l'on souhaite étudier le lien avec une nouvelle variable ? Notre méthode de questionnaire à double entrée invite bien le répondant à une seule et unique réponse, pour deux concepts mis en regard quasi simultanément. De nouveaux devis d'investigation au sein de notre démarche de recherche doctorale complèteront cette interrogation. Les choix de méthodes d'exploration des résultats, c'est-à-dire les outils d'analyse mathématiques que nous pouvons utiliser pour exploiter au mieux notre outil, dépendent directement de notre capacité à éclairer cette question de l'interdépendance des deux échelles.

Par conséquent, l'interrogation sur le « comment » analyser les liens entre le bien-être psychologique au travail issu de notre méthode à double entrée, qu'il soit au niveau individuel ou au niveau collectif, et une variable dépendante telle que les comportements de citoyenneté

organisationnelle, reste en suspend. Comme nous l'argumentons brièvement dans l'analyse des résultats, c'est très probablement dans « la troisième voie » de l'interaction que notre outil prend tout son sens. Indices complexes d'interaction entre les deux échelles, corrélations simples, ANOVA, régressions polynomiales, différentes méthodes d'analyse sont disponibles, chacune convoquant des prérequis ou des analyses préalables délicates qui nous incitent à ne pas les appliquer dans cette première étude. Par exemple, les régressions envisagent l'étude d'un modèle prédictif entre une ou plusieurs variables et une ou plusieurs autres variables. Nous n'avons pas identifié dans la littérature sur les comportements de citoyenneté organisationnelle une quelconque forme de hiérarchie argumentant que l'un prédis l'autre. C'est plus un lien d'influence bidirectionnel qui anime ces deux concepts.

En ce sens, nos résultats présentent un ensemble d'arguments intéressants, que nous nous proposons de discuter afin d'argumenter le bien-fondé d'un lien entre le bien-être psychologique au travail capté par notre méthode et les comportements de performance extra-rôle, et par la même occasion, les perspectives innovantes que peut offrir notre questionnaire. Malheureusement, à ce stade de notre démarche de recherche, cette analyse et les arguments pour notre méthode de questionnaire passent par l'observation des résultats de nos échelles de bien-être individuel et collectif considérées indépendamment l'une de l'autre. A ce sujet, un écueil doit être préalablement mis en avant.

Un chevauchement de concept

Un premier point d'attention doit être abordé. En nous appuyant sur les recommandations de Tansky (1993), nous utilisons une mesure auto-rapportée de performance contextuelle au travers des comportements de citoyenneté organisationnelle. Cette mesure est cohérente avec le contexte de passation des questionnaires ainsi qu'avec les ambitions de la formation au cœur de laquelle notre étude prend place. Pour rappel, le programme de formation intègre des aspects liés au mécénat de compétences. L'échelle de mesure des comportements de citoyenneté organisationnelle que nous avons utilisée se compose de deux facteurs :

- les comportements d'entraide, de soutien, d'altruisme orientés vers les individus (OCBi) ;
- les comportements de défense, d'attachement et d'engagement orientés vers l'entreprise (OCBo) (Lee & Allen, 2002).

L'analyse en composante principale révèle qu'un des items du facteur « Volonté d'engagement » est ambigu, il se positionne à la fois dans le construit du niveau individuel et du niveau collectif. Il est assez intéressant par ailleurs de retrouver cette composante de l'engagement dans le concept de comportements de citoyenneté organisationnelle orienté vers l'organisation. C'est particulièrement remarquable à la lecture de deux items : notre fameux item ambigu du modèle de bien-être envisagé au format matriciel et un autre item du questionnaire de la composante OCBo.

- Item IBEPT : « Je me soucie du bon fonctionnement de mon organisation. »
- Item OCBo (traduction) : « Offrir des idées pour améliorer le fonctionnement de l'organisation. »[40]

Ce chevauchement remet en question l'analyse de corrélation à la base de nos résultats pour le niveau individuel du bien-être psychologique au travail. Bien que les deux facteurs « Volonté d'engagement » et OCBo ne se résument pas à 1 items sur les 5 et 8 items qui composent le mesure du concept, à certains égards nous mesurons le même construit. Ainsi, lorsque l'on observe les résultats de corrélation entre les concepts de bien-être au niveau de l'échelle individuelle et les OCBo, le lien déjà ténu se réduit[41] lorsque l'on construit un score de bien-être à partir de 4 facteurs, c'est-à-dire en ne retenant pas le facteur « Volonté d'engagement » au niveau individuel. Rappelons que ce facteur est unilatéralement corrélé aux OCBo à $rs = .526$, $p < .01$, soit, sans surprise, la plus forte corrélation tous facteurs du modèle de bien-être confondus.

Ces résultats nous rappellent qu'il est nécessaire de tester avec plus de robustesse le modèle de bien-être que nous décidons d'utiliser. Ainsi, nous proposons pour la suite de nos études de conserver les items du modèle de bien-être psychologique au travail, et le cas échéant, de produire les évolutions utiles car orientées par l'analyse des qualités psychométriques internes du questionnaire. Ce chevauchement confirme également que le

[40] « Offer ideas to improve the functioning of the organization. » (Lee & Allen, 2002)
[41] de rs = .340, p < .01 à rs = .277, p < .05

concept de bien-être recouvre des conceptions et des modalités de construction d'opérationnalisation diverses et variées. Nous y serons attentifs.

Par ailleurs, ce même chevauchement pourrait être observé au niveau de l'échelle formulé en « nous ». Nous verrions ainsi apparaître une corrélation artificielle à l'identique du lien entre le niveau individuel du facteur « Volonté d'engagement » et la variable OCBo. Or, nous remarquons que la corrélation est quasi nulle et non significative, $rs = .180$, $p > .05$. Ce résultat nous permet d'affirmer que les niveaux individuels et collectifs, bien qu'interdépendant, possèdent leur propre logique lorsque l'on observe leurs liens avec les comportements de citoyenneté organisationnelle. Une fois de plus, la méthode d'analyse des résultats du bien-être évalué par notre méthode matricielle en lien avec une variable liée aux membres du groupe ou au groupe en tant qu'objet de mesure devra être argumenté. Si les concepts mis en exergue par notre outils sont à la fois interdépendant, c'est à dire que les réponses des participants sont influencées par l'une comme par l'autre des échelles individuelle et collective, tout en conservant une partie de logique propre de réponses à chaque échelle, nous pouvons envisager que la méthode des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponses (Shanock, Baran, Gentry, Pattison, & Heggestad, 2010), sont bien indiquées. Nous testerons cette méthode dans nos prochaines études de terrains.

Bien-être individuel et bien-être collectif, deux logiques de liens avec les OCB

Pour autant, après avoir mis en avant le caractère interdépendant ou l'effet d'interaction entre l'échelle individuelle et l'échelle collective, nous nous assurerons que chacune d'entre elles conserve une logique de réponses propre, observable dans les résultats des participants. Une observation comparée des liens entre OCBi, OCBo, et nos facteurs de bien-être captés au niveau individuel et collectif, font justement ressortir deux logiques de liens. Les tableaux des annexes 1.4 et 1.5 facilite la lecture des résultats.

Première logique, l'expérience de bien-être capturée par l'échelle verticale au travers d'items formulés en « je », a une corrélation plus forte et significative avec les OCBo qu'avec les OCBi. Pour un modèle de bien-être ramené à 4 facteurs – Adéquation interpersonnelle, Epanouissement dans le travail, Sentiment de compétence et Reconnaissance perçue – 2 facteurs sur 4 sont corrélés significativement aux comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation. Par contre, aucun de ces 4 mêmes facteurs n'a

de corrélation significative avec les OCBi. A l'inverse, dans une seconde logique, l'expérience de bien-être captée par l'échelle horizontale au travers d'items formulés en « nous », a une corrélation plus forte et significative avec les OBCi qu'avec les OBCo. Pour un modèle de bien-être ramené à 4 facteur, 4 facteurs sur 4 sont corrélés significativement aux comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus. Par contre, seul 1 de ces 4 mêmes facteurs a une corrélation significative avec les OCBo.

Avec de tels résultats nous concluons que les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation, tel que l'engagement, l'attachement et la défense de l'entreprise, dépendent du niveaux individuel de bien-être et beaucoup moins de la perception individuelle du bien-être de l'équipe. A l'inverse, les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus, tel que l'altruisme, le respect, le soutien, dépendent de la perception de l'expérience de bien-être de l'équipe et non du bien-être de l'individu. La limite de cette lecture linéaire étant que l'expérience de bien-être individuelle dépend en partie de l'expérience de bien-être perçue au niveau du groupe, et inversement. Ceci rejoint l'idée que les scores des deux échelles ne sont pas « purs ».

Certains aspects de ces résultats linéaires sont cohérents avec les résultats de Lee et Allen (2002), dont nous utilisons l'échelle de mesure des OCB. Dans leurs travaux, ces derniers proposent une mesure du bien-être hédoniste et montrent que le bien-être subjectif, et donc individuel, est plus fortement lié au OCBo que aux OCBi, en particulier au travers des facteurs de « Jovialité » et d'« Assurance ». Leurs résultats indiquent par ailleurs que le facteur OCBo propose des corrélations plus nombreuses et plus robustes avec les variables étudiées dans leur étude que le facteur OCBi. Dans leur étude, toutes les variables et les items qui les structurent se basent sur des autoévaluations. Par exemple, la variable des « Comportements déviants au travail[42] », reprise des travaux de (Bennett & Robinson, 2000), propose aux répondants d'indiquer à quel point leur comportement « dévient » s'est manifesté cours de l'année passée. Ainsi, les items proposés pour évaluer chacune des variables ne font référence qu'à l'individu qui répond, sans intégrer soit une logique de niveaux – l'individu répond en son nom, en celui du groupe ou de l'entreprise – soit une logique de cible – l'individu répond en fonction de lui même, en fonction du supérieur hiérarchique, en fonction

[42] Workplace deviance behavior

des « gens », ou en fonction d'un groupe. De facture classique, ces travaux ne peuvent être directement comparés aux nôtres.

Moins classique, un auteur comme Paillé (2008), dans la continuité des travaux de Stinglhamber, Bentein, & Vandenberghe (2002) sur les mesures multi-cibles, propose l'étude de liens entre une mesure des OCBi, composée d'items qu'il nomme « entraide », « civisme » et « altruisme »[43], une mesure intégrée que nous identifions proche des OCBo, qu'il qualifie « esprit d'équipe »[44], et des variables proches des facteurs qui composent le modèle de bien-être psychologique que nous utilisons. En particuliers nous retrouvons des concepts connexes aux facteurs retenues par Dagenais-Desmarais pour construire le modèle du bien être psychologique au travail, au travers d'une mesure de l'engagement affectif envers l'organisation[45] et envers les collègues[46], respectivement « Reconnaissance perçue au travail » et « Adéquation interpersonnelle » dans notre étude. Néanmoins, les résultats proposés par Paillé offrent une lecture dans un sens opposé à ceux collectés dans notre étude. En effet, sa mesure de l'engagement affectif envers les collègues est liée à l'entraide, au civisme et à l'altruisme (une conception proche des OCBi) et non liée à l'esprit d'équipe (une conception proche des OCBo). Les résultats pour l'engagement affectif envers l'organisation sont plus nuancés ne présentent pas une distinction claire, en révélant des liens significatifs à la fois avec les comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers les individus et vers l'organisation. In fine, nous ne retrouvons pas dans les publications utilisant l'échelle de mesure auto-rapportée des comportements de citoyenneté organisationnelle des éléments comparables à nos hypothèses dans cette première étude, limitant notre analyse, nos apports et nos conclusions.

Suite à cette brève présentation de nos résultats nous pensons que nos deux échelles, individuelle et collective, ont un apport distinct dans leurs liens avec les comportements de citoyenneté au sein des organisations. Ainsi, les comportements citoyens orientés vers les collègues seront plus favorisés par la perception d'une expérience de bien-être au niveau de l'équipe. Les comportements citoyens orientés vers l'organisation restent quant à eux plus

[43] Exemple d'item : « Je donne volontairement de mon temps pour aider des collègues qui rencontrent des difficultés dans leur travail »
[44] Exemple d'item (inversé) : « Je trouve toujours à redire sur ce que fait mon entreprise »
[45] Exemple d'item : « I really feel that I belong in this organization »
[46] Exemple d'item : « I am proud to be a member of this work group »

favorisés par la perception d'une expérience de bien-être individuelle. Ces deux niveaux logiques apportent une lecture plus complexe et intéressante sur les potentiels liens entre expérience de bien-être psychologique au travail et performance contextuelle. En particulier, ces résultats font ressortir la part du collectif, ou la part de la perception de l'expérience collective comme un élément important des dynamiques comportementales au travail. Mais, en proposant une méthode de questionnaire à double entrée mettant en jeux des aspects multi-niveaux et des aspects multi-cibles, la lecture unilatérale des résultats de chaque échelle n'est pas satisfaisante. La nécessité d'explorer plus en détail l'interaction, ou ce que nous avons précédemment identifié comme la « troisième voie » est mis en exergue par des résultats différent selon le niveau étudié.

En synthèse, ces différents éléments nous permettent d'argumenter la prise en compte des logiques multi-niveaux dans l'étude des phénomènes organisationnels. Plus particulièrement, nous envisageons la faisabilité de situer le bien-être – conçu comme une variable intra-individuelle – dans une dynamique d'étude intégrant les aspects multi-niveaux, en demandant aux membres d'une équipe d'évaluer l'expérience vécue par le groupe. La prise en compte du seul niveau individuel, déjà démontré comme un frein dans de nombreuses études (Hitt, Beamish, Jackson, & Mathieu, 2007), ne pourrait elle pas être remplacée par un concept comme le bien-être proposant ainsi de nouvelles perspectives favorables à une meilleure compréhension des phénomènes justement liés à la santé positive au travail. Pour autant, l'analyse de nos résultats montre l'importance du choix des variables dépendantes qui permettent de mettre en exergue les phénomènes à observer. La complexité de notre devis de recherche, alliant des aspects multi-cible et multi-niveaux, nous engage à être très attentifs à ces enjeux, en vérifiant au cœur même des variables dépendantes utilisées ces mêmes aspects « multi ».

Sans entrer dans le débat du caractère intra-individuel du bien-être et de l'impossibilité à ce titre d'une prise en compte de cet indicateur dans les logiques multi-niveaux, et sur le seul plan de la méthode nous pensons que l'approche par le questionnaire matriciel offre une voie d'analyse intéressante en plus d'être écologique ou économique en ressources. Comme nous venons de le voir, cette prise en compte simultané de la perception au niveau individuel et collectif propose une analyse riche et complexe d'enjeux organisationnels. Au travers d'un ensemble d'arguments, nous tentons de montrer que ces construits de bien-être individuel et collectif peuvent s'étudier en gardant la logique de simultanéité, autrement dit d'interaction ou d'interdépendance, afin de conserver les liens qui dépendent de l'un et de l'autre des

niveaux de bien-être étudiés. Notre méthode propose un aspect multi-niveaux, tout en conservant une perception à propos de « soi », afin d'observer avec plus d'acuité la complexité des liens entre la santé positive à différents niveaux de perception, et les variables organisationnelles qui sont en rapport avec le bien-être.

Evaluation de l'effet du programme de formation

En proposant de mesurer un ensemble de variables captées au cœur même d'un programme de formation, notre étude trouve sa raison d'être tant sur le versant de la démonstration scientifique que sur le versant plus appliqué de l'évaluation même du programme. Néanmoins, malgré la volonté de s'inscrire pleinement dans la démonstration de ses effets positifs attendus, l'impossibilité d'accéder à des compléments d'information sur les attitudes et performances des stagiaires dans leur milieu normal, couplé à l'absence de groupe contrôle, entrave notre capacité à apporter des conclusions tranchées. Rappelons qu'à l'origine du projet, il était prévu de recouper les éléments recueillis auprès des stagiaires – bien-être psychologique au travail individuel et collectif et comportements de citoyenneté organisationnelle – avec des éléments internes : sondage sur l'engagement, et évaluation de la performance. Avec un tel constat, notre approche de l'évaluation de la formation ne nous inscrit que très peu dans la possibilité de rétroaction, visant à ajuster la formation, et nullement l'aide à la prise de décision autour du contenu ou de la continuité de celle-ci. Nous nous situons principalement dans un potentiel apport à un marketing de la formation. Selon Kraiger (2002) ce marketing interne ou externe a pour but de valoriser la formation, attirer l'attention et chercher à motiver les futurs participants autour de la réputation de ce programme de l'expérience a montré que l'enjeu était bien la.

Depuis le modèle de l'évaluation des formations de Donald Kirkpatrick présenté en 1959 (Kirkpatrick, 1959), de nombreuses propositions de modèles alternatifs sont proposées (Alliger & Janak, 1989; Baldwin & Ford, 1988; Holton, 1996). En évaluant l'expérience de bien-être comme une possible résultante de la formation, nous ne nous situons pas dans les niveaux logiques et hiérarchiques proposés par Donald Kirkpatrick. D'ailleurs, en étudiant le potentiel effet du programme au travers des comportements de citoyenneté organisationnelle auto-rapportés, nous n'évaluons pas des effets directs intégrés aux objectifs de la formation. Nous évaluons plutôt des éléments basés sur l'hypothèse que le programme et les projets internes à la formation, convoquant une perspective de mécénat de compétences, doivent participer au développement de la citoyenneté des stagiaires. Nos résultats n'apportent aucun

éclairage sur cette hypothèse. Au final nous ne nous inscrivons dans aucun des modèles d'évaluation des formations professionnelles reconnus – voir Dunberry & Péchard (2007) pour une perspective comparée des modèles d'évaluation des formations professionnelles.

En conclusion, d'un côté le devis de recherche autour de l'évaluation de l'impact de la formation est mal posé. Par exemple l'absence de groupe contrôle est un écueil important, la variable de performance contextuelle choisie, n'est liée au programme de formation que par l'argument peu robuste d'un lien entre démarche de mécénat de compétence interne et développement des comportements de citoyenneté dans l'organisation. D'un autre côté, le bien-être psychologique au travail se positionne comme une variable sensible au contexte que nous avons évalué sur une antériorité de 4 semaines (voir consigne section 2.2.1), et reste peu pertinente pour intégrer une perspective évaluative de la formation avec un devis pré-test / post-test.

Le seul résultat significatif : l'augmentation post-formation de la fréquence déclarée des comportements de citoyenneté organisationnelle orientés vers l'organisation, montre le souhait des stagiaires de défendre et de s'engager dans l'entreprise. Mais, nous ne pouvons pas définir si cet effet est réellement dû à la participation à la formation. Dans la littérature classique, l'effet Hawthorne (Parsons, 1974) est largement remis en question depuis de nombreuses années (Adair, 1984; Noland, 1959; Wickström & Bendix, 2000). Le simple fait de donner le sentiment au travailleur que l'on s'intéresse à lui, et qu'à ce titre on l'observe, favorise des effets positifs dont la hausse de l'attachement à l'entreprise. De même, le simple fait d'être invité à participer à la formation, et accessoirement à une démarche de recherche intégrée, peut accroitre la volonté de défendre l'entreprise en interne et externe, et de montrer un attachement croissant, se traduisant dans l'auto-attribution de comportements de citoyenneté organisationnelle

Nous remettons l'apport pratique en question. D'autres études de terrains doivent nous permettre de justifier de l'apport appliqué de notre méthode. Nous chercherons à intégrer cette perspective dans nos prochaines études, nous assurant à la fois d'une continuité dans nos démarches de validation méthodologiques et d'une démonstration du caractère utile de la méthode à double entrée sur le terrain de l'entreprise.

Conclusions

Dans cette première étude, nous avons envisagé les prémices méthodologiques à l'utilisation de notre outil de questionnaire à double entré tout en cherchant à valider l'aspect opérationnel de ce dernier. Ces deux perspectives n'ont pas rencontré le même succès. Nos premiers pas dans la validation méthodologique sont plutôt encourageants et nous poussent à continuer plus avant nos investigations. Dés à présent, nous proposons d'appuyer nos premiers éléments de discussion sur une étude à vocation méthodologique et pratiques dans un devis proche de celui que nous venons de détailler.

Par contre, sur le plan appliqué, le devis de recherche conduit dans le cadre d'une formation visant à développer les personnes et leur « soft skills », ne nous permet pas de conclure et nous engage à intensifier nos recherches dans la démonstration de l'intérêt de la modalité de questionnaire à double entrée, et ce d'une façon différente. Si nos travaux se centrent sur le questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail, c'est à partir de ce dernier que nous devons produire la démonstration de son utilité pratique. Comme nous l'avons vus, pris isolément, l'outil ne se prête pas à l'évaluation de formation professionnelle. C'est donc principalement dans la richesse de ses apports à l'endroit des équipes de travail que nous réussirons à démontrer la plus value de ce nouvel outil. Nos prochaines études, et en particulier la suivante, doivent nous y aider.

Par ailleurs, une des limites de l'étude jamais abordée dans notre développement tient au protocole utilisé, plutôt simple. En effet, tant pour valider l'aspect méthodologique que le potentiel apport particulier de la méthode, nous devons envisager de comparer l'outil à d'autre outil et méthodes éprouvées. Dans cette étude, nous proposons comme unique modalité de questionnaire de la santé notre mesure matricielle du bien-être mis en regard à une seule variable dépendante plutôt discutable. Nous serons attentifs, au fil de nos prochaines démonstrations, à apporter des éclairages à partir d'outils et de méthodes plus classiques et de modifications de la matrice en plusieurs modalités, quitte à densifier les protocoles mis en place. Etapes incontournables de notre recherche, comparer la modalité à double entrée du questionnaire avec son corolaire plus classique, sans le caractère « comparatif », et envisager d'appliquer la méthode à un concept différent de celui de bien-être psychologique au travail.

Nous proposons de conduire ces deux importants chantiers dans la prochaine étude afin de démontrer la validité de l'outil et explorer les hypothèses participant à la compréhension des processus en jeux dans les réponses des participants.

Etude 2 : Mairie de Toulouse

Cette étude s'inscrit à nouveau dans le développement des outils et des prestations du cabinet merlane, accueil de la démarche CIFRE et à l'initiative de la commande qui encadre cette recherche. Depuis plusieurs années, le cabinet merlane anime une formation sur la prévention des situations de conflits et d'agressions auprès des agents de la Mairie de Toulouse. A l'instar de notre première démarche, ce vaste programme de formation est un terrain idéal pour l'étude de la santé des individus, des équipes et de leur fonctionnement. En effet, c'est en nous inscrivant au plus prés des besoins de l'entreprise, en proposant des analyses et des apports utiles au pilotage de certaines activités, que nous avons pu transformer nos ambitions de recherche en démarches de terrain. Cette seconde étude s'inscrit donc dans un projet concret, réunissant l'opportunité de tester la méthode de questionnaire à double entrée et l'occasion d'apporter un éclairage attendu sur un dispositif de formation central dans la politique de développement des compétences d'un interlocuteur institutionnel majeur du cabinet merlane.

Ainsi, de concert avec les responsables des Ressources Humaines (RH) et les chefs de services concernés par la démarche, nous avons construit un programme d'étude par questionnaires papier-crayon. Notre programme d'étude réuni des objectifs tant méthodologiques, qu'appliqués, nous permettant d'avancer dans l'exploration du questionnaire à double entrée.

A nouveau, le premier argument s'appuie sur une démarche d'évaluation de l'impact de la formation déployée auprès des agents de la Mairie de Toulouse. Sur une période de prés de 10 ans, plus de 2500 agents auront pu bénéficier de la formation. Aujourd'hui amené à faire un bilan de ce dispositif, le service formation de la Mairie souhaite comprendre l'actualité des besoins de formation tout en envisageant si les agents formés se sentent plus capable de faire face à des situations difficiles de conflits et d'agressions que les agents non formées. Ce besoin émerge à un moment charnière pour ce programme de formation, décider de sa continuité et des besoins d'évolution du contenu de la formation. C'est également l'occasion de capter des éléments de terrain sur le vécu d'agression des agents. A partir des éléments discutés précédemment, nous avons souhaité donner une suite à la démarche d'évaluation et

adapter notre étude par questionnaire autour des besoins exprimés par le service RH de la Mairie de Toulouse.

Le deuxième argument s'appui sur les dynamiques collectives. La première étude apporte des arguments importants sur les analyses multi-niveaux. Nous avons pu confirmer que le niveau d'analyse « équipe » est incontournable dans le projet de faire aboutir une nouvelle méthode de questionnement du bien-être. L'étude négociée avec la Mairie de Toulouse aborde un public potentiel très large de 1367 professionnels, intervenants dans des secteurs diversifiés, selon des métiers et des activités variées. L'occasion se présente à nouveau de recomposer les collectifs de travail et d'aller plus loin dans nos analyses à ce niveau logique. En effet, notre étude a été ouverte au secteur de la petite enfance, des mairies de quartier et des bibliothèques et médiathèques de la ville de Toulouse. La modalité de diffusion choisie avec les responsables de la Mairie de Toulouse nous permet d'envisager de regrouper les données à partir des collectifs de travail. Néanmoins, ce qui fait groupe ne fait pas équipe. Dans cette étude, nous nous donnons les moyens de vérifier l'interdépendance et le partage des responsabilités entre les membres vis-à-vis de l'accomplissement de leur tâches, telles que définies par l'organisation (Aubé & Rousseau, 2009).

A termes, nos différentes études doivent nous permettre d'aborder les 3 niveaux au cœur de l'outil : l'individu, le rapport individu / équipe et le niveaux du groupe. En conséquence, nos arguments s'appuient sur un implacable raisonnement méthodologique. En effet, avant de répondre aux nombreuses questions théoriques soulevées par la première étude, telle que les différences de traitement, un potentiel effet de comparaison sociale induit par la méthode, ou la part de trait individuel dans les réponses au questionnaire matriciel, il nous faut poser les bases de l'outil. Par exemple, est ce que les réponses au questionnaire sous sa forme matricielle sont différentes d'un format classique ? Quelles sont ces différences ? Est ce que ces différences sont également présentes pour un concept autre que celui de bien-être psychologique au travail ? La mesure est-elle fiable dans le temps ? Est elle pus prédictive de la performance du groupe que le format classique ?

Objectifs

Cette étude à la particularité de concerner une cible de 1367 agents de la fonction publique. En conséquent, nous avons construit un dispositif qui prend en compte cette opportunité d'investir une population plutôt large et facilement accessible. Les hypothèses que nous proposons se basent donc sur un devis de recherche intégrant un découpage des populations et deux campagnes de diffusion de questionnaire. Cette démarche est l'occasion d'intégrer des objectifs de validation méthodologique tout en conservant l'ambition de démonter l'apport particulier qu'offre le questionnaire à double entrée.

Validation méthodologique

Un format de questionnaire particulier

Le devis de recherche proposé dans cette étude a pour vocation d'explorer des éléments méthodologiques. La précédente étude à montrer la capacité de l'outil à être diffusé sans écueil à un panel de professionnels. Néanmoins nous avons soulevé des doutes sur l'opération particulière que le respect de la consigne induit chez les répondants. En effet, positionner une seule croix dans la modalité à double entrée du questionne nécessite d'opérer une représentation dans l'espace en maitrisant les notions d'horizontalité, de verticalité et d'organisation dans un espace bidimensionnel. Nous avons souligné que cette capacité s'acquiert au stade des opérations concrètes entre 7 et 11 ans (Perraudeau, 2001) si l'on appui sur la typologie des stades de développement de Piaget. Le devis de recherche que nous proposons dans cette étude concerne une population plus diversifiée en termes de niveau d'étude et de qualification que l'étude précédente.

Ainsi, nous faisons l'hypothèse que le format de questionnaire à double entrée convoque bien un processus de réponse particulier en induisant une difficulté nouvelles vis-à-vis des modalités classiques de questionnement, non-bidimensionnelles. Cette particularité sera confirmée par des réponses respectant difficilement la consigne et paraissant atypiques au regard des réponses attendues au questionnaire matriciel (H1).

Etude comparative modalité « matrice », modalité « classique »

Nous nous orientons donc vers un devis de recherche qui compare notre modalité de questionnaire à double entrée à son pendant classique, proposant les items les uns à la suite des autres, sans interaction avec des items relevant d'un autre niveau de mesure, l'équipe.

En effet, nous avons précédemment argumentée la présence d'un effet d'interaction entre les échelles individuelles et collective ainsi mise en regard. Les résultats de l'étude précédente constituent de premiers arguments pour une spécificité de la méthode. Par exemple, l'observation de scores individuel légèrement supérieur aux scores collectifs convoque un effet PIP (J.-P. Codol, 1973; J.-P. Codol, 1975a). Comme nous l'avons discuté, la présence d'un tel effet sous-entend un processus de comparaison sociale. Ainsi, si l'on sépare les échelles individuelle et collective, rien n'appelle ce processus sous-jacent au questionnaire matriciel. En conséquences les réponses aux deux modalités devraient présenter des différences bien distinctes.

Néanmoins, répondre à un questionnaire formulé au niveau de l'équipe ne constitue pas un procédé en tout point comparable à une réponse à un questionnaire formulé au niveau individuel. D'un coté nous savons que deux construits évalués au même niveau se lient mieux que des construits évalués à des niveaux différents (D.M. Rousseau, 1985), ce qui sous-entend des logiques spécifiques de réponse selon le niveaux proposé. Nous savons également que cette question à la fois théorique et méthodologique se retrouve dans les travaux florissant sur les croyances d'efficacité, le concept au cœur de la théorie sociale cognitive de l'agentivité humaine de Bandura et al. (2007). Selon l'auteur, ces croyances comprennent une dimension personnelle et une dimension collective « bien que ....clairement séparables conceptuellement, [elles] opèrent en fait habituellement ensemble parce que les individus doivent s'appuyer, au moins dans une certaine mesure, sur les autres pour accomplir leurs tâches. »[47]. Ainsi, bien que conceptuellement séparables, les niveaux individuels et collectifs sont susceptibles d'agir ensemble avec ou sans « interactions » par le procédé matriciel. Néanmoins, nous avons précédemment argumenté que le caractère « flou » des items convoquant de nombreuses références influence les réponses du sujet vers un nivellement autour de la moyenne. En effet,

[47] Ibid. p. 695

la méthode « référent shift » ainsi utilisé n'est pas sans influence sur les réponses des sujets (Wallace et al., 2013).

Nous formulons donc différentes hypothèses. Selon la modalité de questionnaire, les scores individuels et collectifs seront différents, montrant un effet d'interdépendance des échelles individuelle et collective dans la modalité matricielle (H2a). Ainsi, cette modalité offre des options de réponses que la modalité classique ne favorise pas (H2b). Au vue des différents arguments présentés, nous nous attendons à retrouver un effet PIP artificiel dans la modalité classique, du à un effet de cotation des scores formulés en « nous » plus proche de la moyenne, vis-à-vis de l'expression du bien-être individuel du sujet (H2c).

Opportunité d'un devis Test / Re-test

Cette étude nous permet d'élaborer des hypothèses autour d'un test / re-test du questionnaire de bien-être psychologique au travail quelque soit sa modalité de passation et de tout autre questionnaire susceptible d'éclairer nos travaux. Ainsi, nous avons l'opportunité d'appliquer la méthode basée sur la fidélité test / re-test. Nous nous intéressons à la stabilité des mesures dans le temps. Un coefficient de fidélité élevé vas dans le sens d'une cohérence entre les deux mesures proposées selon un intervalle de temps défini, un coefficient bas signifie au contraire une fluctuation du score total.

Néanmoins, les conditions de l'étude ne nous permettent pas de donner une suite à cette analyse pour la variable Bien-être psychologique au travail. Le lecteur aura plus de détails dans la partie méthode sur l'enjeu test / re-test. Au final, nos délais d'envoi des questionnaires apparaissent problématiques.

Rappelons que le concept de bien-être est plutôt « volatile » et fortement soumis au contexte du répondant, tant dans sa définition eudémonique (Ryff, 2014) que hédoniste (lent 2014). De plus, nous demandons au répondant de se baser sur un empan temps de 4 semaines pour évaluer son expérience de bien-être. Le délais entres les deux passation dépasse ce temps de recul. En partie imposé par des éléments logistiques, ce choix a le seul avantage de réduire un effet de mémoire dans les réponses des participants. Dans ces conditions il y a peu de chance d'obtenir une fidélité test / re-test forte pour un construit mesuré par une méthode identique. En conséquence, nous sommes dans l'incapacité d'attribuer une fidélité test / re-test

faible entre des construits mesurés selon des méthodes de questionnaire différents. Notre démarche de validation par un devis test / re-test doit trouver une autre voie, ce sera celle de l'étude du sentiment d'efficacité individuel et collectif.

Appliqué au sentiment d'efficacité

En effet, dans cette étude, nous proposons d'appliquer la modalité matricielle de questionnaire au concept de sentiment d'efficacité. Si dans la première campagne nous nous sommes appuyé sur un format classique de questionnement de ce concept, nous proposons dans la seconde campagne l'étude du concept au travers de la modalité à double entrée. Nous appliquons ainsi la méthode matricielle à un construit différent du bien-être tel que proposé par le modèle de Dagenais-Desmarais (2010). Bien que nous ayons précédemment convoqué ce concept de sentiment d'efficacité pour initier une réflexion sur des aspects méthodologiques et théoriques, ce dernier n'est pas dénué de sens. En effet, la longue histoire de recherche autour du sentiment d'efficacité collective rejoint notre proposition de situer le concept de bien-être psychologique au travail également au niveau du collectif. Bien qu'à cette occasion nous proposons une modalité de questionnaire originale. La littérature indique en effet, qu'en situation d'équipe, soit d'interdépendances et de buts communs, les travailleurs sont reconnues comme plus productif ou performant lorsqu'ils possèdent un fort sentiment d'efficacité collective plutôt qu'individuel (Gully, Incalcaterra, Joshi, & Beaubien, 2002). Ou encore, certains auteurs montrent assez bien que le niveau individuel est parfois moins prédictif que le niveau collectif (Zaccaro, Blair, Peterson, & Zazanis, 1995).

Néanmoins, notre démarche reste exploratoire. Nous envisageons ici le concept en lui appliquant la méthode et en cantonnant notre analyse à une perspective méthodologique avant de discuter les résultats obtenus.

Bien que les construits soient différents, nous nous attendons à ce que l'effet propre la méthode soit observable dans ce devis test / re-test. Ainsi, nous faisons l'hypothèse H3a, que la mesure du Sentiment d'efficacité personnel et collectif face aux situations d'agression ne possèdent pas une fidélité test / re-test haute. Cette non fidélité étant attribuable à la méthode de questionnaire. A l'identique des réponses au questionnaire de bien-être nous nous attendons à observer des typologies de réponses différentes favorisées par la méthode à double entrée et les processus sous-jacent qu'elle convoque (H3b).

Intégration d'un nouveau facteur : l'Adéquation avec le supérieur hiérarchique

Par ailleurs, suite aux discussions de l'étude précédente, nous faisons le choix d'intégrer un nouveau facteur dans le modèle de bien-être psychologique au travail. En effet, le facteur Adéquation interpersonnelle a soulevé des questions autour de la multi-référence qui le compose et en particulier l'influence pour le sujet d'être confronté dans la méthode matricielle à son propre niveau, celui de son équipe et cela en référence à une cible externe nommée « les gens ».

En toute logique, en modifiant cette cible « les gens » en « le supérieur hiérarchique » du répondant, nous nous attendons à observer les mêmes typologique de réponses entre ce facteur et son facteur de référence l'Adéquation interpersonnelle (H4). Ce résultat venant confirmer que la multi-référence génère des réponses particulières aux items ainsi composés. En effet, l'hypothèse sous-jacente étant que la présence d'une référence tierce « les gens » ou « le supérieur hiérarchique », réduit l'aspect comparaison « je » / « nous ».

Bien-être et performance des équipes

L'analyse de ce lien, bien-être et performance, s'inscrit dans les premiers âges de la psychologie sociale expérimentale. Néanmoins, le débat reste ouvert (Wright & Cropanzano, 2004a). Autant le concept de bien-être s'inscrit dans une controverse conceptuelle, autant celui de performance possède des ramifications complexes liant efficacité, fonctionnement, résultats, expérience des membres de l'équipe, satisfaction aux attentes d'un tiers, etc.

Par ailleurs, nous l'avons souligné en introduction de cette étude, l'efficacité ou la performance des équipes passe par le prisme de l'expérience individuelle de bien-être et de satisfaction, mais également par une dynamique de groupe particulière.

Cette seconde étude est l'occasion d'étudier plus concrètement notre ambition de proposer un outil différent, contenant à la fois une mesure du bien-être psychologique au travail et par l'intermédiaire d'une méthode multi-niveaux, de proposer une information sur le vécue de l'expérience groupale. Pour ce faire nous faisons le choix de convoquer le concept de mémoire transactive. Ce dernier se défini comme un système partagé entre les membres d'une équipe, permettant « d'encoder, de stocker, et de récupérer de manière sélective les informations nécessaires à la réalisation d'un travail commun » (Wegner, Erber, & Raymond,

1991, p. 923). En constituant une forme de « cognition collective » ce concept s'inscrit dans le champ plus large de concepts issues de différentes disciplines et traitant du partage des connaissances au sein des équipes, des groupes ou des réseaux sociaux (Klimoski et Mohammed (1994).

Ce modèle théorique et appliqué a démontré de solide relation avec la performance des groupes. En effet, le système de mémoire transactive favorise la spécialisation dans les tâches, la coordination et la confiance mutuelle (Estelle Michinov & Michinov, 2013). Ces processus sont par ailleurs reconnus comme fondamentaux dans le travail d'équipe et l'atteinte des objectifs par une bonne régulation interpersonnelle et des tâches à accomplir (ref). La mémoire transactive constitue donc une approche moins directe du fonctionnement des groupes que les questions sur les régulations relationnelles ou autour des tâches à accomplir entre membres, tout en proposant un lien plutôt robuste avec l'efficacité et la performance des équipes.

Ainsi, confirmant l'idée d'une relation entre le bien-être et la performance individuelle et collective, nous nous attendons à observer un lien concret entre notre mesure du bien-être psychologique au travail à partir de deux niveaux imbriqués et la mesure de la mémoire transactive. En effet, les composantes du bien-être et en particulier la qualité des relations, et le sentiment de compétences, dont celui attribué à autrui à travers l'équipe, devraient montrer des liens robuste avec la perception d'une bonne mémoire transactive (H5a).

Par ailleurs, la mémoire transactive proposant une mesure se rapportant à la fois à l'individu et à la fois au groupe dans lequel il travaille, nous faisons l'hypothèse que la mesure à double entrée offrant un indice de rapport individu / groupe, se lient également à la qualité de la mémoire transactive perçue par l'équipier (H5b)

Méthode

Logistique

La campagne de diffusion a eu lieu selon deux temps de mesure, en modifiant le questionnaire selon un scénario préétabli détaillé dans la partie « Test / re-test » ci après.

Pour les deux temps de réponses, nous avons procédé à l'envoi des questionnaires au

format papier-crayon en nous appuyant sur les services dédiés aux gros envois de La Poste. Les services de la Mairie de Toulouse concernés par l'étude ont directement reçu le nombre de questionnaire correspondant au nombre d'agents du service. Nous avons ainsi imprimé et préparé un total de 1367 questionnaires, réparties en 266 enveloppes et envoyées à 137 services différents. Dans l'enveloppe d'envoi, tous les questionnaires sont associés à des enveloppes de retour prépayées, nous avons utilisé le service post-réponse au format « lettre T ». Nous avons fait le choix de réceptionner les courriers au laboratoire de recherche au sein de l'Université Toulouse Jean Jaurès. Un exemple d'imprimé de « lettre T » est disponible en annexe.

Préalablement à la réception des questionnaires, nous avons sensibilisé l'ensemble des cadres des services « Petites enfances », « Démocratie locale » et « Lecture publique et Bibliothèques » en allant à leur rencontre afin de leur présenter le projet de recherche. Suite à ces réunions d'informations et d'échanges, nous avons envoyé dans les 137 services concernés par la diffusion du questionnaire une lettre d'information sur l'étude en cours, tout en les informant de la prochaine réception d'un questionnaire. La lettre diffusée est consultable en annexe.

Nous avons procédé à l'envoi des questionnaires dans un délai de 2 semaines après l'envoi du courrier d'information. Les enveloppes contenant les questionnaires et les enveloppes retours contenaient également un rappel de la démarche. Cette lettre d'information complémentaire est disponible en annexe.

Nous avons suivi la même procédure pour la seconde vague d'envoi des questionnaires. Nous avons expédié 266 nouvelles enveloppes, contenant 1367 nouveaux questionnaires et 1367 « enveloppes T » de retour. Pour cette seconde phase, nous avons fait le choix d'imprimer les questionnaires en noir et blanc afin qu'il n'y ait pas de confusion entre la première phase imprimée en couleur. Chaque service à reçu par cet intermédiaire une seconde lettre d'information, également présente en annexes.

La seconde campagne de questionnaire a eu lieu 4 semaines après la réception des premiers questionnaires. Près de 5 semaines séparent le traitement des deux questionnaires par les répondants. Néanmoins, la réception des réponses au laboratoire de recherche n'a pas été massive, mais sporadique tout au long du processus de l'étude. Après réception de la deuxième vague de questionnaire, nous recevions encore quelques réponses de la première

vague.

La prise en charge des frais d'envoi a été assurée par la société merlane, les frais inhérents aux enveloppes retours ont été pris en charge par le Laboratoire de recherche.

Test / re-test

Comme évoqué, nous avons fait le choix d'envoyer aux agents des questionnaires différents. Une première différence porte sur la mesure du bien-être psychologique au travail. Trois formats de questionnaire ont ainsi été créés :

- Le questionnaire format matrice
- Un questionnaire format en ligne classique, ligne par ligne, interrogeant le niveau individuel avant le niveau collectif
- Un questionnaire format en ligne classique, ligne par ligne, interrogeant le niveau collectif avant le niveau individuel.

Dans le cadre de cette mesure du bien-être psychologique au travail, en proposant un devis de recherche sur une logique test / re-test, nous avons croisé les questionnaires reçus selon cinq scénarii différents. Le tableau 2.1 rend compte de la répartition choisie. L'objectif de cette répartition etant de permettre à tous les participants de répondre au moins une fois au questionnaire matriciel. Pour les 60% d'agents ciblés par cette modalité de questionnaire en premier envoi, nous avons distribué les trois modalités de questionnaire de façon égale dans le second envoi.

Afin d'éviter les potentiels blocages dans les services, nous avons élaboré ces scénarios de telle sorte que chaque service reçoive un scénario Test / re-retest défini, et par la même, des questionnaires homogènes entre les agents.

Seconde modification entre le premier et le second envoi : la modalité de questionnement autour du sentiment d'efficacité personnel face à des situations d'agression et d'agressivité. Le premier questionnaire reçu par les agents propose une mesure classique de cette variable, le sentiment d'efficacité personnel d'un coté, et, plus loin et de telle sorte à éviter un effet de halo, le sentiment d'efficacité collective. Le second questionnaire reçu par les agents propose

les mêmes échelles de mesure des deux construits mais proposés selon le format de questionnaire à double entrée.

Afin de regrouper les questionnaires par service, une fois ceux-ci reçus, nous avons élaboré un système de codage à partir de la dénomination de ces derniers. A titre d'exemple fictif, une Crèche Familials nommée « Jonathan Davis » aura pour code « CFJS », soit les initiales de la typologie de la structure, plus la première et la dernière lettre de son nom de structure.

Enfin, un item de codage permet au répondant de s'identifier. Ce code sert à regrouper les questionnaires de la première campagne et de la seconde campagne de diffusion. L'item de codage est formulé comme suit : Créez votre code personnel

- [2 premières lettres de votre prénom] + [2 premières lettres de votre ville de naissance] + [les 2 chiffres de votre jour de naissance]
- Par exemple, Martin, née à Brive un jeudi 01 : MABR01

Tableau 2.1 : répartition de la distribution des questionnaires selon les scénarios d'envois dans les 2 campagnes de diffusion

	Campagne 1		Campagne 2 Formats					
Formats	Envois	%	Matrice	%	Ligne « je »	%	Ligne « nous »	%
Matrice	819	60 %	274	34 %	282	24 %	263	32 %
Ligne « je »	282	21 %	282	100 %				
Ligne « nous”	266	19%	266	100 %				

Participants

Première campagne de questionnaire

Pour cette première campagne de questionnaire nous avons reçu un total de 212 lettres T, réparties comme suit :

- 115 réponses exploitables pour la modalité Matrice après élimination de 6 réponses à 2 croix par matrice ;
- 37 réponses exploitables pour la modalité en Ligne débutant par « je » ;
- 48 réponses exploitables pour la modalité en Ligne débutant par « nous » ;

Soit un total de 200 réponses, autrement dit 14,6% de la population cible. Un total de 6 enveloppes contenait des documents n'ayant aucun lien avec l'étude ou des questionnaires non remplis.

Dans cette population, fortement féminine (89%), 41% ont participé à la formation dans les années précédentes. Avec 48% de réponses favorables, ils sont légèrement plus nombreux à savoir qu'au moins un collègue de l'équipe est formé. Néanmoins, cette connaissance concerne principalement les agents formés. En effet, parmi les 116 agents se déclarant non formés, seuls 28,5% savent si un collègue a suivi le programme. Cette statistique grimpe à 72,5% chez les 80 agents déclarant avoir suivi la formation.

Nous citons cette statistique, car elle aura probablement son importance dans les croyances en la capacité collective à faire face aux situations d'agressivité et de conflits. Il est intéressant de noter qu'il faut passer par la formation pour savoir si les collègues ont eux aussi participé à la formation.

Par ailleurs, parmi la population de cette première compagne de questionnaire, 75% déclarent avoir été témoins d'une ou plusieurs agressions. Ces agressions sont plus à dominantes verbales (82%) que physiques (18%) et issues plutôt des usagers (60%) que des collègues (40%). Également, 61% des 200 agents se disent avoir été impliqué dans une situation d'agression. Ces agressions sont plus à dominantes verbales (85%) que physiques (15%) et issues plutôt des usagers (61%) que des collègues (39%). Enfin, 55% des agents se

disent avoir été victimes d'une agression, plutôt à dominantes verbales (87%) que physiques (13%) et issues plutôt des usagers (56%) que des collègues (44%), bien que la distinction diminue. Ces éléments argumentent la réalité des situations d'agressions et d'agressivité chez les agents de la mairie de Toulouse. Par la même, ces différentes mesures renforcent le bien-fondé d'utiliser une mesure du sentiment d'efficacité dédiée à ces situations.

La population d'agent ayant participé au temps 1 de l'étude est constituée d'agents possédant une ancienneté de 1 an à 38 ans, pour une moyenne de 9,5 ans (SD = 8,9) et une médiane de 6 ans d'ancienneté. Nous avons identifié un total de 10 agents en situation de management ou de cadre.

Soulignons un écueil important dans notre étude, en particulier du fait de notre souhait d'envisager le niveau équipe comme un objet d'étude. Dans cette première campagne, 23% des réponses recueillies proviennent d'agents exerçant le métier d'Assistant ou Assistante Maternelle. Cette activité se caractérise par une très faible dynamique collective. Par exemple, concernant l'échantillon du fascicule au questionnaire matriciel, ces professionnels expriment une interdépendance des tâches significativement inférieure à celle des autres professionnels[48]. Avec une telle représentation de ce type de professionnels dans notre échantillon, l'expression du rapport au groupe et le sentiment de faire partie d'une équipe n'est pas homogène et peut avoir des répercutions dans l'analyse des données recueillies.

Grace au codage des services, nous avons étudié l'opportunité de regrouper les réponses par services et par équipes. Avec seulement 3 équipes sur 71 reconstituées à partir de réponses supérieures à 50% du total des membres du groupe pour la modalité Matrice et 2 équipes pour la modalité « En ligne », nous ne donnons pas de suites à ce champ d'analyse.

[48] Le niveau d'interdépendance des tâches chez les personnels Assistante Maternelle (Mdn = 3.1, N = 26) est significativement inférieur à celui des autres professionnel de l'échantillon répondant au fascicule du questionnaire matriciel (Mdn = 4.4, N = 89) : U = 1.796 z = 4.280, p = .000.

Deuxième campagne de questionnaire

Pour cette seconde campagne de questionnaire nous avons reçu un total de 95 lettres T, réparties comme suit :

- 51 réponses exploitables pour la modalité Matrice après élimination de 2 réponses à 2 croix par matrice (un exemplaire est proposé en annexe) et le non enregistrement de 6 fascicule sans identifiant
- 27 réponses exploitables pour les modalités « en Ligne » après élimination de d'une réponse incomplète et de 6 fascicules sans identifiant

Soit un total de 78 réponses exploitables, autrement dit 6% de la population cible, moitié moins que pour la première campagne. Un total de 2 enveloppes contenait des documents n'ayant aucun lien avec l'étude.

Avec ces données nous arrivons à recomposer 49 paires test / re-test, répartie comme suit :

- 21 paires T1 Matrice / T2 Ligne
- 21 paires T1 Ligne / T2 Matrice
- 7 paires T1 Matrice / T2 Matrice

A nouveau, le champ d'investigation que ce nombre de retour nous permet d'envisager est trop faible. Avec 7 réponses au scénario Matrice – Matrice, les résultats ne seront pas exploitables. Nous décidons de ne pas donner suite aux hypothèses test / re-test pour l'étude du bien-être psychologique au travail.

Matériel

Le lecteur pourra consulter les fascicules de réponses des deux campagnes de questionnaires en annexe.

Mesures de la santé psychologique au travail

Mesure du bien-être psychologique au travail : format matriciel

Notre mesure du bien-être à double entrée selon l'axe vertical proposant les items formulés en « je » et l'axe horizontal proposant les items formués en « nous » est toujours au cœur de cette étude. La modification des items formulés en « nous » s'est faite à partir des items originels proposés en français. Nous avons conservé la même méthode que précédemment en respectant les recommandations de la méthode du « referent-shif »[49] (Chan, 1998). Pour créer les libellés du niveau équipe, nous avons remplacé les pronoms singuliers « je », « mes », « mon », « ma » contenus dans les questions, par leurs équivalents au pluriel : « nous », « nos », « notre ». Nous avons donc reproduis le même questionnaire et le même environnement graphique que dans l'étude précédente. Le lecteur peut en consulter un fascicule en annexe.

La consigne est formulée comme suit : « Ce questionnaire présente une liste d'énoncés décrivant comment les gens peuvent se sentir au travail au niveau individuel et au niveau collectif. En considérant votre équipe de travail, indiquez votre opinion en choisissant une cellule dans la matrice ci- dessous. Attention : Lisez bien la consigne si dessous, se conformer à cette instruction vous oblige à positionner simultanément sur l'axe vertical et l'axe horizontal. »

Comme discuté dans l'étude précédente, nous avons ajouté un facteur « Adéquation interpersonnelle avec le responsable hiérarchique » afin d'explorer les apports possibles des théories LMX Différentiation. Pour construire les items, nous nous sommes basé sur les items du facteur « Adéquation personnelle » et avons remplacé la cible « les gens » par la cible « responsable hiérarchique ». Pour faciliter la lecture, nous avons simplifié les items en supprimant la mise en contexte à la sphère de vie travail ; la cible « responsable hiérarchique » étant tout à fait univoque.

[49] Traduction personnelle : Changement de référent

Exemple d'items :

- J'apprécie mon responsable hiérarchique
- Je trouve agréable de travailler avec mon responsable hiérarchique
- J'ai une relation de confiance avec mon responsable hiérarchique

L'échelle de cotation est identique à l'étude précédente, les répondants doivent indiquer leurs degrés d'accord pour chaque items formulé en « je » sur une échelle de cotation verticale. Néanmoins, nous faisons évoluer l'échelle de cotation en scorant les réponses de 1 à 6 plutôt que de 0 à 5 : 1 = Pas du tout d'accord, à 6 = Tout à fait d'accord). Simultanément, les répondants doivent indiquer leur degré d'accord pour chacun des items formulés en « nous » sur une échelle de cotation horizontale (de 1 = Pas du tout d'accord, à 6 = Tout à fait d'accord).

L'unique croix attendue se situant à l'intersection des deux réponses.

Mesure du bien-être psychologique au travail : format « en ligne »

Pour créer ce format de réponse nous avons tout simplement proposé au lecteur l'ensemble des items formulés en « je » d'un coté. Le questionnaire est classique, les items se suivent selon le même ordre que le questionnaire originel et le questionnaire matriciel. Puis l'ensemble des items formulés en « nous » de l'autre. Comme annoncé, dans un type de fascicule le questionnaire du niveau « individu » est rempli en premier, dans un autre type de fascicule c'est le niveau « équipe ».

Nous proposons donc deux consignes distinctes. Celle du niveau individuel : « Les affirmations suivantes propose des énoncés décrivant comment les gens peuvent se sentir au travail. En considérant votre travail au cours des 4 dernières semaines, veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chaque énoncé. »

Et celle du niveau collectif : « Les affirmations suivantes proposent des énoncés décrivant comment une équipe de travail peut se sentir au travail. En considérant votre équipe au cours des 4 dernières semaines, veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chaque énoncé. »

Pour l'ensemble des échelles ainsi proposées aux participants, de nouveau toutes montrent une bonne cohérence interne en dépassant la balise de .70 habituellement reconnue par la communauté scientifique comme le seuil minimum requis des alphas de Cronbach. L'ensemble de ces indicateurs est disponible ci-dessous.

	Matrice	Lignes
• Adéquation interpersonnelle au travail (AD-I)	α = .797	α = .907
• Épanouissement dans le travail (EP-I)	α = .834	α = .883
• Sentiment de compétence au travail (COMP-I)	α = .702	α = .868
• Adéquation avec le responsable hiérarchique (ADH-I)	α = .954	α = .960
• Reconnaissance perçue au travail (RECO-I)	α = .820	α = . 897
• Volonté d'engagement au travail (ENG-I)	α = .722	α = .787
• Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT-I)	α = .900	α = .959

	Matrice	Lignes
• Adéquation interpersonnelle au travail (AD-C)	α = .832	α = .919
• Épanouissement dans le travail (EP-C)	α = .782	α = .872
• Sentiment de compétence au travail (COMP-C)	α = .849	α = .857
• Adéquation avec le responsable hiérarchique (ADH-C)	α = .924	α = .954
• Reconnaissance perçue au travail (RECO-C)	α = .813	α = .911
• Volonté d'engagement au travail (ENG-C)	α = .764	α = .856
• Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT-C)	α = .938	α = .834

Le questionnaire MSP-9

Dans cette étude nous proposons une mesure de l'état de stress des répondants. Cette variable constitue une composante négative de la santé psychologique. Nous faisons le choix d'utiliser le questionnaire de mesure du stress psychologique en 9 items (MSP-9) développé par Lemyre & Tessier, (1988). Alors que la popularité du vocable stress n'a fait qu'augmenter depuis des décennies, sur le terrain de l'entreprise le terme revêt encore aujourd'hui un caractère ambigu. Par exemple, la confusion que nous observons dans les questionnaires utilisés par la concurrence porte le plus souvent entre les sources de stress (causes) et les réponses de stress (symptômes). Les auteurs du MSP-9 définissent le stress comme une réponse idiosyncratique à l'environnement physique ou psychosocial. Pour eux, cet état temporaire ou durable constitue « une dimension de l'état de santé dont les fluctuations sont relativement fréquentes » (Lemyre, Tessier, & Fillion, 1990).

Ainsi, l'outil développé dans les années 1990 permet de mesurer la tension adaptative que constitue l'état de stress de façon indépendante de ses sources et de ses manifestations pathologiques. Autrement dit, le questionnaire constitue une mesure directe de « l'état de se sentir stressé ». Le questionnaire comprend 9 items, dont 2 items inversés.

Exemples d'items : Je me sens débordé(e); j'ai l'impression de manquer de temps ; je contrôle mal mes réactions, mes émotions, mes humeurs, mes gestes.

La consigne est contextualisée à l'expérience vécue au travail sur les quatre semaines antérieures au questionnaire. Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert en 8 points de « Pas du tout » à « Énormément ».

L'alpha de Cronbach pour l'échelle MSP-9 est de $\alpha = .880$.

Mesures du sentiment d'efficacité personnelle et collective

Nous avons fait le choix d'intégrer le concept de Sentiment d'Efficacité comme mesure indirecte d'évaluation de l'impact de la formation déployée auprès des agents de la Mairie de Toulouse. Nous contextualisons donc dans la consigne aux situations d'agression, d'agressivité et de conflits.

La consigne est formulée come suit : « Les phrases suivantes s'appliquent aux potentielles situations d'agressions, d'agressivité, de conflits (avec des gestes ou des mots), de collègues ou des usagers des services, que tout un chacun peut rencontrer dans sa situation de travail. Une situation d'agression et d'agressivité se définit comme une action verbale ou physique, plutôt brutale, conflictuelle, faisant mal ou blessant une personne qui a le souhait d'éviter une telle situation. Lisez attentivement chaque phrase et cochez la case qui vous décrit le mieux selon l'échelle ci-dessous. »

Nous proposons aux répondants d'élaborer leurs réponses sur une échelle de Likert en 6 points, de « Très faux » à « Très vrai ». Dans la première campagne, les questionnaires mesurant le SEP et le SEC sont proposés de façon distincte et par conséquent dans leur format d'origine « En ligne ». Dans la seconde campagne les deux mêmes questionnaires mesurant le SEP et le SEC sont proposés au format matriciel. La consigne est modifiée en conséquence telle que présentée dans la figure 2.1 ci-après.

Tant dans les choix du questionnaire que de la méthode pour distinguer SEP et SEC et neutraliser un effet de halo, nous nous sommes appuyé sur les travaux de Heutte (2011) et Piguet (2008). A propos de l'opérationnalisation de la mesure du SEP et du SEC, nous nous appuyons sur une proposition de Bandura (2005) cohérente avec les propositions méthodologiques de Chan (1998) : Additionner les évaluations que font les membres des capacités de leur groupe pris comme un tout (Piguet, 2008, p. 92). Autrement dit la méthode « direct consensus » au cœur de nos choix méthodologiques

Nous nous inscrivons pleinement dans ce second choix consistant à formuler les items au niveau du collectif en changeant le pronom personnel sujet. Nous nous sommes appuyer sur la traduction de l'échelle « Général Self-Efficacy Scale » (GSES) de Schwarzer & Jerusalem (1995) proposée par Follenfant & Meyer (2003). En nous référant à l'échelle d'origine, nous avons modifié cette dernière afin de la décontextualiser et, ainsi garantir que les items se réfèrent de façon claire aux situations d'agression, d'agressivité et de conflits convoqués dans la consigne.

Nous avons opéré la transformation de l'échelle SEP en échelle SEC, en transposant l'ensemble des pronoms personnels singuliers « je », « me », « moi », « mes », en pronoms personnels pluriels : « nous », « nos ». L'échelle contient 10 items, dont aucun n'est inversé.

Exemples d'items :

Sentiment d'efficacité personnelle :

- ✓ J'arrive toujours à résoudre ce type de problèmes difficiles si j'insiste
- ✓ Je sais que je peux maîtriser ces événements imprévus de façon efficace
- ✓ Quoiqu'il arrive, je sais en général comment m'en sortir
    - o Alpha de Cronbach dans l'étude 1 format « En ligne » : α = .923.
    - o Alpha de Cronbach dans l'étude 1 format « En ligne » : α = .933.

Sentiment d'efficacité collective

- ✓ Quoiqu'il arrive, nous savons en général comment nous en sortir
- ✓ C'est facile pour nous d'atténuer la situation
- ✓ Grâce à nos compétences respectives, nous pouvons contrôler ces situations inattendues
    - o Alpha de Cronbach dans l'étude 1 format « En ligne » : α = .943.
    - o Alpha de Cronbach dans l'étude 1 format « En ligne » : α = .896.

Mesures relative à l'équipe du participant

Echelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe

Dans le cadre de notre démarche de thèse, nous avons consulté de nombreux travaux de recherche doctorale. Étrangement, les travaux Québécois, pour partie sous l'impulsion d'auteurs comme Aubé, Savoie, Rousseau, nous ont souvent éclairés. Dans un premier temps avec 1 semaine financée par la société merlane, puis 1 mois dans le cadre d'une AMID, nous avons eu la possibilité de rencontrer des chercheurs directement à l'Université de Montréal ou à l'UQAM. Dans l'esprit de capter le rapport qu'entretient l'individu à son groupe de travail nous avons trouvé dans les travaux de Simon une idée originale. Après avoir échangé avec ce dernier sur la méthode proposée et interrogé son apport potentiel, nous avons choisi de la répliquer.

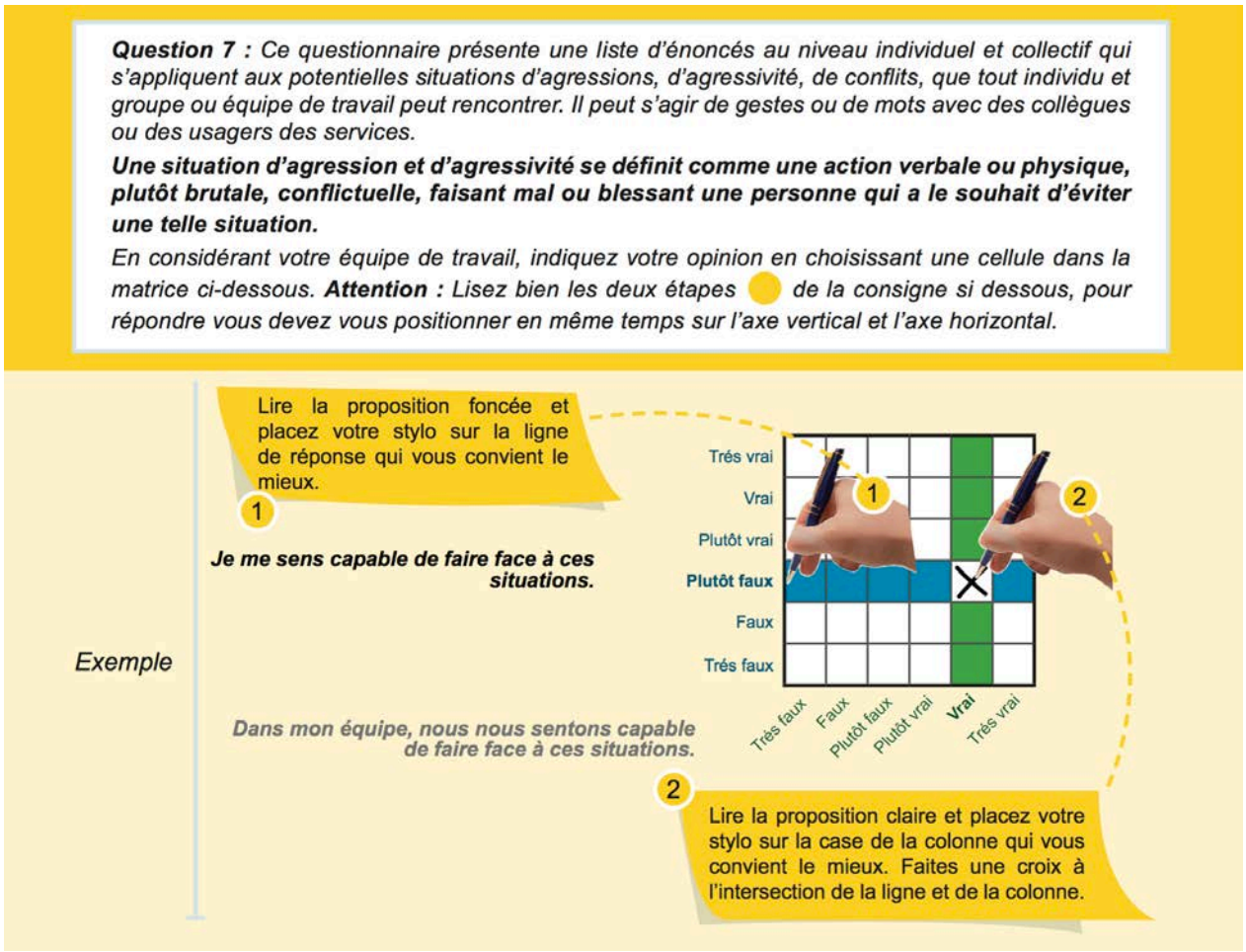


Figure 2.1 : extrait du fascicule de passation des questionnaires, consigne du questionnaire de sentiment d'efficacité personelle et collective au format matrice

Sur la base d'éléments visuels proposant différentes distances entre l'individu et son groupe de référence, nous avons souhaité mesurer le niveau de proximité à l'équipe perçue par l'individu. Ou autrement dit, cette méthode est une alternative à la mesure d'une « distance relationnelle » perçue par l'individu entre son groupe et lui même, sans questionner un sujet en particulier.

Consigne de la question : Choisissez le dessin qui représente le mieux la relation qui existe entre vous (Moi) et votre groupe de travail (Eq).

Liste des choix possibles :

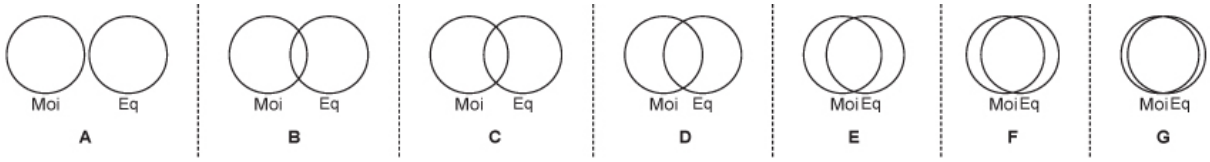


Figure 2.2 : Représentation graphique de la distance « Moi » / « Mon équipe, liste des choix de réponses

Mesure de l'interdépendance des tâches

L'interdépendance est une caractéristique fondamentale des groupes, c'est même l'une des raisons qui fonde l'existence d'un groupe (Mintzberg, 1979). En conséquence, de nombreuses études ont montré les liens entre le niveau d'interdépendance et la performance des groupes (Campion, Medsker, & Higgs, 1993). Plus récemment, un auteur comme Van der Vegt (2001) s'est intéressé aux liens entre l'interdépendance, dont l'interdépendance des membres d'une équipe dans les tâches à réaliser et, les aspects émotionnels vécus par les membres de l'équipe.

L'interdépendance des tâches a été définie autant comme une caractéristique de l'équipe dans son ensemble que comme une caractéristique de l'activité de travail au niveau individuel. Dans les deux cas, l'interdépendance des tâches est considérée comme une caractéristique structurelle propre aux relations instrumentales qui existent entre les membres de l'équipe. Finalement, on considère que les membres d'une équipe sont interdépendants dans leurs tâches lorsque ces derniers doivent partager le matériel, des informations, ou des compétences expertes afin d'atteindre leur but et le niveau de performance attendue (Cummings, 1978).

Dans le cadre de cette étude nous avons choisi de répliquer en français l'échelle d'interdépendance des taches créée et utilisée par GERBEN S. Van der Vegt et al. (2001). Cette échelle se compose de 5 items, le répondant est invité à donner son niveau d'accord sur la base d'une échelle de Likert en 7 points. Nous avons répliqué une échelle de Likert en 7 points pour un grand nombre de questionnaires de l'étude afin de simplifier l'étude et de maximiser la cohérence des réponses. Exemples d'items :

- Afin de terminer mon travail, je dois obtenir des informations et des conseils des membres de mon groupe
- J'ai une activité solitaire ; je dois rarement vérifier le travail ou travailler avec les membres de mon groupe (inversé)

L'alpha de Cronbach dans notre étude est de α = .739

Echelle de performance de l'équipe

Rappelons que notre objectif de recherche s'inscrit dans la quête classique du lien entre le bien-être au travail, que nous envisageons aux niveaux individuel et collectif, et la performance des salariés. En particulier, d'une façon très pragmatique, nous souhaitons savoir si notre outil apporte des réponses sur ce lien souvent argumenté dans la littérature scientifique (Cotton & Hart, 2003; Cropanzano & Wright, 1999; Harter et al., 2003; Wright & Cropanzano, 2000, 2004b).

Nous avons déjà discuté la notion de performance dans notre première étude. Ce concept multidimensionnel, se traduit assez directement par l'atteinte de résultats vis-à-vis d'un objectif donné. La performance constituerait ainsi une composante de l'efficacité des équipes de travail, au même titre que la qualité de l'expérience de groupe et la viabilité de l'équipe (Aubé & Rousseau, 2009). Dans ce cadre de réflexion, évaluer la performance de l'équipe passe par mesurer le niveau de satisfaction atteint en regard des normes établies par l'organisation et/ou par les utilisateurs des produits ou services (Rousseau, Savoie, & Battistelli, 2007). A ce titre et au travers d'un regard externe à l'équipe, nous avons constaté qu'il existe une grande diversité d'indicateurs de performance. En revanche, ramenées à une auto-évaluation par les membres du groupe, les options satisfaisantes sont moindres.

Nous décidons donc d'élaborer un item simple, en ligne directe avec la définition de la performance : le niveau d'atteinte des objectifs que se fixe l'équipe. Nous proposons aux répondants l'item suivant : « Vis-à-vis de ce qui est attendu de votre équipe au travail, diriez-vous que celle-ci est performante ? »

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert en 5 point : Pas du tout performante (1), Moyennement performante (3), Enormément performante (5).

L'échelle de mémoire transactive

Nous avons choisi d'utiliser l'échelle de mémoire transactive proposée par Michinov (2007). Cette dernière est traduite de l'échelle Transactive Memory Scale (TMS) de Lewis (2003) et adaptée au contexte académique. L'échelle propose trois composantes, la spécialisation, la coordination et la crédibilité.

Nous avons apporté quelques modifications à l'échelle en contextualisant les items au sujet de notre étude. Pour ce faire, nous avons travaillé item par item en nous appuyant sur l'échelle originelle, afin de reformuler les éléments trop spécifiques au domaine de l'apprentissage. L'objectif de cette modification est de proposer une échelle plus générique.

Exemples d'items :

Spécialisation :

- ✓ Chaque membre de mon équipe détient une connaissance spécifique concernant un des aspects du travail à réaliser.
- ✓ J'ai une connaissance sur un des aspects du travail qu'aucun des membres de mon équipe ne possède
- ✓ Je connais quelle est la compétence de chaque membre de mon équipe dans des domaines spécifiques.
    - o Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .699.

Crédibilité :

- ✓ J'accepte volontiers les suggestions des membres de mon équipe sur la manière de procéder.
- ✓ Je n'accorde pas beaucoup de crédit à la compétence des membres de mon équipe. (inversé)
- ✓ Je peux m'appuyer en toute connaissance sur les informations que les autres membres de mon équipe apportent dans les échanges.
    - o Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .558.

Coordination :

- ✓ Dans mon équipe, nous réalisons notre travail tranquillement et efficacement.
- ✓ Notre équipe travaille ensemble de façon parfaitement coordonnée.
- ✓ Entre nous, il y a beaucoup de confusion sur la manière d'accomplir le travail. (inversé)
    - o Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .774.

Pour la mesure globale, réunissant les trois composantes, l'Echelle du système de mémoire transactive possède un Alpha de Cronbach de α = .759. L'échelle Crédibilité n'atteignant pas le seuil de constance interne attendue, nous utiliseront l'échelle globale pour appréhender le concept de Mémoire Transactive.

Nous proposons en annexe de l'étude (Annexe 2.5) une synthèse des deux Campagnes de questionnaire en présentant l'ordre des outils et le nombre d'items qui les composent.

Résultats

Analyses préliminaires

Normalité des données, réponses nulles et extrêmes, ordre de la modalité en ligne

Le format papier-crayon nous a conduit à retranscrire l'ensemble des réponses aux deux vagues de questionnaires, soit un total de 278 fascicules. Lors de ce traitement nous avons été attentif aux réponses extrêmes ou « fausses ». Hormis les réponses illustrant une mauvaise compréhension de la consigne du questionnaire à double entrée, aucune des réponses des participants ne nous a paru incohérente. Nous avons pu repérer les logiques de réponses et les cohérences entre échelles. Nous décidons par conséquent de ne pas procéder à une analyse des Outliers et faisons le choix de conserver l'ensemble des réponses. Nous considérons ces dernières « justes » à leur façon.

Variables dépendantes

Un test de Kruskal-Wallis à échantillon indépendant – selon la modalité de passation des questionnaires – ne fait pas ressortir de différence significative pour l'ensemble des Variables dépendantes étudiées dans la Campagne 1[50]. Il est cohérent que la modalité de questionnaire de bien-être psychologique au travail, en elle même, n'influence pas les réponses aux autres échelles proposées dans l'étude.

De plus, l'analyse de la distribution des données de l'ensemble des variables dépendantes de l'étude selon le test de Shapiro-Wilk nous indique qu'aucune de celles-ci ne possède une distribution normale. Nous nous orientons donc vers une utilisation de tests statistiques non-paramétriques. Une description des données est présentée à l'annexe 2.6.

Mesures de bien-être psychologique au travail

Format classique, ligne par ligne – Campagne 1

Un ensemble de tests de Mann-Whitney nous permet de confirmer que le sens de passation des questionnaires « en ligne » de bien-être psychologique au travail n'influence pas les réponses de ces mêmes questionnaires. Les résultats de ces analyses sont disponibles dans les annexes de l'étude (Annexe 2.7). Ainsi, que l'on débute par le questionnaire formulé en « je » ou en « nous », les réponses peuvent être considérées comme équivalentes. Nous faisons le choix de regrouper les données dans une modalité commune nommée « En ligne ». Nous possédons donc un échantillon de N = 83 réponses.

Nous procédons à l'analyse de la distribution des données. Les données du questionnaire originel, formulé en « je » ne possèdent pas une distribution normale. A l'exception du facteur Volonté d'engagement au travail, $W(83) = .975$, $p = .100$.

[50] MSP-9 : H(2) = 4.638, $p = .098$ (N = 197)
SEP : H(2) = 2.824, $p = .244$ (N = 200)
SEC : H(2) = 2.158, $p = .340$ (N = 200)
Interdépendance : H(2) = 1.249, $p = .509$ (N = 199)
SMT : H(2) = 5.463, $p = .065$ (N = 199)

Par contre, au niveau des items formulés en « nous », pour un niveau alpha de .05, les facteurs Sentiment de compétence, Reconnaissance perçue, et Volonté d'engagement passent le seuil d'acception du test de Shapiro-Wilk. Seul ces trois facteurs possèdent des distributions normales des données.

Il nous faut également noter que les indices de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C construits à partir des scores moyens des 5 facteurs originels du modèle, acceptent une distribution normale. Une description de l'ensemble des données est présentée à l'annexe 2.8. Deux hypothèses sont possibles, soit ces résultats s'expliquent par la taille de l'échantillon, soit par la modalité de questionnaire « en ligne », car à l'instar de l'étude précédente dans la modalité matricielle du questionnaire nous n'obtenons pas de distributions normales des données pour ces échelles.

Format matrice – Campagne 1

En effet, dans cette modalité, et à l'identique des variables dépendantes, selon le test de Shapiro-Wilk aucun facteur composant le modèle de bien-être psychologique au travail n'accepte une distribution normale. Il en est de même pour les indices de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C composés à partir de la moyenne des scores des 5 principaux facteurs. Une description des données est présentée à l'annexe 2.9.

Alors que le format en ligne acceptent une distribution normale des données, à l'instar de l'outil originel, dans nos deux études, le format à double entrée n'a jamais permis de présenter des données acceptant une distribution proche d'une courbe gaussienne. Ces premiers résultats laissent penser à des différences importantes dans les réponses des participants selon la modalité de questionnaire proposée, « matriciel » ou « En ligne ».

Dans l'ensemble des 121 questionnaires au format matrice reçus, nous avons fait le choix de ne pas retenir 6 questionnaires. Ces derniers possédaient la particularité de contenir 2 croix par matrice. Ces résultats sont conformes à nos premières réflexions sur l'opération cognitive et l'exercice particulier qu'impose le format : positionner une croix à l'intersection de deux échelles. Bien que les résultats soient exploitables, car nous pouvons aisément comprendre le sens des réponses du participant, nous faisons le choix de ne pas retenir ces réponses. Après tout, ces dernières montrent que le répondant semble traiter les échelles individuelle et collective de façon cloisonnée et non en interaction, alors même qu'avec ce format nous

cherchons à obtenir des scores interdépendants ou « non purs ».

Éléments de synthèse

- ✓ Le sens de passation « je » ou « nous » des questionnaires de bien-être proposé « en ligne » n'influence pas les réponses des participants
- ✓ Le format « matrice » n'offre pas de données normalement distribuées contrairement au format « en ligne »
- ✓ La consigne de répondre en une seule croix dans la matrice n'est pas systématiquement respectée

Validation méthodologique

Comparaison entre les modalités de questionnaire dans la campagne 1: Matrice / en ligne

Item formulé en « je »

Afin de répondre aux hypothèses comparant les différentes modalités de questionnaires proposés, nous conduisons une série d'analyse au travers du test de Mann-Withney. Ces résultats vont dans le sens de nos attentes. Par exemple, au niveau individuel, 4 facteurs sur 5 du modèle d'origine possèdent des scores significativement supérieurs dans le format matriciel vis-à-vis du format « En ligne »[51]. Ramené à l'indice de bien-être psychologique au travail, le résultat est identique : des scores plus haut chez les répondants utilisant le

[51] 1- les scores AD-I de la modalité « matrice » (Mdn = 5.2, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.4, N = 85) : U = 3368.5, z = -3.769, *p* = .000, r = -.27, avec un effet de faible taille.

2- les scores EP-I de la modalité « matrice » (Mdn = 5, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.6, N = 85) : U = 3639, z = -3.096, *p* = .002, r = -.22, avec un effet de faible taille

3- Les scores COMP-I de la modalité « matrice » (Mdn = 5.2, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 5, N = 85) : U = 3901.5, z = -2.452, *p* = .014, r = -.17, avec un effet de faible taille

4- les scores RECO-I de la modalité « matrice » (Mdn = 4.8, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.2, N = 85) : U = 3764.5, z = -2.782, *p* = .014, r = -.20, avec un effet de faible taille

questionnaire à double entrée. U de Mann-Whitney confirme que les scores IBEPT-I de la modalité « matrice » (Mdn = 5, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.68, N = 85) : U = 3485.5, z = -3.466, p = .001, r = -.25, avec un effet de faible taille. Nous validons l'hypothèse 1.

Notons que les facteurs Volonté d'engagement au travail et Adéquation avec le responsable hiérarchique présentent des scores équivalents entre les deux modalités de passation. Ce résultat milite une fois de plus pour la distinction entre les facteurs, il est en effet possible que bien que le mode de réponse soit le même pour tout les facteurs, le thème questionné et donc la variable indépendante que le facteur représente, convoque un processus de réponse particulier. Nous y reviendrons ultérieurement.

- ✓ Un test U de Mann-Whitney ne permet pas de conclure que les scores ENG-I de la modalité « matrice » (Mdn = 4.6, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.8, N = 85) : U = 4132.5, z = -1.872, p = .061.
- ✓ Un test U de Mann-Whitney ne permet pas de conclure que les scores HAD-I de la modalité « matrice » (Mdn = 5.2, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 5, N = 85) : U = 4393, z = -1.230, p = .219.

En complément d'analyse, nous pouvons profiter de la présence d'une mesure de santé psychologique au travail au travers de l'échelle MSP-9 pour affiner nos résultats. En effet, au niveau individuel nous avons ici l'occasion de vérifier que la modalité de questionnaire proposée au participant n'influence pas la capacité de l'outil à bien capter son objet : le bien-être psychologique. Bien que dans cette étude notre devis de recherche ne s'intéresse pas aux méthodes de validité convergente et divergente pour confirmer la capacité de l'échelle à mesurer le bien-être psychologique, à titre exploratoire nous pouvons nous inspirer de ce traitement des résultats.

Nous observons en effet, qu'avec une corrélation rs = -.394, p < .01 (N = 114) entre l'indice de bien-être psychologique au travail au niveau individuel issu du format matriciel, et la mesure du stress, les deux construits possèdent 16% de variance partagée. Par ailleurs, avec une corrélation rs = -.456, p < .01 (N = 83) entre l'indice de bien-être psychologique au

travail au niveau individuel issu du format « En ligne » et la mesure du stress, les deux construit possède 21% de variance partagée. Alors que ce résultat pourrait militer en défaveur de la mesure matricielle, en appliquant la transformation de Fisher afin de comparer ces deux corrélations issues de deux populations différentes (Rakotomalala, 2008), nous obtenons un test non significatif[52]. Dans les conditions de cette étude, les corrélations peuvent être considérées équivalentes. Nous pouvons conclure que la modalité de questionnaire matricielle n'est pas un frein à la capacité de l'échelle du niveau individuel qui la compose à capter le bien-être psychologique au travail.

Item formulé en « nous »

Au niveau collectif, les 4 mêmes facteurs sur 5 possèdent des scores significativement différents entre les deux modalités de passation, à l'avantage du questionnaire matriciel[53]. Ce sont donc les mêmes résultats qu'au niveau individuel. Par exemple, pour l'indice de bien-être psychologique au travail, un test U de Mann-Whitney permet de conclure que les scores IBEPT-C de la modalité « matrice » (Mdn = 4.72, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.36, N = 85) : U = 3764.5, z = -2.776, p = .006, r = -.20, avec un effet de faible taille. Nous validons l'hypothèse 2.

A l'identique du niveau individuel, les facteurs Volonté d'engagement au travail et Adéquation avec le responsable hiérarchique présentent des scores équivalents entre les deux

---

[52] z = .52, p = .603

[53] 1- les scores AD-C de la modalité « matrice » (Mdn = 4.8, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.2, N = 85) : U = 3634.5, z = -3.107, p = .000, r = -.22, avec un effet de faible taille

2 - les scores EP-C de la modalité « matrice » (Mdn = 4.6, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.4, N = 85) : U = 4010.5, z = -2.174, p = .030, r = -.15, avec un effet de faible taille

3 - les scores COMP-C de la modalité « matrice » (Mdn = 5.2, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.8, N = 85) : U = 3901.5, z = -2.401, p = .016, r = -.17, avec un effet de faible taille

4 - les scores RECO-C de la modalité « matrice » (Mdn = 4.6, N = 115) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.2, N = 85) : U = 3895.5, z = -2.457, p = .014, r = -.17, avec un effet de faible taille

modalités de passation[54], nous amenant aux même réflexions que pour le niveau individuel. En quoi le facteur, qu'il soit questionné par un format en ligne ou en matrice possède une particularité qui conduit à un type de réponse particulier. Par exemple, ces deux facteurs convoquent chez le sujet une sensibilité aux comparaisons sociales différente des autres facteurs du modèle de bien-être.

Interaction entre les échelles

Pour traduire cette analyse le plus simplement possible nous proposons en première lecture la figure 2.3 ci-dessous. Au travers d'une représentation graphique au format matrice, nous mettons en avant les réponses aux deux modalités de passation du questionnaire. Bien qu'au travers d'une simple observation l'on distingue des tendances, une analyse complémentaire est nécessaire pour amener une lecture de l'hypothèse 3. Dans cette analyse nous ne travaillons qu'à partir des facteurs qui présentent des scores différents selon le mode de questionnement : Adéquation interpersonnelle, Epanouissement au travail, Sentiment de compétence au travail et Reconnaissance perçue.

A nouveau se pose la question de la méthode. Comment nous assurer d'une différence significative entre des scores individuels et collectifs supposés en interaction et des scores individuels et collectifs étudiés séparément ? Nous proposons de travailler à partir de la différence entre les deux échelles au travers de l'indice simple issu de la soustraction des scores de l'échelle collective aux scores de l'échelle individuelle. Nous proposons également de reproduire la méthode de Fleenor précédemment utilisée dans l'étude 1.

---

[54] 1- les scores ENG-C de la modalité « matrice » (Mdn = 4.5, N = 115) ne sont pas significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.4, N = 85) : U = 4393, z = -.733, p = .463.

2- les scores HAD-C de la modalité « matrice » (Mdn = 4.8, N = 115) ne sont pas significativement supérieurs aux scores de la modalité « en ligne » (Mdn = 4.6, N = 85) : U = 4542, z =.561, p = .561.

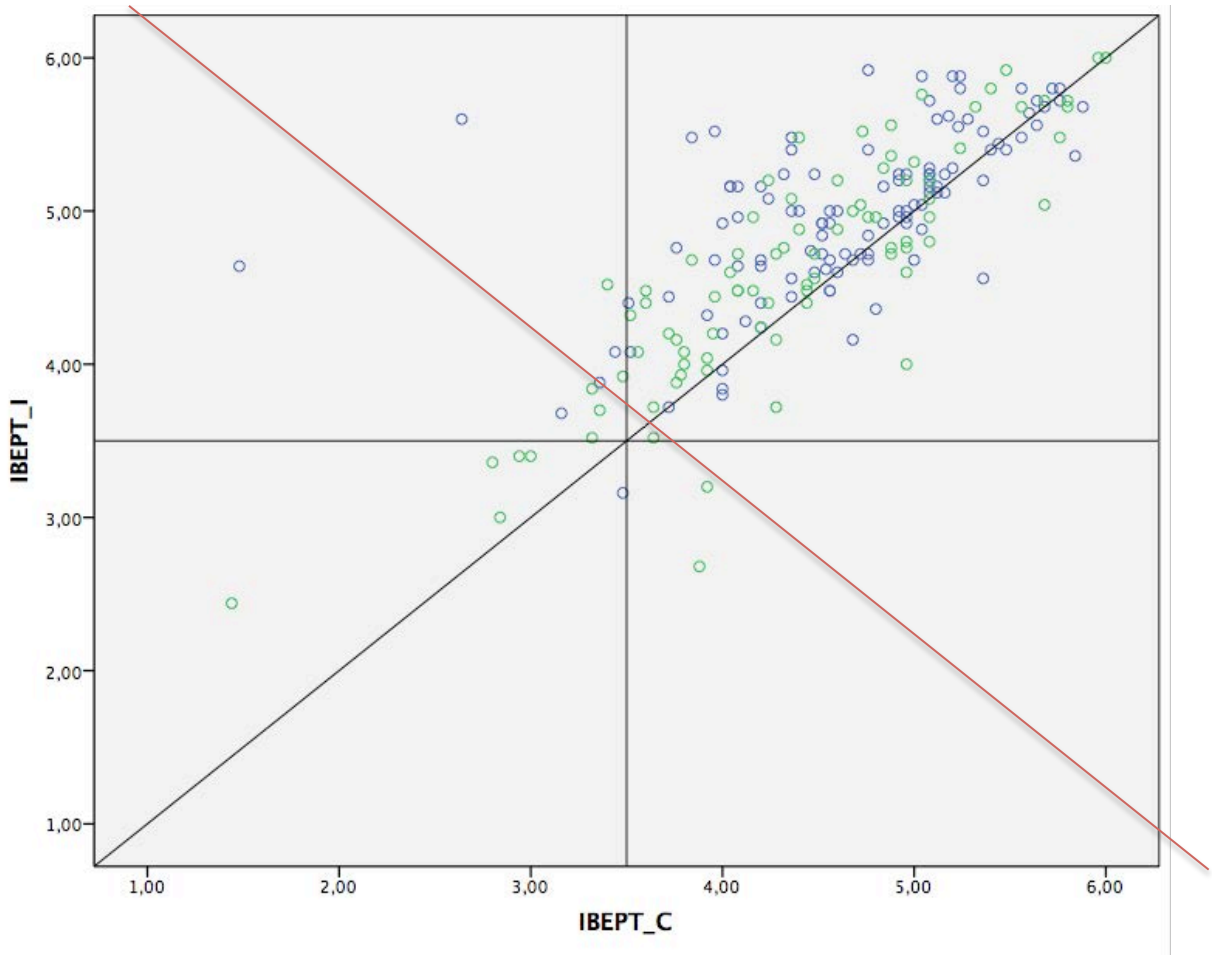


Figure 2.3 : représentation graphique des réponses aux indices IBEPT-I et IBEPT-C selon la modalité de passation du questionnaire

Légende :

- Modalité Matricielle du questionnaire
- Modalité en ligne du questionnaire

Analyse de l'indice simple d'interaction

Pour conduire cette analyse nous avons créé l'indice d'interaction simple « DIFF » pour chaque facteur étudié. Par exemple, pour l'indice de bien-être psychologique au travail la différence moyenne entre les échelles au format matriciel, M = .333, SD = .56 avec un

minimum de -.8 et un maximum de 3.16, n'est significative[55] avec la différence moyenne entre les échelles au format « En ligne » (M = .241, SD = .42) avec un minimum de -1.2 et un maximum de 1.12.

Puis, nous avons observé à partir des tableaux d'effectifs, comment les données de cet indice se distribuent dans la modalité matricielle afin de catégoriser les réponses. Nous proposons 4 types de réponses se répartissant sur la diagonale rouge représentée dans la figure 2.3 précédente.

- Les scores DIFF négatif, soit les réponses « Je < Nous »
- Les scores DIFF égal à 0, soit les réponses « Je = Nous »
- Les Scores DIFF supérieur à 0 et inférieur à 0,5, soit les réponses « Je légèrement > nous »
- Les scores DIFF supérieur à 0,5, soit les réponses « Je > nous »

Cette catégorisation des réponses nous permet de comparer la répartition des réponses dans chacune de catégorie selon la modalité de passation du questionnaire : Matrice ou « En ligne ». Nous appliquons une analyse par X^2 afin de déterminer si ces répartitions sont significativement différentes.

Adéquation interpersonnelle au travail

Le test du X^2 nous permet de confirmer que les sujets ne répondent pas au questionnaire matriciel comme ils répondent au questionnaire « En ligne » lorsque l'on s'intéresse à la différence entre la de l'Adéquation interpersonnelle au travail perçue au niveau individuel et collectif. Nous obtenons, X^2 (3, N = 200) = 8.140, p = .043.

[55] DIFF_IBEPT : U(2) = .027, p = .978 (N = 200)

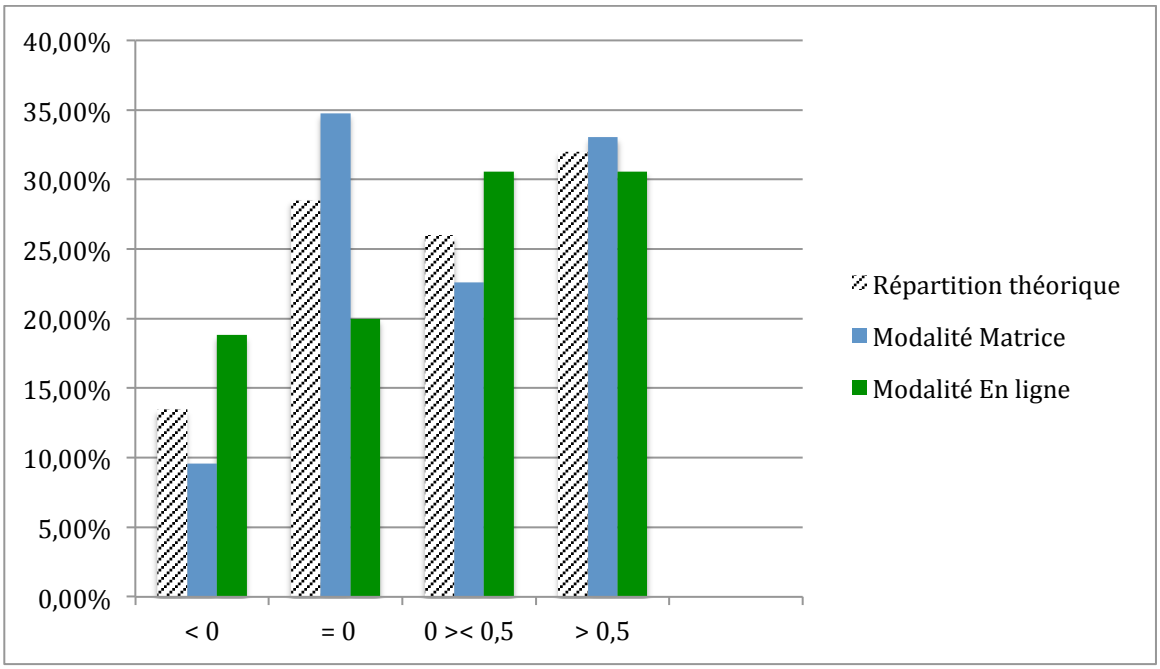


Figure 2.4 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses au différentiel “je / nous” selon la modalité de questionnaire pour le facteur Adéquation interpersonelle

Nous observons pour ce facteur que la modalité matricielle de questionnaire induit des réponses « Je = nous » plus fréquentes, au détriment de réponses « je < nous ». Nous pouvons conclure que le processus de réponse est différent entre les deux modalités de questionnaire.

Epanouissement au travail

Le test du X^2 nous permet de confirmer que les sujets ne répondent pas au questionnaire matriciel comme ils répondent au questionnaire « en ligne » lorsque l’on s’intéresse à la différence entre l’Epanouissement au travail perçu au niveau individuel et collectif. Nous obtenons, X^2 (3, N = 200) = 9.636, p = .022.

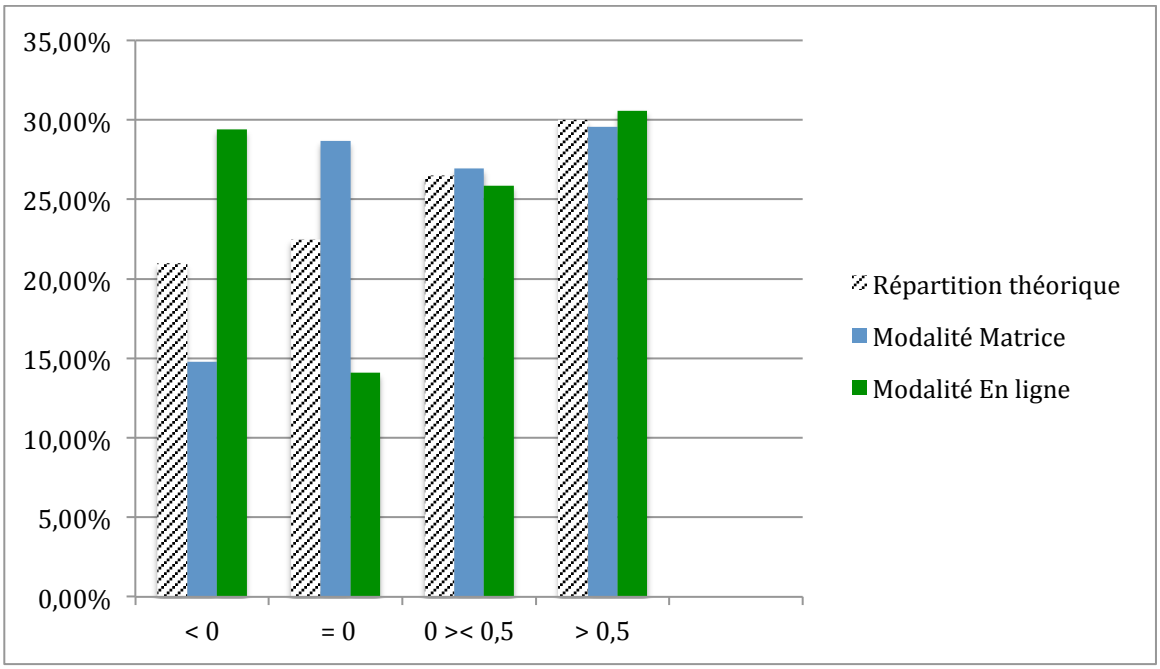


Figure 2.5 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses au différentiel “je / nous” selon la modalité de questionnaire pour le facteur Epanouissement au travail

Nous observons une répartition des réponses similaire au facteur précédent. En effet, pour ce facteur la modalité matricielle du questionnaire induit des réponses « Je = nous » plus fréquentes, au détriment de réponses « je < nous ». Ces résultats nous permettent de conclure que le processus de réponse est différent entre les deux modalités de questionnaire et semble favoriser chez le sujet les réponses le positionnant comme tout autant épanoui que son équipe.

Sentiment de compétence au travail

Le test du X^2 ne nous permet pas de confirmer que les sujets ne répondent pas au questionnaire matriciel comme ils répondent au questionnaire « en ligne » pour le facteur Sentiment de compétence au travail. Nous obtenons, X^2 (3, N = 200) = 2.128, p = .546

Reconnaissance perçue au travail

Le test du X^2 nous permet de confirmer que les sujets ne répondent pas au questionnaire matriciel comme ils répondent au questionnaire « en ligne » lorsque l'on s'intéresse à la différence entre la reconnaissance perçue à leur niveau et celle qu'ils attribue au niveau collectif. Nous obtenons, X^2 (3, N = 200) = 27.378, p = .000.

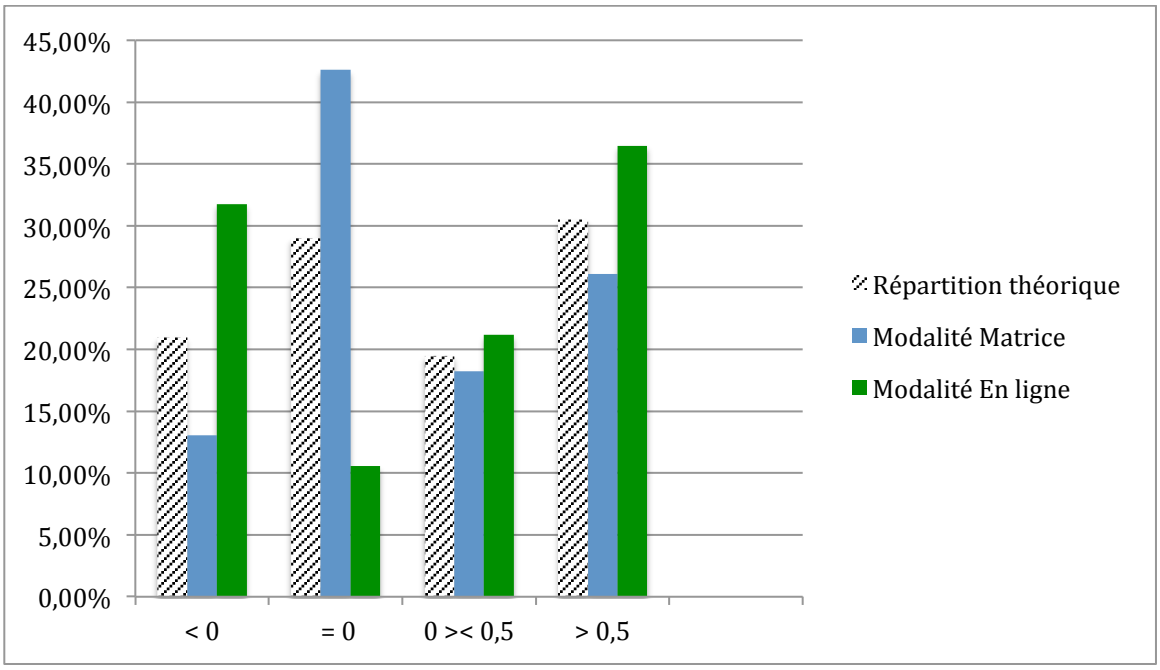


Figure 2.6 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses au différentiel "je / nous" selon la modalité de questionnaire pour le facteur reconnaissance perçue

Pour ce dernier facteur, la répartition des réponses se confirme. À nouveau, la modalité matricielle de questionnaire induit des réponses « Je = nous » plus fréquentes, au détriment de réponses « je < nous ». Par ailleurs, les réponses « je > nous » sont quasi équivalentes, comme nous l'avons également observé pour les 2 précédents facteurs étudiés. Le questionnaire matriciel semble offrir au sujet la possibilité de répondre sur la diagonale, soit de se positionner comme parfaitement en accord entre la reconnaissance dont il pense faire l'objet et celle dont fait l'objet son équipe de travail.

Ainsi, pour certains facteurs, d'un coté les participants répondent au questionnaire matriciel selon une expérience de bien-être psychologique supérieure à la modalité classique, tant au niveau individuel que collectif. De l'autre, ces mêmes répondants utilisent la matrice pour exprimer une expérience de bien-être équivalente, « moi autant que l'équipe » entre ces deux mêmes niveaux de mesures. Inversement, la modalité classique de questionnaire, séparant les temps de réponse des deux niveaux étudiés favorise une cotation des réponses marquant plus de différences entre les items formulés en « je » et « nous », dans un sens comme dans l'autre, au détriment des mesures « je = nous ». Ces résultats argumentent la présence chez le sujet d'un processus de réponses différent dans les deux modalités proposées. Néanmoins, est-ce que le format à double entrée que nous proposons nous permet d'étudier avec acuité l'interaction entre les deux niveaux d'échelles par l'écart, semble-t-il, volontaire, que propose le sujet dans ses réponses ?

Nous avançons une première réponse à partir de la comparaison des corrélations entre les deux niveaux de mesure selon la modalité de questionnaire. Pour le format matriciel et l'indice de bien-être global IBEPT, la corrélation Rho de Spearman entre les échelles individuelles et collectives est de $rs = .677$, $p < .000$. Pour la modalité « en ligne » cette corrélation monte à $rs = .858$, $p < .000$, soit 74% de variances partagées. Autrement dit, alors que les deux niveaux de mesure du bien-être sont séparés dans cette modalité de passation, la tendance de réponses des sujets est d'attribuer un score en moyenne très équivalent aux deux échelles. Ainsi bien que les répondants proposent moins de réponses systématiquement égales aux deux niveaux de mesures, leurs réponses sont beaucoup plus liées. Ces derniers répondent au questionnaire individuel, comme ils répondent au questionnaire collectif.

Ce résultat est d'autant plus confirmé que la comparaison de ces deux corrélations à partir de la transformation de Fisher présente un résultat significatif, $z = -3.18$, $p = .001$. Ainsi, bien que le format matriciel favorise des scores « impurs » aux deux échelles mises en rapport, le sujet peut y exprimer plus aisément la distance qu'il perçoit entre son expérience de bien-être et celle qu'il attribue à son équipe : quitte à répondre plus aisément qu'elles sont parfaitement égales. Il semblerait que le format matriciel offre une plus grande cohérence de réponses lorsque l'on souhaite étudier l'interaction entre deux échelles offrant des niveaux de mesures différents. Nous pouvons confirmer cette observation à partir d'une méthode précédemment utilisée dans la première étude.

Analyse de la répartition des scores en « accord » et en « désaccord »

Pour ce faire, nous nous appuyons à nouveau sur la méthode de Fleenor (1996). Pour rappel, cette analyse permet de s'assurer qu'il y a effectivement un écart satisfaisant entre les deux variables étudiées, quel est le sens de cet écart et, in fine, s'il est pertinent d'aller plus avant dans l'analyse de ce dernier. En particulier cette analyse est préalable à l'étude des effets conjoints des échelles sur une variable dépendante Pour produire cette analyse, nous standardisons les scores de chaque échelle, puis repérons le nombre de répondants qui s'écartent d'un demi-écart type en dessus et en dessous du score standardisé, afin de déterminer les pourcentages de répondants « en accord » et en « divergence ». L'auteur conseille un ratio de 50/50 entre les réponses en accord et en désaccord. Nous proposons cette analyse selon que les échelles soient « séparées », correspondant au format « En ligne », ou directement « opposées », correspondant au format matrice. Les tableaux 2.2 et 2.3 rendent compte des résultats.

Tableau 2.2 : Fréquences des scores de l'IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'IBEPT « nous » pour la modalité Matrice

IBEPT	%	Moy. AD_I "Je"	Moy. AD_C "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	21 %	5.3	4.2
Equivalent	57 %	5.0	4.8
"Je" inférieur à "nous"	22 %	4.5	4.6

Note N = 115

Tableau 2.3 : Fréquences des scores de l'IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'IBEPT « nous » pour la modalité En ligne

IBEPT	%	Moy. EP_I "Je"	Moy. EP_C "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	16 %	4.8	3.9
Equivalent	72 %	4.6	4.4
"Je" inférieur à "nous"	12 %	4.2	4.7

Note N = 85

Ces résultats sont conformes à nos attentes et cohérants avec les corrélations entre les deux échelles présentées ci-avant. Ainsi, d'un coté, la comparaison des modalités de questionnaire par l'observation de la répartition des scores sur la diagonale inversée de la matrice n'éclaire qu'un point particulier, l'utilisation des réponses « je = nous ». Avec cette analyse, nous mettons en avant, la possibilité pour le sujet d'exprimer clairement que son expérience de bien-être est en tout point égale à l'expérience de son équipe.

En plus d'observer des logiques de réponses aux échelles individuelle et collective moins linéaires dans le format matriciel, l'analyse de la répartition des réponses selon les catégories « accord » et « désaccord » nous confirme que le questionnaire matriciel est plus adapté à l'étude de la différence entre les deux niveaux d'échelles, tout en offrant, nous venons de le montrer, une surreprésentation de réponses parfaitement « égales ». Ces résultats vont dans le sens d'une spécificité du questionnaire matriciel et de processus sous-jacents particuliers qu'il nous faudra étudier. Nos résultats montrent tout de même que cette observation se fait dans les limites du facteur étudié. Il semble en effet que chaque facteur du modèle de bien-être psychologique au travail induise une logique de réponse qui lui soit propre, c'est à dire qui dépasse la seule logique d'expression du sentiment de compétence ou de la qualité des relations ou enfin, de la reconnaissance perçue, pour situer au passage l'expression d'un rapport au groupe particulier.

L'hypothèse 3 n'est que partiellement validée, mais les résultats vont dans le sens de nos attentes.

Éléments de synthèse

- ✓ Nous confirmons le besoin de distinguer dans nos analyses les facteurs du modèle de bien-être, chacun appelle un processus de réponse qui lui est propre
- ✓ La modalité matricielle de questionnaire favorise une expression du bien-être individuel et collectif plus haute que la modalité « en ligne »
- ✓ Comparativement à la modalité matricielle de questionnaire, la modalité « en ligne » favorise plus l'expression de scores « Je > nous » néanmoins très proches
- ✓ La modalité matricielle quant à elle propose au répondant un type de réponse particulier au travers de la « diagonale ». Le sujet peut exprimer plus clairement des scores « je = nous »

- ✓ Malgré la disponibilité de ce choix de réponse, les répondants utilisent bien mieux le questionnaire matriciel pour exprimer des scores « je ≠ nous » que les deux modalités « en ligne » prise séparément
- ✓ Ces résultats mettent en avant la particularité des processus de réponse sous-jacents au questionnaire matriciel

Devis Test / Re-test : Méthode matricielle et Sentiment d'efficacité personnel et collectif

Nous venons de décrire que le facteur questionné dans la méthode est tout aussi important que le processus de questionnement. Ainsi, dans cette analyse, nous souhaitons vérifier si le type de réponses particulières observées dans la méthode matricielle est également présent pour un construit différent que le bien-être psychologique au travail. Pour ce faire, nous possédons deux temps de mesure du sentiment d'efficacité personnelle et collective appliquées aux situations d'agression et d'agressivité.

Pour conduire cette analyse, nous faisons le choix des méthodes évaluant la fidélité par l'interprétation d'un indice de corrélation. En situation de données non-normales, nous choisissons d'utiliser le test le plus proche du coefficient de Bravais-Pearson, le Rho de Spearman. Ce choix de méthode a déjà fait l'objet d'un commentaire dans l'étude 1. Le tableau 2.4 ci dessous rend compte des résultats obtenus. Selon ces derniers, nous sommes autorisé à valider l'hypothèse 6.

En effet un indice faible de fidélité test / re-test montrent que les sujets répondent aux deux temps de mesure d'une façon significativement différente. Néanmoins, nous devons être prudant dans l'attribution de ce résultat car en contrôlant les indices de fidélité des mesures du stress (MSP-9) et de la mémoire transactive (SMT) les résultats montrent une absence de stabilité dans le temps, alors que les outils de mesures sont les mêmes[56].

Une analyse complémentaire s'impose.

---

[56] MSP-9, rs = .121, p > .05 ; SMT, rs = .161, p > .05 ; N = 48

Tableau 2.4 : Indice de fidélité Test / Re-test pour la mesure du sentiment d'efficacité personnelle et collective selon deux méthodes différentes

	SEP T2 "Matrice"	SEC T2 "Matrice"
SEP T1 "en ligne"	-.034	
SEC T1 "en ligne"		.081

Note : N = 49

En effet, au delà de l'indice de fidélité, il est important d'envisager quel type d'effet souhaité produit la modalité de questionnaire sur les réponses des participants. A l'identique de l'analyse de l'Indice de Bien-être psychologique au travail nous utilisons la méthode de Fleenor. Les deux tableaux de résultats suivant vont dans le sens opposé à l'analyse précédente pour l'IBEPT. En effet, pour la variables Sentiment d'efficacité, la modalité matricielle induit plus de réponses « en accord » que de réponses en « désaccord ».

Tableau 2.5 : Fréquences des scores de l'écart entre SEP et SEC supérieur, en accord et inférieur, pour la modalité en ligne au temps 1

Sentiment d'efficacité	%	Moy. SEP	Moy. SEC
"Je" supérieur à "nous"	25 %	4,4	3,6
Equivalent	49 %	4,0	4,1
"Je" inférieur à "nous"	27 %	3,5	4,4

Note N = 200

Tableau 2.6 : Fréquences des scores de l'écart entre SEP et SEC supérieur, en accord et inférieur, pour la modalité Matrice au temps 2

Sentiment d'efficacité	%	Moy. SEP	Moy. SEC
"Je" supérieur à "nous"	15 %	4,2	3,5
Equivalent	67 %	4,1	4,1
"Je" inférieur à "nous"	18 %	3,6	4,6

Note N = 79

Par ailleurs, pris isolément, ni les médianes[57], ni la distribution des données[58], des échelles SEP et SEC ne sont différentes selon la modalité de questionnaire. Pris ensemble, les corrélations entre les deux échelles SEP et SEC ne sont pas non plus différentes[59] selon la modalité de questionnaire.

Afin de confirmer l'observation précédente, de la spécificité des réponses matricielles par un usage particulier de la distance moi / mon groupe, nous proposons un regard complémentaire avec la figure ci dessous. Cette dernière représente les réponses des deux modalités de questionnaire au travers de notre format matriciel. Bien que les échantillons soient forts différents en nombre de répondants, il y a bien une dynamique de réponse autour de la diagonale. Nous retrouvons la sur-représentation des réponses « moi autant que les autres », lorsque l'on propose au sujet de répondre aux échelles présentées dans le format à double entrée. Ce résultat participe à l'idée d'une spécificité des réponses selon le construit questionné. Nous pouvons en effet penser que pour le sentiment d'efficacité face à des situations d'agressions et d'agressivité, une réponse « moi autant que les autres » ne soit pas un hasard ou un artefact lié à la méthode. Ces résultats seront discutés ultérieurement.

Éléments de synthèse

- ✓ La méthode de questionnement induit un traitement différent des questions
- ✓ Le questionnaire matriciel, pour le sentiment d'efficacité face à des situations d'agression, favorise des réponses « je = nous »
- ✓ Ce choix de réponses est potentiellement conscient, le sujet exprimant clairement qu'il se sent autant efficace que son équipe pour faire face aux situations d'agressivité.
- ✓ Pour ce facteur la méthode à double entrée ne favorise pas l'étude de l'écart entre les niveaux de mesure, tout en offrant un type de réponses non moins intéressantes.

---

[57] SEP : X^2 (1, N = 278) = .169, p = .681 et SEC : X^2 (1, N = 278) = .529, p = .467 (Avec correction de continuité de Yates

[58] SEP : U(2) = .989 p = .323 (N = 278) et SEC : U(2) = 1.045 p = .296 (N = 278)

[59] Transformation de Fisher : z = -.47, p = .638 ; Rs = .581, N = 200 pour la modalité « En ligne » et Rs = .622, N = 78 pour la modalité Matrice

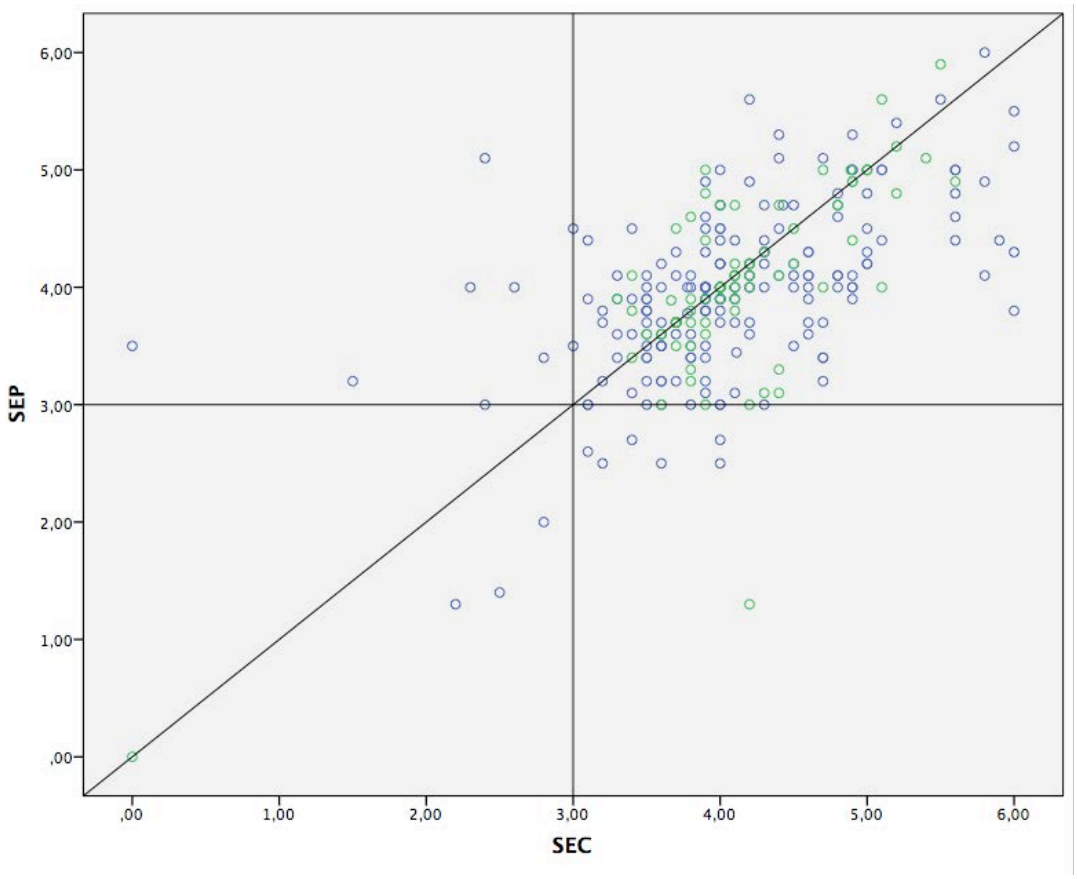


Figure 2.7 : représentation graphique des réponses dans la matrice selon la passation 1, questionnaire En ligne, et la passation 2, questionnaire matriciel

Légende : ○ Campagne 1 format « en ligne » ; ○ Campagne 2, format matrice

Mémoire transactive de l'équipe, capacités diagnostiques du questionnaire matriciel

Dernière étape de l'analyse des résultats de cette étude, nous questionnons le lien entre le bien-être psychologique au travail et la performance collective à partir de la méthode du questionnaire à double entrée tout en comparant ces résultats aux échelles prises séparément.

Afin de conduire cette analyse, nous avons travaillé sur un échantillon particulier. En effet, nos premiers résultats nous incitent à être attentifs à la notion de groupe et d'équipe. Nous avons précédemment observé la particularité des agents exerçant le métier d'Assistante Maternelle, et leur plus faible niveau d'interdépendance de tâches avec le collectif auquel

celles-ci font référence. Bien qu'il existe une multitude de typologies d'équipes, nous préférons statuer sur le fait que ce métier favorise l'indépendance plutôt que l'interdépendance et donc une dynamique de groupe ne correspondant pas à la définition «d'équipe». En effet, faire partie d'une équipe sous-entend faire référence à un groupe formel, dont les membres sont responsables collectivement de l'atteinte des buts fixés au groupe par l'organisation et, dont le travail passe par un ensemble d'interaction et un minimum d'interdépendances dans les tâches (Rousseau, Savoie, & Battistelli, 2007).

Ainsi, notre échantillon est constitué à partir de l'ensemble des réponses aux deux temps de passation, soit un total de 159 répondants pour la modalité matrice, auxquels nous supprimons les agents exerçant le métier d'Assistante Maternelle. Ces dernières représentent un total de 36 réponses sur les 2 campagnes de diffusion des questionnaires, nous supprimons également 2 réponses du temps 2 issues du scénario Matrice / Matrice. Notre échantillon s'élève à 121 réponses pour cette modalité. L'échantillon de la modalité en ligne est quant à lui constitué de 81 réponses selon la même démarche de construction de l'échantillon.

Préalablement à l'analyse de l'interaction entre les échelles, que ces dernières soient mises en rapport par le format matriciel ou séparées par le format en ligne, nous nous intéressons aux liens de chacune d'entre elles avec nos mesures à l'endroit du groupe. Quels liens entre bien-être individuel, collectif et fonctionnement et performance d'équipe ?

Analyse des corrélations

Pour ce faire nous proposons une lecture des corrélations Rs entre les différents construits de l'étude selon les deux modalités de questionnaire. Les résultats sont présentés dans les tableaux 2.7 et 2.8 ci-après.

La mémoire transactive s'avère plutôt bien liée à la performance de résultats de l'équipe telle que perçue par le sujet. Du moins, en partageant 27% de variance ces deux mesures nous montrent une bonne cohérence entre une perception du fonctionnement de l'équipe au travers des facteurs de Crédibilité, Spécialisation et Coordination et au final, le sentiment que le groupe rempli ses missions. D'ailleurs, l'expérience de bien-être psychologique au travail au niveau de l'équipe semble participer à ces indicateurs d'efficacité et de résultats. Bien que légèrement moins élevé, avec 20% de variances partagé, le niveau individuel de bien-être se lie de la même façon à l'expression de la mémoire transactive dans l'équipe. Nous observons peu de différences de corrélation selon la modalité de questionnaire. Ce résultat confirme que

quelque soit la méthode, les échelles conservent une bonne capacité unilatérale à se lier à une variable dépendante.

Ainsi, l'expérience de bien-être, tant au niveau individuel que collectif, est un facteur potentiellement explicatif du fonctionnement de l'équipe et de la perception de l'atteinte des missions attendues de lui. Cette relation constituent un prérequis à l'étude de l'apport des échelles considérées en interaction : est ce que les deux niveaux de mesures individuel et collectif pris ensemble, participent aussi à la dynamique de fonctionnement du groupe ?

Tableau 2.7 : matrice de corrélations Rho de Spearman entre le modèle de bien-être psychologique au travail capté par la modalité « Matrice » et les mesures de performance de l'équipe

	A. SMT	B. Performance de l'équipe
A. SMT	/	.498**
1. IBEPT_I	.444**	.397**
2. AD_I	.509**	.358**
3. EP_I	.250**	.301**
4. COMP_I	.384**	.309**
5. RECO_I	.364**	.350**
6. ENG_I	.290**	.235**
7. HAD_I	.354**	.337**
1.2 IBEPT_C	.543**	.466**
2.2 AD_C	.530**	.374**
3.2 EP_C	.485**	.389**
4.2 COMP_C	.497**	.455**
5.2 RECO_C	.432**	.418**
6.2 ENG_C	.447**	.344**
7.2 HAD_C	.434**	.356**

Note : * $p < .05$ ** $p < .01$; N = 121

Tableau 2.8 : matrice de corrélations Rho de Spearman entre le modèle de bien-être psychologique au travail capté par la modalité « En ligne » et les mesures de performance de l'équipe

	A. SMT	B. Performance de l'équipe
A. SMT	/	.470**
1. IBEPT_I	.468**	.477**
2. AD_I	.612**	.437**
3. EP_I	.245*	.355**
4. COMP_I	.278*	.295**
5. RECO_I	.421**	.476**
6. ENG_I	.274*	.275*
7. HAD_I	.373**	.382**
1.2 IBEPT_C	.415**	.588**
2.2 AD_C	.542**	.607**
3.2 EP_C	.248*	.439**
4.2 COMP_C	.363**	.417**
5.2 RECO_C	.354**	.548**
6.2 ENG_C	.268*	.434**
7.2 HAD_C	.455**	.416**

Note : * $p < .05$ ** $p < .01$; N = 81

Notons un résultat intéressant. D'un coté, avec la méthode à double entrée, les corrélations entre les niveaux individuel et collectif avec la mémoire transactive sont tout juste équivalente : $z^* = -1.584$, $p = .056$. De l'autre, lorsque les échelles sont prises indépendamment, le lien entre la mémoire transactive et le niveau collectif de bien-être chute (les niveaux individuel et collectif sont alors pleinement équivalents : $z^* = .770$, $p = .220$) alors qu'il augmente avec la mesure de performance. Bien qu'il y ait un potentiel effet de taille d'échantillon, sachant la formulation des items du concept de mémoire transactive, nous pourrons discuter ces résultats autour d'un potentiel effet de cohérence de méthode.

Interaction entre le niveau individuel et le niveau collectif de bien-être psychologique au travail et performance collective

À nouveau, nous analysons les données par une interaction simple entre les deux échelles en nous appuyant sur la méthode de Fleenor. Les résultats disponibles dans les annexes 2.10

et 2.11 ne montrent pas de franches différences entre les deux méthodes de questionnaire. Tous les facteurs possèdent les mêmes tendances de réponses « en accord » et en « désaccord », les répartitions sont pour la plupart assez proches. Néanmoins, ramené à l'indice de bien-être psychologique au travail, nous pouvons à nouveau argumenter que la modalité matricielle du questionnaire favorise une variété des réponses en situation de « désaccord » entre les deux niveaux de mesure. Nous obtenons 60% de scores en « accord » pour la modalité matricielle, ce qui nous permet, selon Fleenor, de procéder à l'analyse de l'interaction entre des deux mesures, et 69% de scores en « accord » pour la modalité « En ligne ». Ce résultat est un réel problème.

En effet, d'un côté les échelles ne présentant pas une répartition acceptable entre les divergences de scores suscitent des interrogations quant à l'intérêt d'étudier l'accord et le désaccord comme un objet en soi. D'un autre côté, sur les plans des dispositifs mathématiques disponibles, la proximité des scores génère des risques de multicolinéarité (Dalal & Zickar, 2012) biaisant la lecture des résultats pour de nombreuses analyses statistiques.

Nous décidons donc d'exclure de nos analyses statistiques à suivre les facteurs ne présentant pas un minimum de 40% de scores « divergents ». Ainsi, nous écartons les variables Adéquation interpersonnelle[60], Reconnaissance perçue au travail[61] et Adéquation avec le responsable hiérarchique[62].

À ce stade de notre travail d'analyse, se pose la question de la méthode statistique la plus appropriée pour conduire l'exploration de nos hypothèses. En effet, nous souhaitons savoir si lorsque l'on envisage ensemble les deux niveaux de mesure du bien-être psychologique au travail, l'interaction ou non, entre ces niveaux est prédictive de la qualité du fonctionnement de l'équipe au-delà des corrélations linéaires précédentes.

Dans la première étude, nous avons soulevé ce besoin de déterminer la meilleure méthode d'analyse. Aux prises avec cette démarche, nous avons cherché une équation mathématique pouvant rendre compte de l'interaction entre les deux échelles sans perdre ou sans déséquilibrer la valeur de chacune d'elle. Après plus d'une vingtaine d'essais, soit autour d'un

[60] 69% de scores en « accord » dans la modalité matricielle de questionnaire
[61] 70% de scores en « accord » dans les modalités matricielle et En ligne de questionnaire
[62] 78% et 84% de scores en « accord » dans les modalités matricielle et En ligne de questionnaire

score d'interaction complexe, soit autour d'une formule situant les scores au travers de coordonnées, tous se sont avérés infructueux. Soit nous perdions la valeur des échelles, soit l'une prenait une pondération trop forte vis-à-vis de la seconde. Les solutions autour des coordonnées offraient d'autres difficultés, par exemple des redondances d'indice dans la matrice pour une approche de plus en plus catégorielle des résultats.

Nous avons donc investi d'autres méthodes. Et en particulier une méthode répondant à notre ambition de « troisième voie d'analyse », celle qui ne laisse pas de coté une échelle – verticale ou horizontale – au profit d'une autre, ni ne laisse de coté la « valeur » ou la « force » du concept mesuré par chacune des échelles. Afin de conserver la qualité des mesures utilisées et ne pas transformer les résultats quantitatifs ordonnés en variables qualitatives nominales comme précédemment, cette ambition nous conduit sur le chemin des méthodes statistiques des régressions multiples.

Analyse par régressions

Parmi les méthodes de régressions linéaires multiples disponibles, nous choisissons de nous appuyer sur une méthode originale, dont la popularité ne fait qu'augmenter en particulier en psychologie des organisations (Ostroff, Atwater, & Feinberg, 2004). Cette technique, appelée « Régression polynomiale avec analyse de réponse de surface »[63], est une approche sophistiquée permettant d'examiner en quoi des combinaisons de deux variables prédictives se rapportent à une variable de résultat en faisant particulièrement ressortir la différence, accord ou désaccord, entre les deux variables prédictives. L'innovation dans cette méthode est d'utiliser l'analyse de surface de réponse pour fournir une analyse nuancée et graphique des relations entre variables prédictives (Edwards & Parry, 1993). En effet, une représentation graphique en 3 dimensions permet de rendre compte de la régression polynomiale. Cette méthode de régression multilinéaire répond bien à notre devis de recherche : étudier la capacité des facteurs de bien-être à prédire le climat de justice dans le groupe par l'interaction des échelles individuelle et collective. Dans la méthode choisie, cette interaction est traduite par deux axes. Un axe représente l'accord entre les échelles individuelle et collective et l'effet

[63] « Plynomial regression with response surface analysis »

sur la variable à prédire. Un second axe représente la force du désaccord entre les échelles individuelle et collective et l'effet sur la variable à prédire. Avec cette méthode nous proposons donc une nouvelle méthode d'exploration de nos résultats et de nos hypothèses.

Dans cette dernière, les deux variables prédictives doivent être issues d'un même domaine conceptuel afin que les situations d'accord ou de désaccord entre ces deux construits soient interprétables. S'ajoute à cela la nécessité de mesurer les variables prédictives sur la même échelle numérique, de sorte que leur degré de correspondance soit déterminable (Edwards, 2002).

Nous répondons à l'ensemble de ces prérequis.

Pour conduire cette méthode d'analyse, nous nous appuyons sur l'article de Shanock et al. (2010) ainsi que sur le tableur Excel proposé dans les annexes de l'article [64]. Nous apportons quelques modifications au tableur afin d'intégrer les particularités de notre échelle de mesure de Likert en 6 points et le centrage des données par le milieu de l'échelle. Le lecteur intéressé par la méthode d'analyse peut se référer à l'article cité, les auteurs explicitent bien la démarche et proposent des « Syntaxes » pour le logiciel SPPS®©.

Afin de rester cohérents avec cette démarche originale, plutôt que d'interpréter les résultats de l'analyse de régression polynomiale, nous utilisons directement la méthode du « modèle de surface de réponse »[65]. Dans un souci de précision et de justesse de nos analyses, nous retranscrivons les éléments important traduisant la validité des régressions multiples produites.

Cette méthode fournit une représentation graphique en 3 dimensions facilitant l'interprétation. Sur la base de cette figure, nous pouvons alors interpréter la pente et la courbe de deux lignes en interaction, représentant pour l'une l'accord parfait entre les variables prédictives (X = Y) et pour l'autre le désaccord entre les variables (X = -Y) selon deux pôles opposés (X > Y ; X < Y). La méthode nous permet d'analyser au travers d'un test statistique si le lien entre la pente et/ou la courbe de la représentation de l'accord entre les deux variables

[64] Tableur Excel disponible à cette adresse internet : http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10869-010-9183-4
[65] Ibid.

est significativement lié à la variable dépendante. Puis, nous analyserons par un test statistique si le lien entre la pente et/ou la courbe de la représentation du désaccord entre les deux variables est significativement lié à la variable dépendante. A titre d'exemple, débutons pas à pas avec l'indice de bien-être psychologique au travail dont nous étudions le lien avec la mesure de mémoire transactive.

Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT)

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 120
- R^2 = .289
- R^2 ajusté = .258
- Erreur σ = .49
- DW = 1.7
- Test F (5, 108) = 9.345, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(121) = .993, $p = .799$

L'ensemble des prérequis de la régression polynomiales est justifié. Néanmoins, nous percevons dès à présent que le modèle est faiblement prédictif. Observons les résultats de l'analyse de surface de réponse.

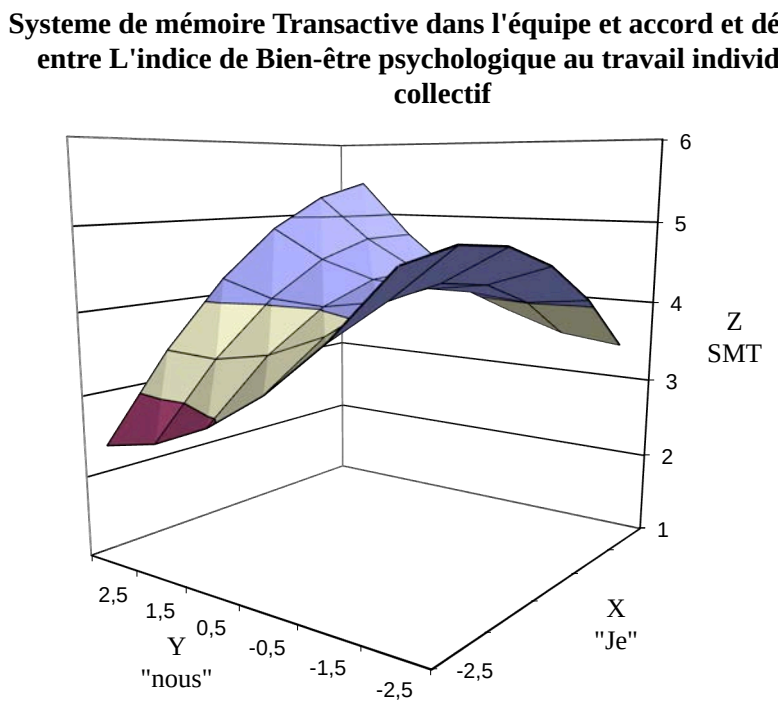


Figure 2.8 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour l’indice de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la mémoire transactive dans l’équipe.

Tableau 2.9 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Épanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.13	.26	.503	.616	Non	.00	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.15	.11	1.344	.182	Non	.00	+
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.19	.26	0.733	.465	Non	.00	+
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.20	.21	-.933	.353	Non	.01	-

Note : N = 130

Bien que le graphique offre un aspect séduisant, l'ensemble des tests des pentes et des courbes permettant l'interprétation des résultats n'est pas significatif. Au-delà de la méthode, qui semble prometteuse, les liens entre le concept de bien-être et le concept de mémoire transactive ne trouvent pas d'écho lorsque nous questionnons chez le sujet la perception d'accord et de désaccord entre son expérience de bien-être et celle de son équipe. Autrement dit, si d'un côté le bien-être individuel ou collectif est lié à la perception d'un bon fonctionnement de l'équipe au travers des éléments qui fondent la mémoire transactive, lorsque nous étudions l'interaction entre ces deux niveaux de bien-être aucun lien prédictif n'apparaît.

Malheureusement, nous avons produit les mêmes analyses sur l'ensemble des facteurs à l'étude, tous les résultats vont dans le même sens. Bien que nous acceptions les prérequis des régressions, les modèles qui en ressortent sont peu robustes, les coefficients de détermination R^2 et R^2 ajusté se sont avérés très faibles et l'analyse de surface de réponses n'est pas significative. Nous accompagnerons le lecteur dans la compréhension de l'interprétation des résultats dans nos prochaines études et sur des résultats significatifs.

Par ailleurs, nous avons produit les mêmes analyses en étudiant le potentiel lien prédictif entre les échelles de bien-être psychologique au travail et la mesure de performance de résultats. Dans cette situation d'analyse, les prérequis à la lecture de la régression ne nous permettent pas d'interpréter les résultats. En effet, les résidus issus des analyses des régressions polynomiales de chacun des facteurs à l'étude n'acceptent pas une distribution normale des données. Bien que le test puisse être considéré comme robuste, avec un échantillon de $N = 121$, nous ne pouvons pas dépasser ces limites en convoquant les propriétés asymptotiques du modèle proposé par la régression.

Ainsi, bien que chaque facteur composant le modèle de bien-être psychologique au travail montre un lien direct intéressant avec la variable Mémoire Transactive, l'étude des situations d'accord et de désaccord entre les échelles est infructueuse.

Nous chercherons à discuter ces résultats.

Éléments de synthèse

- ✓ Tant la méthode matricielle que la méthode « En ligne » montrent des liens convainquant entre la mesure du bien-être psychologique au travail et les facteurs qui la compose et la mémoire transactive perçue dans l'équipe.
- ✓ Nous observons des nuances dans les corrélations entre bien-être et Mémoire transactive selon la modalité matricielle ou « en ligne » du questionnaire
- ✓ Bien que toutes les conditions soient réunies pour étudier la qualité diagnostique ou pronostique de l'outil matriciel vis-à-vis d'une mesure du fonctionnement de l'équipe, notre analyse est infructueuse.
- ✓ L'exploration de la « troisième voie » d'analyse grâce à la méthode matricielle est infructueuse dans cette étude.

Synthèse des principaux résultats

- Le format de questionnaire à double entrée favorise des réponses différentes vis-à-vis d'un format plus classique de questionnaire

- Ces réponses sont autant liées au processus qu'induit la méthode qu'au concept qui est soumis à l'évaluation du sujet

- La méthode n'est pas générique mais participe aux objectifs de mesures qui intéressent l'expérimentateur :

    - Pour les facteurs de bien-être psychologique au travail la méthode de questionnaire à double entrée offre à la fois des réponses « je = nous » atypiques et une plus vaste expression du rapport je / nous qu'un format classique

    - Pour le concept d'efficacité personnelle la méthode de questionnaire à double entrée permet au sujet d'élaborer des réponses (« je = nous ») présentant un intérêt conceptuel concret vis-à-vis d'un format plus classique de questionnaire.

    - Pour le concept d'Adéquation avec le supérieur hiérarchique, nous trouvons

des résultats proches du concept parent d'Adéquation interpersonnelle au travail

- Ces typologies de résultats et d'utilisation spécifique du questionnaire matriciel selon le concept à l'étude argumentent la richesse de la méthode
- Néanmoins, sur le plan des méthodes d'analyses statistiques, toutes les données ne se prêtent pas aux méthodes complexes telles que les régressions polynomiales avec analyse de surface de réponse.
- L'interaction entre les échelles au travers de l'étude de l'écart que met en avant le sujet n'est pas prédictive de la qualité de fonctionnement de l'équipe observé à partir la mémoire transactive.

Discussion de l'étude 2

Cette seconde étude apporte un ensemble de jalons à la démonstration de la valeur de la méthode de questionnaire à double entrée. Notre objectif est à la fois pratique et méthodologique, tout en situant notre apport dans les réflexions des approches et méthodes multi-niveaux.

Dans cette étude, nos hypothèses ainsi que le travail d'analyse et d'interprétation des résultats se situent à nouveau sur le plan de la validation du questionnaire à double entrée. Nous essayons de comprendre ce qu'il met en jeu, afin de confirmer ce qu'il peut prédire au niveau de l'équipe. Sur ce dernier point, malgré l'intérêt que constitue le concept de mémoire transactive, un indice indirect de fonctionnement de l'équipe potentiellement prédictif de sa performance, nous apportons peu d'éclairage. Malgré nos ambitions dans ce devis de recherche, tant la difficulté de collecte des réponses que l'absence de liens significatifs propres à la méthode de questionnaire à double entrée, nous limitent dans les apports que cette étude offre à la question du caractère diagnostic ou pronostic de l'outil.

D'ailleurs, sur le plan appliqué, se présente un écueil anticipé dans l'étude précédente. En effet, bien qu'aucune réponse à 2 croix par matrice ne soit apparue dans la première étude, la seconde en cumule 8. Sur 166 passations du questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail, cela représente 5% de réponses erronées. Quelque part, ces réponses traduisent le fait que notre questionnaire nécessite d'opérer une représentation dans l'espace et pour cela maitriser les notions d'horizontalité, de verticalité et d'organisation dans un espace bidimensionnel. Rappelons que dans cette étude, nous avons bénéficié d'une diffusion du questionnaire auprès d'un panel très large de professionnel, possédant des niveaux de qualifications variées. Ainsi, cette prise en compte de la bidirectionnalité du questionnaire correspond au stade des opérations concrètes, soit au niveau psycho-cognitif d'un enfant de 11 ans (Perraudeau, 2001). Ce « prérequis » pour simplement répondre à cette modalité de questionnaire est un réel frein à une diffusion de la méthode sur le terrain de l'entreprise. Ces réponses hors consigne nous confirment que le traitement du questionnaire nécessite de dépasser une contrainte particulière, introduite par le caractère bidimensionnel du format, par rapport aux questionnaires classiquement diffusés auprès des populations de travailleurs. Ces résultats, bien qu'écartés de l'analyse, constituent un premier indice sur le fait que la méthode propose un processus de réponse spécifique. Malgré tout, ce biais est aisément contrôlable. Dans le cadre d'une diffusion papier-crayon nous ferons évoluer la consigne en présentant une matrice d'exemple « pré-répondue ». Dans le cadre d'une utilisation d'un format informatique, nous proposerons un dispositif n'acceptant qu'une et qu'une seule croix dans la matrice, ainsi que l'ajout d'une question test avant de débuter le questionnaire de bien-être psychologique au travail.

Bien que cette première réflexion relève de la méthodologie, constituant le principal apport de cette étude, nous ouvrons un important champ de réflexion sur les particularités de la méthode et les processus de réponses qu'elle induit. Pour discuter ces éléments nous nous appuyons sur le concept de Sentiment d'Efficacité (Bandura, 2003), car ce dernier a fait l'objet d'une opérationnalisation au niveau individuel et collectif.

Une démonstration au travers du sentiment d'efficacité individuel et collectif

Nous montrons en effet que le format de questionnaire, comparativement à un format plus classique, n'est pas sans influence sur le processus de réponses des sujets. D'un côté, ces derniers favorisent une expression différente du vécu autour du concept convoqué par les

items, et d'un autre côté, ils se saisissent d'une façon tout à fait particulière du dispositif matriciel en situant leurs réponses dans des logiques de proximité / éloignement entre les niveaux questionnés. Bien que le format classique induise également des scores différents entre les échelles individuelles et collectives pour le concept de bien-être, nos résultats montrent très bien que la méthode matricielle offre l'opportunité d'exprimer son rapport au groupe. Ressort en effet une sur-représentation de réponses « moi comme nous » pour les deux concepts convoqués dans cette étude. En effet, nous confirmons ces résultats tant au travers des facteurs composant le modèle de bien-être psychologique au travail qu'au travers du concept de sentiment d'efficacité personnelle et collective.

Le passage que nous proposons par ce concept, largement documenté, constitue le principal apport réflexif de cette étude. En discutant ce qui est en jeu dans les aspects individuel et collectif de ce concept, nous présentons un parallèle à la notion de bien-être psychologique au travail selon les mêmes enjeux de méthode et de réflexion multi-niveau. Le concept d'efficacité personnelle possède une longue histoire de recherche et de critiques, c'est d'ailleurs une des notions qui appellent le plus de réflexion autour des niveaux auquel cette croyance est questionnée. Nous le rattachons ici à notre proposition méthodologique, n'ayant observé nulle par ailleurs cette opérationnalisation des deux construits SEP et SEC, bien que les réflexions autour de la mesure du sentiment d'efficacité collective prennent une bonne place dans la littérature scientifique (Whiteoak, Chalip, & Hort, 2004).

D'ailleurs Bandura relève la problématique de la méthode de mesure « l'absence de bonnes mesures pose un problème méthodologique pour les recherches » et propose deux opérationnalisations (Piguet, 2008, p. 92) :

1. additionner les évaluations que font les membres de leurs capacités personnelles pour les fonctions spécifiques qu'ils assument dans le groupe ;
2. additionner les évaluations que font les membres des capacités de leur groupe pris comme un tout.

Avec ces propositions nous retrouvons le débat qui nous anime sur un objet différent, mais néanmoins proche de certaines facettes du bien-être psychologique au travail. D'ailleurs, un ensemble de travaux ont montré des liens entre le sentiment d'efficacité personnelle et le bien-être au travail ou la satisfaction professionnelle (Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006; Pinquart, Juang, & Silbereisen, 2003; Sahu & Rath, 2003)

Bandura énonce ainsi les arguments qui participe au débat : « Le SEC est une caractéristique émergente au niveau du groupe plutôt que simplement la somme de l'efficacité personnelle perçut de chaque membre ... ». Cet argument va dans le sens de notre proposition de mettre directement en rapport les deux niveaux et fait écho à nos réflexions de l'étude précédente sur les limites des méthodes d'agrégats statistiques.

Par ailleurs, l'auteur ajoute : « Les croyances des gens en leur efficacité collective influencent le type d'avenir qu'ils envisagent, la manière dont ils gèrent leur ressources, les plans et stratégies qu'ils élaborent, la quantité d'énergie qu'ils investissent dans les activités de leur groupe, leur persévérance lorsque les efforts collectifs ne produisent pas de rapides résultats ou rencontrent une opposition vigoureuse, et leur vulnérabilité au découragement. » (Bandura, 2003, p.709). En d'autres termes, l'auteur affirme que le SEC influence les cognitions et les besoins fondamentaux qui orientent les conduites des individus et par la même leur SEP. Ainsi, niveaux individuel et collectif sont intimement liées, tout en répondant à des logiques de perceptions différentes. Ces arguments vont dans le sens d'une inter-relation entre des concepts envisagés à deux niveaux différents. Nous soumettons l'idée que cette relation, voire cette interaction, se base sur la comparaison entre soi et les autres, et par la même sur le rapport qu'entretient le sujet à son collectif, en particulier si en lieu et place des autres nous lui proposons de se concentrer sur son équipe de travail.

De plus, cette formulation de l'auteur sur l'intrication entre SEP et SEC constitue une critique de la première proposition méthodologique. En effet, le choix d'agréger les croyances en rapport à soi minimise fortement la part du collectif inhérente à celle-ci. En ce sens, le bien-fondé du prérequis mathématique de consensus entre les scores individuels[66], ne trouve pas ici de voie de résolution dans le champ théorique. Faut-il que tous les membres d'une équipe respectent un même niveau de cotation de leur croyance en leur sentiment d'efficacité personnelle, même en spécialisant le construit, pour justifier d'être un groupe qui partage une forme de sentiment d'efficacité collective ? Plus délicat à critiquer, car nous ne possédons pas tous les arguments en faveur de cette analyse, la question se pose également pour la seconde méthode proposée par Bandura. Additionner les évaluations que font les membres des

[66] Direct-consensus model : « probably the most familiar and popular form of composition among multilevel researchers » (Chan, 1998, p. 237).

capacités de leur groupe pris comme un tout, soit appliquer la méthode largement utilisée du « référent shift », ne trouve pas non plus une résolution théorique satisfaisante ; en particulier si l'on suit le raisonnement d'interdépendance entre des niveaux collectif et individuel construit l'un en fonction de l'autre. Notre principal argument est issu de nos résultats. En effet, les réponses du sujet lorsque les construits sont déconnectés, ne sont pas équivalentes à ses réponses lorsque ces mêmes construits sont connectés. Charge à nous de comprendre les enjeux de cette connexion proposée par la méthode de questionnaire à double entrée.

La « qualité émergente » de l'outil de questionnaire

Par exemple, nous mettons en avant que répondre au questionnaire matriciel favorise l'expression d'une égalité entre SEP et SEC. Nous caricaturons ces réponses en « je = nous ». Autrement dit, le sujet exprime dans ses réponses que ses capacités pour faire face à des situations d'agressions et de conflits sont exactement les mêmes que les capacités qu'il prête à l'équipe pour y faire face. Par contre, dans la modalité classique, ces mêmes répondants expriment plutôt qu'ils sont légèrement plus capables que le collectif. Nous défendons l'idée que les réponses « je = nous » ne sont pas le fruit du hasard, mais le choix conscient du sujet d'exprimer une capacité partagée. Nous appelons ces résultats une « qualité émergente » liée au processus de réponses au questionnaire à double entrée. Cette terminologie propre au champ de la systémique de Palo Alto – pour lequel nous avons une certaine inclinaison – constitue une propriété ne s'expliquant que par l'existence d'interrelations, « un peu comme l'eau ne peut s'expliquer seulement par la coexistence de « H2 » et « O » » (Duterme, 2002, p. 39).

En effet, en proposant des questionnaires « je » et « nous » séparés, cette expression par interrelation n'est pas « activée », et rien ne convoque cet aspect complémentaire aux réponses isolées aux deux échelles. Par exemple, la littérature montre assez bien que le niveau individuel est parfois moins prédictif que le niveau collectif et inversement (Zaccaro et al., 1995). Cette logique de « supériorité » des niveaux peut s'appliquer aux croyances des personnes face à des situations de stress (Esnard & Roques, 2014), tels que les conflits ou les agressions, représentant des facteurs de tension reconnus (Voirol, 2010), en particulier lorsque SEP et SEC sont mesurés de façon indépendante. Autre exemple, Bliese & Jex (1999) ont mis en évidence dans un devis de recherche multi-niveaux des effets modérateurs distincts selon que le sentiment d'efficacité soit individuel ou collectif et des facteurs de stress et des indicateurs de tension. À ce jour personne n'a étudié l'orientation des réponses des sujets

lorsque ces deux niveaux sont interrogés simultanément. Avec certaines limites, nos travaux montrent qu'une réponse « je = nous » est une autre façon d'exprimer ses croyances d'efficacité. Cette tendance de réponse est de plus cohérente lorsque l'on s'intéresse au rôle du sentiment d'appartenance par le biais de discrimination intergroupe (Théorie de l'identité sociale, Tajfel, 1981), ou aux besoins d'affiliation (Théorie de la conformité supérieure de soi, Codol, 1973), d'inclusion ou de distinction (Optimal distinctivenes theory, Brewer, 1990) qui structurent la définition de soi et le rapport au groupe des individus. Ainsi, sur le sujet du sentiment d'efficacité personnelle, l'expression d'une conformité ou d'une non-distinction personnelle dans la capacité à faire face à des situations difficiles est un marqueur cohérent, constituant grâce à la méthode à double entrée une information au moins aussi intéressante que la croyance plus classiquement exprimée à chaque niveau de l'échelle de sentiment d'efficacité.

L'auteur fondateur de ces concepts propose néanmoins une mise en perspective théorique s'appuyant sur les constantes inter-influences entre deux niveaux logiques, tout en précisant que l'un se conçoit à partir de l'autre. Nous avons d'ailleurs observé dans notre étude que le SEP et le SEC relèvent de deux expressions différentes, quelle que soit la méthode de questionnaire. Mais comme nous venons de le souligner, proposer ces concepts en regard permet à une autre logique de réponse de dominer. En reprenant la définition du SEP, nous pouvons penser que « la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités » (Bandura & Locke, 2003), est interdépendante – reformulons au niveau du groupe – de la croyance de l'individu dans les capacités de son groupe d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités par de dernier. Et pour aller un peu plus loin : « Les croyances d'efficacité personnelle ne sont pas isolées du groupe dans lequel fonctionnent les membres. En évaluant leur efficacité personnelle, les individus prennent inévitablement en compte des processus de groupe qui facilitent ou entravent leurs efforts... Une évaluation au niveau individuel est nourrie de processus agissant au sein du groupe ; de même, une évaluation au niveau du groupe n'élimine pas toute pensée relative aux individus qui contribuent à l'effort collectif. Il n'est donc pas surprenant que les deux indices d'efficacité soient au moins

modérément corrélés. »[67]. Tout est dit. Par conséquent, en proposant le niveau individuel sur une échelle, tout en traitant simultanément le niveau collectif mis en regard sur une autre échelle, nous questionnons l'un et l'autre des concepts tout en proposant au sujet d'élaborer à quel point ses croyances à chacun des niveaux sont similaires ou différentes. En ce sens, cette méthode offre une opérationnalisation susceptible de mieux respecter les définitions et les arguments proposés par Bandura afin de définir l'intrication entre SEP et SEC.

De l'individu au groupe

Ainsi, cette réflexion entre niveaux individuel et collectif s'applique à un concept aussi fondamental dans la psyché humaine que le sentiment d'efficacité personnelle, fondement d'un ensemble de théorie de la motivation et par extension de théorie du bien-être – à minima eudémonique (Richard M. Ryan & Deci, 2000). Sans trop extrapoler cette réflexion entre niveaux individuel et collectif, cette dernière s'applique aisément au concept de bien-être psychologique au travail et aux facteurs constituant le modèle de Dagenais-Desmarais (2010). Ainsi spécifié au domaine de vie travail, le sentiment d'efficacité personnelle relève plus d'une croyance subjective en ce que l'individu pense pouvoir faire à partir des compétences qu'il possède, quelles soient nombreuses ou non, que le fait même d'avoir « objectivement » des compétences (Almudever, Croity-Belz, Hajjar, & Fraccaroli, 2006). Allons plus loin en faisant l'hypothèse, que les conduites de l'individu au travail dépendent de ce qu'il pense pouvoir faire à partir des compétences qu'il s'attribue et à partir des compétences qu'il attribue à son équipe de travail, si son activité est dépendante de ce mode de fonctionnement. Ce raisonnement constitue dans nos travaux l'origine de notre intérêt pour les modèles de la cognition partagée, tel que le concept de mémoire transactive. En effet, ce modèle suppose une forme de mémoire externe (Wegner, 1987), partagée par les membres d'une équipe habitués à travailler ensemble. Autrement dit, la connaissance que l'on prête à un ou plusieurs coéquipiers devient aussi importante que sa propre connaissance. À nouveau, nous retrouvons l'idée que le groupe est au-delà de l'individu : le système de mémoire transactive est « plus que les composantes individuelles du système »[68]. Soit « une qualité émergente » à l'instar de

[67] Ibid. p. 710
[68] ibid. p. 190

l'hydrogène rencontrant de l'oxygène, pour un résultat qui dépasse la somme des deux. Nous nous situons bien dans un des acquis historiques de la psychologie sociale, considérant que le tout représente davantage que la somme de ses parties (Lewin, 1948). Pour autant, nous restons surpris des modes d'opérationnalisation par questionnaire que ce soit à l'endroit du sentiment d'efficacité ou de la santé au travail, toujours focalisé sur l'un ou l'autre des niveaux.

Perspectives

Ainsi, nous venons d'argumenter que les réponses au questionnaire matriciel ne sont pas le fruit du hasard, tout en constituant une « qualité émergente » dont nous devons montrer la valeur ajoutée. Pour ce faire nous devons mieux comprendre les origines des réponses des sujets à cette modalité particulière de questionnaire et nous assurer que c'est bien le rapport au groupe de ce dernier qui s'exprime dans l'interaction entre les 2 échelles. Comme évoqué dans cette discussion, nous proposons de convoquer plus en détail dans la prochaine étude les travaux des continuateurs de J.P. Codol au travers de la théorie de la distinctiveté optimale (Brewer, 1991). Par ailleurs, nous naviguons entre différents niveaux, l'individu, son rapport au groupe et son groupe. Le prochain devis de recherche intégrera tous ces niveaux afin d'éclairer le processus de réponses des sujets et la valeur ajoutée de la méthode, vis-à-vis de sa capacité à prédire le fonctionnement d'une équipe.

Conclusion

Cette première partie constitue une démarche de découverte de la méthode de questionnaire et pose les bases de nos futures études. Nous montrons que l'application de la méthode soulève de nombreuses questions tant méthodologiques que psychométriques, sans offrir la pertinence attendue quant à l'utilité de cette modalité d'évaluation du bien-être psychologique au travail.

Néanmoins, de nombreux résultats sont prometteurs et nous incitent à poursuivre nos investigations. En effet, il existe encore de nombreux freins à la validation et à l'exploitation de la méthode sur le terrain de l'entreprise. Exemple simple, nous identifions que le format de réponse papier-crayon suscite potentiellement une mauvaise compréhension de la consigne du questionnaire à double entrée. La solution est par conséquent informatique. Solution cohérente vis-à-vis des évolutions que connaît le monde de l'entreprise depuis l'avenue des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

En conséquence, de nouvelles études présentent l'occasion de mieux comprendre les processus de réponses des sujets à cette typologie originale de questionnaire et ce qui est en jeux dans les reposées « en accord » et en « désaccord » entre les deux niveaux de mesure. Néanmoins, ces ambitions doivent trouver des terrains d'étude.

Chapitre 4 : valider et tester le format de questionnaire

Terrains et verrous techniques

Nous constatons un paradoxe entre l'intérêt majeur des interlocuteurs de la société merlane comme les DRH, les médecins du travail et de prévention et les chefs d'entreprise, pour les questions de santé au travail des salariés et l'impossibilité d'accéder à travers eux à des terrains d'études pour nos travaux de recherches. En effet, étudier ou mesurer cette même santé par des questionnaires simples ou plus complexes n'est pas toujours souhaitée par ces mêmes interlocuteurs ou leur hiérarchie. La mise en place de ces mesures engage un ensemble varié d'acteurs : CHSCT, IRP, Médecin, Responsables de services, DRH et Comité de Direction. Sans compter que la plupart des guides pratiques sur la thématique de la prévention de la santé psychologique au travail conseillent, à juste titre, la mise en œuvre de démarches paritaires, concertées et pilotées par un groupe dédié à la conduite d'un projet d'actions sur le sujet (Chouarnière, Langevin, Guibert, & Montagnez, 2007). Une intervention autour des questions de santé psychologique des salariés ne débute ni ne s'arrête à l'administration d'un questionnaire.

A de multiples reprises, nous avons constaté dans les négociations concernant les accès à des terrains d'études, que la santé des travailleurs reste un sujet à forts enjeux pour les organisations. Les décisions, quant à la conduite d'enquête ne peuvent se faire sans réflexion et négociation paritaire, sans anticipation des besoins incontournables à la mise en place d'un plan d'action à postériori, ou encore sans communication interne cohérente. Nous nous devons également de prendre en compte le contexte de l'entreprise, qui parfois cherche à cibler les secteurs et les personnels concernés par une enquête, ce qui peut entrainer des difficultés dans le cadre d'une recherche scientifique appliquée. D'un côté, nous avons multiplié les rencontres avec des acteurs d'entreprise concernés par les démarches d'enquête, de diagnostic et de prévention de la santé au travail. D'un autre côté, nous n'avons pu mettre en place des actions dédiées à la démarche de recherche intégrant dans leur méthode le questionnaire à double entrée comme un des outils mis en œuvre dans l'accompagnement à la réflexion sur la prévention de la santé psychologique ou la promotion du bien-être au travail.

Ainsi, malgré l'intérêt « intellectuel » que nos hypothèses et méthodes de travail suscitent,

nous cumulons de nombreux échecs dans la transformation des intentions en études.

L'écho le plus favorable à nos travaux vient de grandes institutions syndicales comme la FSU et l'UNSA, ainsi que d'institutions de la fonction publique. Les institutions syndicales, s'inquiètent des évolutions du travail tant sur le plan des conditions de travail, des pratiques de management, ou de la mise en tension des agents de la fonction publique en lien avec les logiques de rationalisation des coûts. Elles s'intéressent aux répercussions tant positives que négatives du travail sur les actifs. Un syndicat a toute liberté de conduire des enquêtes auprès de ses membres et d'en étudier unilatéralement les résultats. Les enjeux de paritarisme étant ainsi levés, l'accès à des populations de travailleurs hétéroclites, et à des territoires géographiquement important, l'absence de ciblage d'une population de travailleur en particulier, nous permettent de procéder à des études utilisant notre questionnaire matriciel.

Dans le cadre d'un accord avec la FSU d'un côté et l'UNSA de l'autre, nous profitons d'une large diffusion par courriel auprès des sympathisants. Le mode de diffusion privilégiée par ces campagnes, le mailing, suppose un support de questionnaire informatisé. Aucune des solutions traditionnellement utilisées par les chercheurs pour conduire des enquêtes par internet ne proposait notre modalité de questionnaire à double entrée Nous testons les différents outils proposés par Qualtrics®, Survey-Monkey® et Limesurvey®, contacté les services clients des sociétés éditrices des solutions de questionnaire en ligne Qualtrics® et Survey-Monkey®. Mais ces démarches sont restées infructueuses. En fin de compte, nous faisons le choix de développer notre propre solution de plate forme de questionnaire selon nos besoins bien spécifiques.

Nous créons donc un site internet dédié à la recherche à l'adresse suivante : www.florentbonnel.fr . Son hébergement est assuré par la société OVH® au travers d'une offre pouvant supporter un afflux massif de répondants tant sur le site que sur le support de questionnaire dans un laps de temps court.

Ce site est mis en forme et pensé pour être consultable par ordinateurs, tablettes et Smartphones. Nous proposons aux internautes intéressés plusieurs pages d'informations sur le projet de recherche et les différents acteurs du projet. Au-delà de cette partie d'information aux visiteurs, le dit site abrite les pages donnant accès aux différents questionnaires. Elles sont accessibles en direct pour les participants sollicités, présentent un rappel du contexte de la démarche et les consignes générales des études proposées. Nous avons intégré au sein de ces

premières pages d'information de chaque étude un bouton : « J'accepte les conditions / je participe à l'enquête » et un bouton « Je n'accepte pas les conditions », le participant donne ainsi son accord sur les principes de l'étude avant de commencer à répondre aux différentes questions. Cliquer sur le bouton « J'accepte les conditions / je participe à l'enquête » fait office de consentement éclairé quant aux conditions de passation du questionnaire. La date et l'heure de passation de chacun d'entre eux sont automatiquement conservées dans la base de données compilant les résultats de chaque étude conduite au travers de la plateforme Internet.

Le site utilise une base de développement et de codage WordPress®. Nous faisons appel à un développeur informatique spécialisé dans la création d'applications intégrables à la plate forme WordPress®. Le questionnaire à double entrée intègre une page web traditionnelle, créée et mise en page au travers des solutions proposées par WordPress®, tout en proposant un graphisme très proche du format papier-crayon précédemment utilisé. L'application incorpore des solutions de gestion assez larges : création libre des items, de leur ordre, création libre des niveaux d'échelles ainsi que l'interchangeabilité des niveaux : positionner les items formulés en « je » sur l'axe vertical ou horizontal. Ce besoin de passer par le développement informatique pour déployer notre questionnaire à double entrée par internet, fait écho au caractère innovant de notre méthode. Il semble que jusqu'à présent, aucune offre spécialisée de questionnaire en ligne ne propose de solutions pour une démarche sollicitant simultanément le répondant sur 2 axes.

Nous décidons d'y associer une consigne par laquelle chaque participant crée un code personnel. Voici sa formulation : [2 premières lettres de votre prénom] + [2 dernières lettres de votre nom] + [2 premières lettres de la ville/village où vous travaillez] + [3 derniers chiffres de votre numéro de téléphone personnel] Par exemple, Martin Durant, travaillant à Lyon, 0499887766 : MANTLY766

Le besoin d'un code personnel a pour origine la nécessité d'établir le lien avec d'autres solutions de questionnaires utilisés dans les études pour un même participant. En effet, notre plate-forme internet est limitée à ce seul questionnaire. Pour collecter les réponses à des questionnaires plus classiques dans leur construction, ou les réponses aux différentes variables sociodémographiques, nous utilisons la plate forme Survey-Monkey®. La société merlane possédant un abonnement auprès des services de Survey-Monkey®, nous mettons aisément en

œuvre aisément l'ensemble des questions classiques et le code personnel nous permettant de reconstituer les résultats des répondants à l'ensemble des variables étudiés.

Après quelques tests et débriefings de la passation auprès de salariés de la société merlane et de réseaux personnels, le questionnaire et sa consigne identique à la version papier-crayon, mais adaptée au graphisme de la page internet, apparaissent concluants. Afin de nous assurer d'une bonne compréhension de la consigne et de l'utilisation de la méthode de réponse en une seule croix pour deux questions, la première matrice «Je» / «nous» proposée au participant est une matrice d'essai. Les items, dont la formulation est tirée d'un autre questionnaire sur le bien-être psychologique au travail, s'ajoute aux 25 autres questions du modèle de bien-être psychologique au travail que nous utilisons. Bien sur les réponses à cette première matrice sont systématiquement exclues lors du recueil des résultats. Nous reviendrons sur ce détail en présentant la seconde étude.

Etude 3 : Fédération Syndicale Unitaire de l'Yonne

A Ginette Bret

Les pratiques dominantes dans le cadre des interventions visant la prévention des Risques Psychosociaux s'appuient le plus souvent sur des diagnostics quantitatifs par questionnaires, rendant incontournables les experts de ces méthodes (Harvey et al., 2006). Cette démarche est cohérente avec le cadre épistémologique qui guide les interventions dans les organisations ; un ancrage quantitatif et cartésien (Griffiths, 1999). Nous avons constaté ces deux points sur le terrain de l'entreprise et des activités de conseil de la société merlane. Nous développons un questionnaire à visée pratique, cherchant à apporter une méthode diagnostique du bien-être des individus au travail et du fonctionnement des groupes. Nous nous inscrivons également dans ces perspectives dont la méthodologie est un objet incontournable.

Ces approches par questionnaire rencontrent les évolutions de l'entreprise dont la montée en puissance de l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) (Klein & Ratier, 2012). Ainsi, les outils de diagnostic de la santé au travail et des causes potentiellement associées sont totalement ou partiellement informatisés et font l'objet de développement informatique pour faciliter leur diffusion et leur utilisation. Ces méthodes par questionnaires intègrent à la fois des outils développés scientifiquement et d'autres, davantage sur mesure, construits dans les phases préparatoires à la diffusion des questionnaires dans l'entreprise concernée.

Des démarches plus épidémiologiques existent, telles que l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer), réalisés par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) et la Direction générale du travail depuis 1987. Basée depuis le début sur la même méthodologie, cette enquête permet de mesurer l'évolution des expositions professionnelles des salariés. Il existe également des sondages ou « baromètre sociaux », prenant la température du climat social d'une entreprise

ou d'une population générale d'actifs. Les résultats de tels outils sont largement diffusés sur Internet et font l'objet de communication constante tant dans l'entreprise que sur le plan marketing. Certaines mutuelles pratiquent ce système de veille épidémiologique, ainsi que des cabinets de conseil ou encore de grandes entreprises de services s'appuyant sur les institutions spécialisées telles que IPSOS®[69]. Nous laissons au lecteur curieux, le soin de « googleliser » les mots « baromètre du bien-être au travail »[70] pour mieux comprendre notre propos.

Ainsi, nous constatons un réel intérêt pour les états des lieux de la santé des travailleurs, qu'elle soit bonne ou mauvaise selon les finalités de la démarche. En effet, un état des lieux cherche à établir des résultats sur un échantillon le plus large possible, englobant une diversité de profils de travailleurs. Cette démarche ne cherche pas à analyser une situation particulière pour mieux la comprendre et y apporter des réponses. Les résultats ne seraient qu'un support de communication ou un échantillonnage au titre de la constitution d'une population de référence. Comme nous l'avons évoqué l'univers syndical dans l'entreprise, ou à travers ses instances de regroupement, est tout autant intéressé par ces démarches de sondage, baromètre, diagnostic, enquête, consultation…

Dans cette deuxième étude, nous avons travaillé avec la FSU du département de l'Yonne (89) dans le cadre d'une journée d'échange et d'information prévue le 23 mars 2015 à Auxerre, et intitulée « Maintenir les collectifs de travail vivants ». Notre objectif était de présenter les principaux résultats d'une démarche d'étude par questionnaire pour partie construite en concertation avec l'organisatrice de la journée. Nous souhaitions également favoriser le débat afin d'échanger avec la cinquantaine de personnes présentes. Ainsi, notre démarche d'étude, débutée quelques semaines avant la rencontre avec un échantillon de participants au questionnaire, est couplée à 3 types d'enjeux scientifiques propres à notre démarche de recherche :

- des enjeux d'apport d'informations à vocations épidémiologiques aux instances de la FSU,
- des enjeux de vulgarisation de nos résultats pour susciter le débat. Durant la journée du 23 mars, la présentation des résultats et les échanges se sont fait sur un intervalle de

[69] http://www.ipsos.fr
[70] Lien court pour « googleliser » http://tinyurl.com/googleliser

2h, au cours duquel nous avons cherché à traduire au mieux les résultats et leur complexité,

- des enjeux de recherche doctorale.

Nous ne retraduirons pas la dite démarche de vulgarisation dans les lignes qui suivent, nous nous concentrerons sur ses apports à nos objectifs de recherche.

Objectifs

Tout comme la santé psychologique dans son ensemble, le bien-être, sa composante positive, est difficile à capter (Bruchon-Schweitzer, 2005). Les questionnaires et autres méthodes utilisées dans les interventions en entreprise, mélangent parfois les facteurs de troubles, les troubles liés aux facteurs, voire les concepts convoqués comme modèle explicatif des liens entre facteurs et troubles. Par exemple, nous témoignons de l'utilisation massive des questionnaires de Karasek et de Siegrist (Niedhammer et al., 2000). Ces outils s'appuient sur un fort consensus scientifique quant à leurs usages et capacités à appréhender les situations de Job Strain (Ciavaldini-Cartaut & d' Arripe-Longueville, 2013). Néanmoins, sur le terrain, ces derniers s'avèrent souvent ambivalents avec les notions de stress, de santé psychologique ou de souffrance au travail.

Mais les travaux de Karasek ou de Siegrist et l'utilisation des questionnaires qui en résulte ont une longue histoire de réflexion, d'appuis empiriques et de pratiques (Bourbonnais et al., 2005). Ce n'est pas le cas pour le concept du bien-être et encore moins pour l'outil et le modèle que nous utilisons afin d'appréhender le bien-être psychologique au travail. Malgré un certain manque de recul pour constater des qualités diagnostiques de l'IBEPT et l'incontournable besoin d'études comparatives avec des questionnaires éprouvés, cette validation n'est pas le premier objectif de notre démarche. En effet, il ne s'agit pas pour le travail qui nous occupe de remettre en question l'outil dans ses arguments théoriques, sa structure ou ses qualités psychométriques intrinsèques. En seul préalable, nous projetons de contrôler les qualités psychométriques de la modalité de passation au format matrice dans sa capacité à capter le bien-être psychologique des individus. Ceci afin de vérifier si l'interaction entre les items formulés au niveau classique de l'individu « je » et les items formulés au niveau moins classique du groupe d'appartenance « nous » apporte un éclairage utile sur

l'individu et le collectif de travail. Si tant est que cette alternative méthodologique ne biaise pas, par elle même, les réponses recueillies mais qu'elle corresponde bien une nouvelle façon de questionner les salariés sur la santé au travail.

Pour ce faire, nous mettons en place les jalons d'une démonstration de la qualité de l'outil matriciel sur un ensemble d'aspects méthodologiques, tout en continuant à explorer la spécificité de la « troisième voie » qu'offre notre méthode. Nous avons fait le choix d'investir les deux niveaux mis en jeu dans le questionnaire à double entrée : « l'individu », selon des variables exclusives à ce niveau, et le « collectif » selon des variables exclusives à ce niveau. Afin d'étudier l'interaction entre les deux échelles, que nous identifions comme la marque d'un « rapport au groupe » chez le répondant, nous intégrons dans cette étude des éléments nous inscrivant dans la continuité des travaux de Codol (1984), traduisant la tension individuelle entre les besoins d'appartenir au groupe et de s'en différencier (Hornsey & Jetten, 2004). Nous prenons aussi des éléments éclairant le rapport au groupe dont chaque individu est intrinsèquement porteur.

Tant à partir de la littérature intégrant les travaux sur la comparaison sociale, tant par nos premiers résultats discutés précédemment, nous défendons l'idée que le format de passation à double entrée que nous proposons est susceptible d'introduire une nouvelle variable du fait même de l'interaction entre les deux échelles. Dans cette perspective, il ne s'agirait plus pour le répondant d'émettre une opinion sur les éléments qui constituent son bien-être, puis indépendamment, celui du groupe. Selon notre hypothèse, il s'agirait plus pour le répondant de formuler une opinion sur le rapport entre son niveau de bien-être et celui perçu au niveau du groupe. Cela à chaque item proposé, et par conséquent pour chaque facteur composant le modèle. Au titre de la validation de cette hypothèse, nous devrions retrouver les phénomènes classiques de la comparaison sociale dans les scores des participants et dans les résultats de passation de cette méthode alternative de questionnaire. Nous devrions également comprendre les réponses des participants à partir d'une analyse de variables cherchant à traduire d'une certaine façon, leur rapport au groupe dans l'absolu et leur rapport au groupe de référence questionné au travers de la matrice. Cet élément nous rappelle la nécessité de mieux comprendre à quel type de groupe les personnes sollicités par notre questionnaire à double entrée font référence et cela avant d'introduire une variable rendant compte du fonctionnement du groupe en soi. En effet la notion de groupe ou d'équipe de travail s'appuie sur une tradition de recherche dont les publications au fil des 20 dernières années ont considérablement augmentés et par conséquent générées du « bruit » (Devine, 2002). A

l'instar de Devine[71], explicitons ce propos en citant : « Le type de groupe est primordial pour déterminer l'efficacité. En distinguant les différents types d'équipes, cette étude indique clairement que les variables étudiées et les résultats observés varient selon les différents types d'équipes. »[72] (p. 281).

L'ensemble de ces ambitions se décline en 6 hypothèses, nous situant alternativement au niveau de l'individu, au niveau du rapport individu groupe et au niveau du groupe.

Capter le bien-être psychologique au travail

Afin de nous assurer de la capacité de notre outil à saisir l'expérience de bien-être psychologique au travail, nous proposons trois questionnaires évaluant la santé psychologique en complément de l'IBEPT au format matriciel. Pour cela, nous nous basons sur deux outils comparables ou identiques aux quatre outils exploités par Véronique Dagenais-Desmarais (2010)[73], pour valider le questionnaire IBEPT dans son travail de thèse. Nous avons également utilisé une échelle mesurant les symptômes de stress, en choisissant la plus employée dans le cadre des enquêtes en santé au travail (Langevin, François, Boini, & Riou, 2011). Malgré notre modification de l'échelle de réponse en une échelle symétrique de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord » vis-à-vis de l'outil d'origine, nous émettons l'hypothèse que les corrélations des cinq facteurs du modèle avec d'autres modèles et questionnaires évaluant la santé positive ou négative puissent être correctes, ou à minima proches des liens de corrélations observées par l'auteure de l'IBEPT[74]. Ainsi, avec cette première hypothèse (H1a), nous souhaitons valider la capacité du questionnaire à double entrée à capter le bien-être psychologique au travail au niveau individuel de façon comparable à des outils reconnus. L'étude précédente a montré des signes favorables à cette bonne validité divergente. De façon cohérente avec nos discussions des études précédentes, nous nous attendons à ce que les corrélations entre les mesures de santé individuelle SWLS,

[71] Ibid.
[72] traduction personnelle : « The type of team matters for the determinants of effectiveness. By distinguishing among types of teams, this review clearly indicates that the variables that are studied and the findings that are captured vary for different types of teams. » (S. G. Cohen & Bailey, 1997)
[73] Page 114.
[74] Ibid, p. 153

SPANE et MSP-9 soient moins fortes pour le bien-être perçu au niveau de l'équipe que de l'individu. Néanmoins, un ensemble de corrélations devraient s'avérer significatives, en particulier pour les facteurs les plus proches conceptuellement des mesures de bien-être subjectif ou hédoniste rendant compte de la relation entre les niveaux individuel et collectif (H1b). Ainsi, le niveau collectif de bien-être psychologique au travail apparaît comme un construit différent du niveau individuel tout en y étant lié (H1c). La confirmation de cette dernière hypothèse argumente le fait que nos deux échelles restent pour partie indépendantes et pour partie reliées.

Par-delà la performance contextuelle : apport de la motivation pro-sociale

Au niveau individuel, notre précédente mesure de la performance contextuelle à partir des comportements de citoyenneté organisationnelle ne nous a éclairé en rien sur le lien entre bien-être et performance. De plus nous ne donnons pas de suite aux hypothèses autour de l'analyse du lien entre OCB et indice d'interaction des échelles verticales et horizontales. Nous souhaitons donc voir évoluer notre exploration du lien entre bien-être et performance, tout en liant cet objectif à notre apport sur les aspects individuels susceptibles d'expliquer les réponses à notre questionnaire à double entrée. Ainsi, nous nous proposons d'étudier la question au travers d'un regard nouveau, plus intrinsèque à l'individu. En effet, à l'origine des comportements citoyens orientés vers les individus ou l'organisation, la motivation pro-sociale au travail jouerait un rôle important. Ce concept cherche à appréhender la volonté individuelle d'avoir et de percevoir un impact positif sur les autres ou sur les collectifs (Batson, 1987; Adam M. Grant, 2007). Adam M. Grant propose un important travail de clarification du concept et d'analyse de l'intérêt de ce dernier pour mieux comprendre les origines de la persévérance, de la performance, de la productivité, de la citoyenneté et de la prise d'initiative au travail au niveau individuel (A.M Grant & Berg, 2010). En particulier, l'éclairage de la motivation pro-sociale sur les comportements citoyens en entreprise permet de dépasser l'assomption cynique de l'égoïsme comme seule explication des buts poursuivis au travail et permet de comprendre pourquoi les travailleurs protègent et cherchent à développer une expérience positive chez les collègues, les usagers ainsi qu'au sein même de l'organisation (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003). La motivation pro-sociale est une des traductions de la théorie de « l'orientation vers l'autre », qui plus que la volonté d'avoir une influence positive à différents niveaux, explore l'intérêt de l'individu à l'endroit du

« confort des autres »[75] (B. M. Meglino & Korsgaard, 2007). Au cœur de cette proposition, l'orientation vers l'autre invite à nuancer les approches dans lesquelles l'intérêt personnel ou le traitement rationnel intéressé, est vue comme premier. Basé sur la théorie des décisions comportementales[76] de Bazerman (1993), le raisonnement intéressé dans la théorie de l'orientation vers l'autre se définit par la tendance à penser et à agir de manière à obtenir un résultat optimal pour l'individu selon sa propre estimation des résultats et des risques pris pour y parvenir. S'inscrivant en miroir de cette approche à dominante « intérêt personnel », la disposition individuelle à l'orientation vers l'autre renverserait les croyances sur l'obtention de résultats et leur valences personnelles, pour mettre en œuvre des attitudes et des comportements favorables aux autres, en passant moins par le prisme de l'égo (Meglino & Korsgaard, 2004). Dans une certaine mesure, cette disposition individuelle à envisager l'intérêt des autres en minimisant son propre intérêt, autrement dit la possibilité d'établir une distance variable entre ses intérêts ou sa valeur personnelle et celle des autres peut être mise en exergue dans un rapport « moi » / « le groupe ». En effet, dans notre questionnaire matriciel nous observons des scores « atypiques », dans lesquels les répondants expriment une distance entre leur expérience de bien-être et celle perçue au niveau du groupe.

Ainsi, nous supposons que la motivation pro-sociale comme variable individuelle est un élément explicatif du type de réponses dans le questionnaire à double entrée. Nous nous attendons à ce que les participants proposent des réponses avec une distance marquée entre leur expérience de bien-être et celle perçue au niveau du groupe. En particulier lorsque qu'ils perçoivent celle-ci comme très bonne, ils montrent également une motivation pro-sociale plus faible. Inversement, lorsque l'expérience de bien-être du groupe se ressent comme très bonne comparativement à l'expérience individuelle et, si la distance mise en avant par le répondant est élevée, la motivation pro-sociale se révèle très forte (H2).

Par ailleurs, parmi les collaborations de Adam M. Grant, il ressort de quelques études des liens robustes entre la motivation pro-sociale et la satisfaction au travail (Adam M. Grant & Sonnentag, 2010). Nous allons mettre en avant ces liens par l'intermédiaire de notre mesure du bien-être et des mesures connexes de santé positive au travail, à la condition que le

[75] « the welfare of others » (B. M. Meglino & Korsgaard, 2007)
[76] « Behavioral decision theory » (Bazerman, 1993)

répondant perçoive que son activité professionnelle a effectivement un impact positif sur les usagers auxquels il s'adresse (H3). Il est en effet possible d'investir la question de la motivation pro-sociale tant au travers de l'intention de faire le bien que l'individu s'auto-attribut, que par l'impact perçu de ses comportements sur ses coéquipiers.

Ainsi, l'exploitation de nos résultats aura pour objectif de mettre en lumière les liens potentiels qui unissent l'intention et l'impact de la motivation pro-sociale et le bien-être au travail perçu au niveau individuel et au collectif.

« Moi et mon groupe » : mise en tension de besoins fondamentaux

Avec l'intégration des réflexions théoriques et pratiques autour de la motivation pro-sociale nous appréhendons le rapport que chaque individu a vis-à-vis de son environnement social au travail, tout en ayant conscience qu'il existe des différences selon la nature de la relation à ces « autres ». Mais notre proposition méthodologique, « plus que les autres en soi », soumet un rapport à son groupe d'appartenance sous le vocable choisi d'équipe de travail. Ainsi, au-delà de possibles traits individuels qui nous éclairent sur les types de réponses dans le questionnaire à double entrée, l'évaluation de l'expérience de bien-être psychologique au travail impose au répondant un regard sur son groupe d'appartenance. Nos premières tentatives d'analyse de l'intérêt de l'interaction entre les deux échelles nous permet de constater des liens entre des scores de bien-être psychologique au travail homogènes pour les membres d'une équipe et des scores à faible distance entre l'échelle centrée sur l'individu et celle centrée sur le collectif. Que ce soit en mathématique et statistique ou dans le vaste champ de la psychologie – dont celui de la psychologie sociale – la notion d'homogénéité accepte de nombreuses définitions, tout en constituant un axe d'intérêt que nous investissons. La perception individuelle de l'homogénéité dans le groupe a déjà été mise en perspective avec la littérature interrogeant le rapport au groupe, dans notre champ de prédilection de la psychologie sociale (Pickett & Brewer, 2001).

Les apports des sciences de la psychologies au rapport individu / groupe, ou autrement dit à la notion de comparaison sociale, soi et autrui réunis en collectif ou non, est vaste et hétéroclite. Nous avons précédemment abordé la pertinence des travaux de Jean-Paul Codol pour nous guider dans nos réflexions. Au-delà des stratégies individuelles de présentation de soi comme différent d'autrui tout en se conformant aux normes sociales, le concept de

conformité supérieure de soi met en exergue deux besoins fondamentaux chez l'individu : un continuum entre appartenance à des groupes et des catégories sociales, et se différencier afin de se constituer comme un sujet unique. Parmi les continuateurs de Codol sur ce thème de besoins fondamentaux en opposition, la « théorie de la distinctiveté optimale »[77] (ODT) est un appui idéal pour appréhender le type de réponses dans notre outil matriciel. Selon Brewer (2007) p. 731, « la théorie [de la distinctivité optimale (Brewer, 1991)] stipule que les humains sont caractérisés par deux besoins opposés qui gouvernent la relation entre le concept de Soi et l'affiliation, à des groupes sociaux. Le premier est un besoin de différenciation des autres qui opère en opposition au besoin d'inclusion. Conformément au modèle, les deux notions produisent une caractéristique émergente – la capacité d'identification sociale à des groupes distinctifs, qui satisfait les deux besoins simultanément ». Cette approche postule que l'identification à des groupes suffisamment différents permet d'équilibrer le dilemme entre les besoins fondamentaux mis en exergue. Ces besoins d'affiliation et de différenciation s'activent constamment autour d'une recherche d'équilibre. À chaque fois que l'un est pleinement satisfait, l'autre s'active pour rompre le déséquilibre. Nos précédents résultats nous ont permis de tirer un ensemble de conclusions intéressantes autour de l'homogénéité des scores entre coéquipiers, grâce à un indice simple d'interaction entre les échelles verticale et horizontale. Dans cette même perspective, nous souhaitons comprendre si le dilemme entre les besoin individuels de représenter son groupe tout en s'en différenciant, est effectivement mis en exergue dans notre outil. Nous souhaitons au travers de cette analyse vérifier que l'outil propose bien un rapport individu / groupe. Par ailleurs, les résultats issus de notre première étude, des scores « je » souvent supérieurs aux scores « nous », nous amènent à explorer les éléments théoriques à l'origine de telles réponses. Selon le sens de la différence « je » / « nous », nous ferons appel à différents modèles pour comprendre le type de réponses et à la traduction d'un potentiel effet de la norme sociale perçue. Sans convoquer un groupe complémentaire dans le contexte de travail du répondant, permettant d'équilibrer les besoins commentés par la théorie ODT, nous formulons tout de même l'hypothèse que le type de réponses à notre questionnaire matriciel met en exergue chacun des besoins d'inclusion et de distinction ainsi que le dilemme entre ces deux besoins. Cette démonstration alimente les ambitions que nous plaçons dans la méthode du questionnaire à double entrée.

---

[77] Optimal distinctiveness theory

Pour ce faire, nous vérifions préalablement quelle influence l'expérience des relations interpersonnelles dans le groupe a sur l'équilibre des besoins. En effet, les travaux de Sheldon & Bettencourt (2002a) montrent un lien significatif entre une expérience de bien-être subjectif, les besoins fondamentaux issue de la TAD et les sentiments d'inclusion et de distinction au cœur de l'ODT. En cohérence avec la suite de leurs travaux, nous soumettons l'hypothèse que le sentiment d'inclusion est favorisé par la perception de relations de qualité au niveau individuel comme collectif (H4a). Au-delà des travaux de Sheldon et Bettencourt,[78] rien dans la littérature scientifique ne laisse présager qu'une forte activation du besoin de distinction personnelle est liée à l'expérience de bien-être. Nous faisons donc l'hypothèse que le sentiment de se distinguer personnellement du groupe s'appui non pas sur la qualité des relations mais plus sur des facteurs qui permettent de caractériser une particularité individuelle vis-à-vis d'une perception regroupée de cette caractéristique au niveau de l'équipe. Par exemple dans le modèle de bien-être, les facteurs Sentiment de compétence et Volonté d'engagement sont concernés (H4b). En d'autre termes, la perception de se distinguer personnellement dans le groupe reste plus sensible à la comparaison sociale convoquant des caractéristiques personnelles, comme la compétence ou l'engagement, que des facteurs plus multi-référentiels comme l'Adéquation interpersonnelle. Enfin, nous formulons l'hypothèse que notre outil de questionnaire à double entrée de bien-être psychologique au travail, de part sa modalité particulière, permet de rendre compte du dilemme d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et par prolongement, de l'effet « Primus, inter pares » (H4c).

De plus, l'analyse des scores obtenus à notre questionnaire à double entrée, selon une perspective de comparaison issue d'un dilemme interne à l'individu ou issue d'un effet plus direct de comparaison « moi » / « l'équipe », offre l'occasion de discuter les différents apports des théories analysant les raisonnements autour de la comparaison sociale. Cette perspective alimente notre réflexion sur le rapport individu / groupe et la capacité de notre outil à le mettre en exergue et à en rendre compte.

[78] Ibid.

Influence du type de groupe sur les réponses au questionnaire matriciel de bien-être

Toujours dans une démarche exploratoire visant à démontrer l'intérêt d'un outil de questionnaire à double niveau – l'individu, son équipe – il est primordial de prendre en compte des éléments au niveau du groupe. C'est une des limites de notre étude précédente. Nous souhaitons démontrer que notre outil à double entrée apporte un éclairage diagnostique sur la vie du groupe vu comme un tout, c'est à dire au-delà de l'agrégat des scores obtenus au seul niveau en référence à l'individu. Préalablement à la mise en œuvre de cette ambition, il est important de comprendre à quel type de groupe le répondant fait référence. Dans notre première étude la question ne s'est pas posée, nous étions centré sur des « groupes projet » contrôlés dans le cadre d'une formation. Par contre, le devis de recherche qui nous occupe ici, plus large en termes de diffusion et de population ciblée, requiert une analyse préalable du type de groupe.

Nous choisissons de contrôler différents niveaux d'information autour des équipes auxquelles les répondants font référence.

Par exemple, dans ce devis de recherche nous vérifions la taille des groupes. Vu la place du travail en groupe dans les entreprises et institutions, constituant de plus en plus l'unité de base de l'organisation (DeShon et al., 2004), nous nous attendons à une majorité de groupes de petites tailles, en dessous de 15 membres. Cette taille seuil corresponds à la définition des groupes restreints (Anzieu & Martin, 1990). Dans ce type de collectif, le répondant peut identifier chaque membre individuellement. La constitution de la référence « nous » en est alors facilité. Néanmoins, des groupes plus larges peuvent atteindre jusqu'à 30, 60 membres. En effet, les répondants peuvent identifier leur groupe d'appartenance selon une logique de métier et d'appartenance à un métier ou une catégorie de travailleurs dans leur entreprise ou institution (les pompiers, les enseignants, les conseillers, etc.). Au-delà de ces réponses, dans une situation d'expérimentation peu contrôlée, à l'instar de notre devis de recherche, nous pouvons obtenir des réponses faisant référence à une catégorie plus sociétale, convoquant un groupe de 100 ou 300 personnes sur le territoire de diffusion du questionnaire. Pour ce type de groupe, nous nous attendons à ce que le répondant s'appui sur des éléments stéréotypés pour penser et traiter dans le questionnaire le niveau de compétence, d'engagement ou de reconnaissance perçue pour cette population de travailleurs – dont le répondant fait tout de même partie.

Cette perspective de traitement du questionnaire à double entrée et d'analyse des résultats rejoint les florissant travaux sur l'étude de la comparaison et de l'écart perçue de discrimination entre l'individu et son groupe d'appartenance, « The personal-Group discrimination discrepancy » (D. M. Taylor, Wright, Moghaddam, & Lalonde, 1990). Ces travaux nous intéressent car les auteurs cherchent à mettre en lumière les explications sous-jacentes au phénomène d'écart, positif ou négatif selon les situations évaluées, entre la perception d'un phénomène de discrimination au niveau individuel et la perception du même phénomène au niveau collectif. De nombreuses explications succèdent et restent l'objet de discussions et de publications. D'un coté un champ d'analyse propose des explications « motivationnelles » au phénomène, d'un autre coté, certains auteurs avancent des explications plus « cognitives » (Kessler, Mummendey, & Leisse, 2000).

Avant d'entrer plus dans le détail des théories et propositions avancées dans les travaux « personal-group discrepancy », nous contrôlerons la disponibilité de résultats relevant de ce champ d'analyse dans notre étude.

Cette perspective ouvre à nouveau un champ de discussion sur les éléments conceptuels explicatifs des réponses à notre questionnaire à double entrée. En particulier, des réponses du type « personal-group discrepancy » remettent en question la possibilité pour l'individu de s'appuyer sur une norme de groupe identifiable. Ces éléments seront discutés à l'aune des résultats obtenus. Rappelons que nous avons proposé précédemment au travers des travaux de J.P. Codol et continuateurs que cette norme de référence est un élément potentiellement explicatif de certaines réponses dans le questionnaire matriciel. Pour autant des travaux issus des réflexions sur la comparaison sociale et des effets de différences entre objets évalués apportent un éclairage complémentaire. Par exemple, nous pouvons faire référence à la proposition de modèle « Local Comparisons-Général-Standards » (LOGE) de Giladi & Klar (2002). D'après cette approche les individus à qui l'on demande d'effectuer un ou plusieurs jugements sur un membre du groupe en particulier, en regard aux autres membres du groupe, échoueraient à mobiliser la bonne norme. Mis en situation de comparer un item singulier (1 personne) à un item pluriel (plusieurs personnes), qu'il soit positif ou négatif, l'individu « fail to use the normatively appropriate local (group) standard and are infelicitously affected by a

more general standard »[79]. Le modèle sous-entend par « standard plus général », la construction par l'individu d'un standard hybride, composé par les membres du groupe évalué mais aussi par « les gens en général » (Suls et al., 2010). L'ajout de cette référence aux « gens en général » crée chez le répondant un standard plus global de sorte que la cible finalement évalué, par exemple l'individu lui même, est évaluée plus fortement dans un sens positif comme négatif selon l'objet questionné. Ainsi l'empiètement d'une norme plus large affecte directement les jugements de comparaisons sociales.

Ainsi, si les données recueillies permettent cette analyse, nous faisons l'hypothèse que la référence à un groupe non-restreint et que l'effort pour inférer cette représentation du groupe est, chez le répondant, plus complexe que pour les groupes restreints (H5a). De ce fait, relevant d'un possible traitement de la différence moi / mon équipe mis en exergue dans notre méthode les résultats dans la matrice seront différent pour ces répondants que pour les répondants faisant référence à des groupes restreints (H5b).

Elément de climat d'équipe, le sentiment d'équité dans le groupe

Nous avons précédemment argumenté l'intérêt d'intégrer une variable dépendante visant à contrôler le vécu des différences de traitements. En effet, si les travaux sur le LMX Différentiation se concentrent sur la relation entre les membres et le leader, ce n'est pas le seul champ d'investigation de l'impact de la perception de différences de traitement.

Nous souhaitons donc nous appuyer sur le vaste champ de recherche de la « Justice Organisationnelle » afin de donner une continuité à nos hypothèses sur les comportements citoyens (Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; Podsakoff et al., 1990) et intégrer la question des différences de traitement perçue au niveau individuel (Erdogan & Bauer, 2010) et par extension au niveau du collectif (Du, Choi, & Hashem, 2012).

Néanmoins, afin d'avancer plus avant dans nos investigations méthodologiques nous souhaitons envisager une variable du niveau de « l'équipe en soi ». Autrement dis, vu notre

[79] Ibid. p. 538, « l'individu ne parvient pas à utiliser la norme locale appropriée (celle du groupe), et est contaminé par un standard plus général » (traduction personnelle).

devis de recherche questionnant des individus pris isolément, nous souhaitons envisager une variable qui se réfère au collectif et uniquement au collectif à l'identique du concept de Mémoire Transactive.

En effet, dans le champ de recherche de la justice organisationnelle il est nécessaire de différencier deux types de conceptions convoquant le niveau du groupe. D'un côté, nous pouvons étudier le Climat de justice défini par les jugements des coéquipiers au niveau de l'équipe selon comment l'équipe est collectivement traitée avec justice ou injustice par une figure d'autorité définie (l'organisation, le supérieur, une autre collectif, des acteurs externes ; parents, inspecteurs, syndicats…). La convocation d'un tiers au groupe, contributeur majeur du sentiment de justice ou d'injustice perçue au niveau de l'équipe, s'inscrit dans la tradition de recherche appliquée au seul niveau individuel. La littérature classique sur le climat en entreprise considère le plus souvent les politiques et procédures organisationnelles ou les normes de comportements des managers comme les éléments de base guidant la perception de l'individu en vue de se former une opinion sur le climat au sein de son entreprise ou de son unité de travail (Simons & Roberson, 2003).

D'un autre côté, plus moderne et en écho au critiques formulées sur le prisme exclusif du tiers au groupe (D. Rupp, Bashshur, & Liao, 2007), nous pouvons étudier le Climat de justice défini par les jugements des coéquipiers au niveau de l'équipe selon comment eux-mêmes perçoivent les traitements de justice ou d'injustice entre pairs. Dans cette conception, le Climat de justice est influencé et se défini selon comment les coéquipiers interagissent les uns avec les autres. Les recherches et publications sur le sujet ont petit à petit pris le parti de devis multi-sources[80] et démontrées que les coéquipiers peuvent être une source importante de sentiment d'injustice et d'iniquité (D. E. Rupp & Cropanzano, 2002). En conséquence émerge le concept de « Peer justice climate »[81], défini comme la perception au niveau collectif que les coéquipiers, sans relations d'autorité entre eux, se traitent avec une équité mutuelle. Dans les publications d'autres auteurs, le concept prend le nom de « Intraunit justice climate »[82], tout en acceptant la même définition (Cropanzano, Li, & Benson, 2011).

---

[80] Traduction personnelle de « Multi-foci »
[81] Traduction personnelle : « Climat de justice entre pairs »
[82] Traduction personnelle : « Climat de justice dans l'unité de travail »

Cette variable du climat de justice dans l'équipe se révèle être un potentiel indicateur du fonctionnent du groupe. Sur le plan empirique, dans nos expériences de terrain avec la société merlane nous avons constaté que ce facteur est considéré comme potentiellement explicatif des situations de stress au travail. Il est souvent présent dans les outils de diagnostics des risques psychosociaux utilisés en prestation de conseil auprès des entreprises. Sur le plan scientifique, dans leur article de 2013, Li, Cropanzano & Bagger[83] proposent une liste argumentée non exhaustive de liens entre le climat de justice dans l'équipe et un ensemble de variables traduisant l'expérience au sein du groupe au niveau individuel comme collectif. Par exemple : les comportements citoyens et d'entraides, la satisfaction au travail et la santé psychologique, le faible turn-over, la performance de l'équipe, la confiance dans le manager, l'engagement dans l'équipe.

Ainsi, en examinant les potentiels liens entre cette variable de Climat de justice dans l'équipe et notre outil de mesure du bien-être psychologique au travail à double entrée, nous souhaitons aborder la qualité diagnostique de ce dernier.

Nous faisons l'hypothèse que notre outil questionnant le bien-être individuel et collectif tout en mettant en exergue un rapport individu / équipe particulier est capable de rendre compte d'un lien significatif avec l'expérience du climat de justice dans le groupe. Nous nous attendons à ce que ce lien, démontrant la qualité diagnostique de l'outil à l'endroit du groupe, n'apparaisse pas au travers de l'étude du bien-être et de ses facteurs, mais plus dans le rapport Individu / équipe que la méthode de questionnaire à double entré met en avant. Autrement formulée, la distance entre l'individu et son équipe pour les facteurs qui compose le modèle de bien-être est un élément prédictif du Climat de justice dans l'équipe (H6).

Méthode

Participants

Suite à plusieurs campagnes de mailing par des responsables de la FSU sur le département

[83] (Andrew Li, Cropanzano, & Bagger, 2013)

de l'Yonne, 216 personnes se sont connectées à la plate forme de passation du questionnaire. 150 personnes sont allées au bout du questionnaire entre début février et fin mars 2015. Nous avons retenu 141 réponses valides (77.2% de femmes). Les participants étaient âgés de 25 ans à 63 ans (M = 46.5, SD = 9.74).

Une grande majorité des répondants, 96 personnes (68,1%), sont en poste comme professeur des écoles dans le premier degré de l'enseignement scolaire (école maternelle et primaire), 24 répondants (17,5%) sont des enseignants du second degré (collèges et lycées) et 11 répondants (7,8%) des personnels non enseignants de l'éducation nationale. Ainsi, dans l'échantillon de 141 réponses complètes retenues, seulement 10 répondants (7,1%) ne sont pas du milieu de l'enseignement scolaire. Au vu de l'origine des répondants, nous faisons le choix de travailler à partir d'une population d'agents issu d'un même milieu, mais de métiers différents, l'Éducation nationale.

Dans le cadre de cette étude, nous retenons une population de 131 répondants (77,8% de femmes) âgés de 25 à 63 ans (M = 46.3, SD = 9.68), dont 54% ont une ancienneté dans leur métier supérieure à 20 ans. En moyenne les participants sont en poste dans leur établissement depuis 5 à 10 ans.

Matériel

Le lecteur pourra consulter le matériel d'enquête directement au travers de la plate-forme internet dédiée. Le site Internet restera actif et tout les contenus seront maintenu jusqu'au 31 mars 2017. Pour consulter cette enquête suivez le lien suivant : http://florentbonnel.fr/enquete-fsu-sante-travail-et-collectif/

Mesures de la santé psychologique au travail

Mesure matricielle du bien-être psychologique au travail

Comme indiqué dans la section « Terrains et verrous techniques », nous avons faciliter la prise en main de la version informatisée de l'outil en proposant une première question d'entrainement. Les réponses à cette question ne sont pas prises en compte dans l'analyse des résultats.

La consigne, formulée en français, est très proche de la consigne originelle de Véronique Dagenais-Desmarais, (2010), tout en s'inscrivant dans la continuité de la présentation de la consigne de l'étude précédente. La figure 3.1 présente la page de consigne extraite du site internet. La page originale complète est disponible à cette adresse internet : http://florentbonnel.fr/enquete-fsu-partie-1/enquete_fsu_partie-2/

L'échelle de cotation est identique à la première étude, les répondants doivent indiquer leurs degrés d'accord pour chaque items formulé en « je » sur une échelle de cotation verticale (de 0 = Pas du tout d'accord, à 5 = Tout à fait d'accord). Simultanément, les répondants doivent indiquer leur degré d'accord pour chaque items formulés en « nous » sur une échelle de cotation horizontale (de 0 = Pas du tout d'accord, à 5 = Tout à fait d'accord). L'unique croix attendue se situant à l'intersection des deux réponses.

Pour l'échelle présentée verticalement et correspondant à l'échelle individuelle de l'IBEPT nous obtenons, pour chaque dimension du bien-être psychologique au travail, les alphas de Cronbach suivant :

- Adéquation interpersonnelle au travail (AD-I) : α =.897
- Épanouissement dans le travail (EP-I) : α = .831
- Sentiment de compétence au travail (COMP-I) : α =.839
- Adéquation avec le responsable hiérarchique (ADH-I) : α =.945
- Reconnaissance perçue au travail (RECO-I) : α =.789
- Volonté d'engagement au travail (ENG-I) : α =.729

Pour la mesure indiciaire de bien-être psychologique au travail au niveau individuel (IBEPT-I), l'alpha de Cronbach est le suivant : α =.788

Pour l'échelle présentée horizontalement, correspondant à l'échelle collective de l'IBEPT, pour chaque dimension du bien-être psychologique au travail, les alphas de Cronbach sont les suivants :

- Adéquation interpersonnelle au travail (AD-C) : α =.889
- Épanouissement dans le travail (EP-C) : α =.810
- Sentiment de compétence au travail (COMP-C) : α =.828
- Adéquation avec le responsable hiérarchique (ADH-C) : α =.927

- Reconnaissance perçue au travail (RECO-C) : α =.804
- Volonté d'engagement au travail (ENG-C) : α =.796

Pour la mesure indiciaire de bien-être psychologique au travail au niveau collectif (IBEPT-C), l'alpha de Cronbach est le suivant : α =.819

Le questionnaire MSP-9

Nous reconduisons la mesure de stress utilisée dans l'études précédente au travers de l'échelle MSP-9 développé par Lemyre & Tessier, (1988). Dans cette étude, l'alpha de Cronbach de l'échelle est de α = .865.

Le questionnaire SPANE

Nous avons choisi de travailler avec l'échelle « Scale of Positive and Negative Experience » (SPANE) développé par (Diener et al., 2009), un des principaux auteurs travaillant au développement des théories et des outils de mesure du bien-être subjectif ou hédoniste (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Kahneman, Diener, Schwarz, & Russell Sage Foundation, 2003). L'échelle SPANE constitue une alternative intéressante à l'échelle PANAS, plus largement utilisée dans la littérature scientifique. Le questionnaire propose de répondre à 12 items constitués de binômes en miroir. Six éléments permettent d'évaluer les émotions positives et six éléments permettent d'évaluer les émotions négatives. Pour chacune des deux sous échelle, trois items sont d'ordre général (exemple : positif, négatif) et trois items sont plus spécifiques (par exemple : joyeux, triste). D'après les auteurs l'échelle SPANE évalue l'ensemble des expériences positives et négatives qu'un individu peut rencontrer grâce au niveau de généralité de l'échelle. Cette échelle s'inscrit dans la tradition de recherche sur le bien-être en proposant de capter les sentiments positifs et négatifs en général et non des éléments spécifiques pour des populations dites dysfonctionnelles.

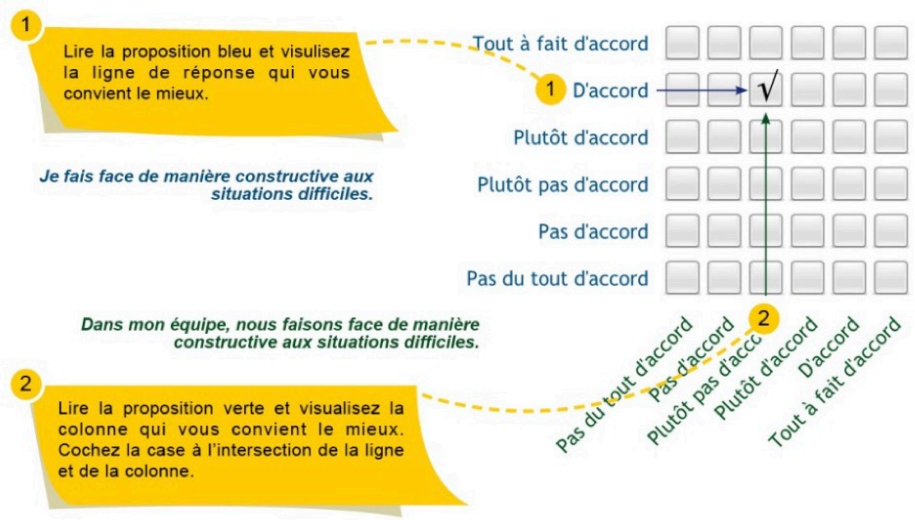
La consigne est contextualisée à l'expérience vécue dans la sphère de vie travail, sur les quatre semaines antérieures au questionnaire. Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert de 1 à 5 (1 = Très rarement ou pratiquement jamais, à 5 = Très souvent ou toujours). ».

I Bien-être psychologique au travail et performance des équipes

*Partie 2 – Question 9***Consignes :**
Le questionnaire suivant présente une liste d'énoncés décrivant comment les gens peuvent **se sentir au travail au niveau individuel et au niveau collectif. En considérant le groupe formel ou informel** auquel vous venez de faire référence, **indiquez votre opinion en choisissant une cellule dans la matrice ci-dessous.**

Attention: se conformer à cette instruction vous oblige à vous positionner simultanément sur l'axe horizontal et l'axe vertical. **Pour bien comprendre la consigne, prenez le temps de regarder les 2 étapes ci-dessous :**

Exemple, en pensant aux quatre dernières semaines :



Apres avoir rappelé votre code personnel, testez la consigne sur le premier item **en pensant à vous et votre collectif de travail durant les quatre dernières semaines,** puis le questionnaire débute. **Concentrez-vous, toutes les questions sont différentes.**

C'est à vous :

Rappelez votre code personnel :
[2 premières lettres de votre prénom] + [2 dernières lettres de votre nom] + [2 premières lettres de la ville/village où vous travaillez] + [4 premiers chiffres de votre numéro de téléphone] :
Par exemple, Martin Durant, travaillant à Lyon, 0499887766 : MANTLY0699

Commencer

Figure 3.1 : Etude FSU, page internet de consigne du questionnaire IBEPT au format matriciel

L'alpha de Cronbach pour la sous échelle des émotions positives SPANE-P est de α = .923, la sous échelle des émotions négatives SPANE-N a un alpha de Cronbach de α = .825.

Nous pouvons construire un score unique en calculant la balance émotionnelle, SPANE-Balance. Pour ce faire, il suffit de soustraire les scores de l'échelle SPANE-N aux scores de l'échelle SPANE-P. Un score positif à cette nouvelle variable indique une expérience émotionnelle positive, un score négatif indique une expérience émotionnelle négative. L'échelle représentant la balance des émotions positives et négatives, SPANE-B, possède un alpha de Cronbach de α = .915.

Le questionnaire SWLS

Dans le cadre des mesures de santé connexes à notre méthode matricielle, nous avons choisi d'utiliser l'échelle « Satisfaction with Life Scale » (SWLS) également développée par Diener (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Nous utilisons la version traduite et validée en français par Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière, (1989). L'instrument propose 5 items évaluant la satisfaction en général. Nous avons contextualisé l'échelle à l'expérience vécue au travail en ajoutant la spécification « professionnelle » à chaque item.

Exemples d'items : Mes conditions de vie professionnelle sont excellentes ; Si je pouvais recommencer ma vie professionnelle, je n'y changerais presque rien.

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert de 1 à 7 (1 = Fortement en désaccord, à 5 = Fortement en accord).

Dans notre étude l'alpha de Cronbach atteint α = .841.

L'orientation vers l'autre

L'échelle de motivation pro-sociale

Afin de constituer l'échelle de motivation pro-sociale, nous investissons les foisonnants travaux de Adam M Grant. Ce dernier à créer et répliqué une échelle de motivation pro-sociale dans plusieurs études (Grant, 2008, 2011). Nous décidons de l'utiliser

afin d'être au plus prés de l'opérationnalisation que propose l'auteur de son concept. Ce dernier a adapté une échelle existante d'autorégulation proposée par (R. M. Ryan & Connell, 1989). Le proposition de Adam M Grant se compose de 4 items que nous traduisons en français en nous basant à nouveaux sur la méthode de traduction préconisée par Vallerand (1989) et présentée dans l'étude précédente.

Afin d'éviter un effet de halo important et des réponses par sériation simple des items par le répondant, nous avons fait le choix de mélanger les différents items de motivation pro-sociale avec des items se référent à la motivation intrinsèque. Ces derniers ne sont pas pris en compte dans l'étude. Nous respectons le type de consigne proposé l'auteur (Grant, 2008) et l'échelle à 7 points mise en œuvre dans ses études : « de pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »

Consigne : « Les propositions suivantes peuvent expliquer pourquoi vous êtes motivé pour faire votre travail. En étant le plus honnête possible, indiquez le niveau d'accord qui correspond le mieux à votre opinion. »

Exemples d'items :

- Parce qu'à travers mon travail, je me soucie de bénéficier aux autres
- Parce qu'à travers mon travail, c'est important pour moi de faire le bien des autres

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .854.

L'échelle d'impact social

Nous associons à l'échelle de motivation pro-sociale, variable attitudinale, une variable qui à vocation à capter la perception qu'a le répondant de l'effet de ses conduites. Avec l'échelle d'impact social, nous proposons aux participants d'estimer à quel point ses actions ont un bénéfice sur d'autres personnes dans son environnement de travail. Adam M Grant convoque ce concept comme un éléments médiateur entre un concept similaire et la performance au travail (Adam M. Grant, 2008). En effet, percevoir que ses conduites pro-sociale ou plus largement professionnelle ont un impact sur les autres, cela au-delà de la seule intention, est un critère en soi.

Nous utilisons donc l'échelle proposée par Grant et traduit cette dernière en même temps que l'échelle de motivation pro-sociale. Pour construire cette échelle, l'auteur s'est inspiré de ses travaux (Grant, 2007) et des travaux de Spreitzer (1995), sur « l'empowerment », un concept multi-facettes qui participe au développement du sentiment d'efficacité personnelle. Dans les facettes de ce concept, l'auteur propose d'évaluer l'impact sur l'environnement professionnel.

Afin d'éviter un effet de halo important et des réponses par sériation simple des items par le répondant, nous avons fait le choix de mélanger les différents items d'impact social avec des items se référent à la valeur sociale perçue de son travail. Ces derniers ne sont pas pris en compte dans l'étude. Nous respectons le type de consigne proposé l'auteur (Grant, 2007) et l'échelle à 7 points mise en œuvre dans ses travaux : « de pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »

Consigne : « Pour les questions suivantes concernant votre travail et les membres de votre groupe, indiquez votre degré d'accord pour chaque proposition en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion. »

Exemples d'items :

- Je suis conscient de l'impact positif que mon travail a sur les membres de mon groupe
- Je sens que grâce à mon travail je peux avoir un impact positif sur les membres de mon groupe

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .924.

Le rapport de l'individu à son groupe de référence

Afin de donner suite à nos critiques élaborées dans la discussion de la première étude, nous avons souhaité renforcer l'encrage des pensées du répondant sur l'équipe de référence en identifiant clairement le groupe qui fait l'objet des différents questionnaires de l'étude.

Pour cela nous demandons aux répondants de prendre quelques secondes pour penser au groupe avec lequel il travaille le plus quotidiennement. Plusieurs questions nous permettent de spécifier le type de groupe auquel le répondant fait référence.

- Groupe formel ou informel
- Nommer le groupe
- Difficulté à identifier le groupe
- Nombre de personnes constituant le groupe.

À partir de ces éléments, nous identifierons les types de groupe constituant l'échantillon de réponses. Nous analyserons si les types de groupe ont une influence particulière dans les réponses au questionnaire à double entrée.

Echelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe

- ✓ Nous reconduisons l'échelle visuelle de distance Moi / Mon équipe. Différents schémas proposent des distances entre l'individu et son groupe de référence, permettant ainsi de mesurer le niveau de proximité perçue par le répondant.

Mesure de la « distinctiveté optimale » : être identique et différent

Les travaux à la base de la théorie ODT ou des travaux convoquant directement cet objet d'étude favorisent des devis de recherche expérimentaux et contrôlés en laboratoire. Les devis de recherches mis en œuvre dans ces conditions n'utilisent pas les questionnaires comme méthode de mesure du niveau de satisfaction des besoins étudiés. En ce sens, au cœur de la littérature spécialisée sur la théorie ODT, nous avons rencontré des difficultés pour sélectionner la meilleure méthode de mesure à intégrer à notre démarche uniquement basée sur des questionnaires d'auto-évaluation. Rappelons que notre intérêt de recherche est principalement méthodologique en essayant de donner du sens à notre méthode de questionnaire à double entrée. Il nous fallait donc rester dans une démarche cohérente en intégrant un questionnaire.

C'est donc dans les travaux connexes à la théorie ODT s'appuyant tout de même sur ses apports que nous avons trouvé une méthode d'enquête satisfaisante. Nous avons donc emprunté et traduit en français, au travers de la méthode de traduction précédemment explicitée, des éléments de questionnaires issus de travaux centrés sur une autre théorie des besoins fondamentaux, la très prolifique théorie de la motivation auto-déterminé (TAD) (E. L.

Deci & Ryan, 1990; Edward L. Deci & Ryan, 1985).

Nous avons choisi d'utiliser les échelles proposées par Sheldon & Bettencourt (2002) car ces auteurs exposent l'étude du lien entre une mesure de bien-être subjectif – de type PANAS ou SPANE – et une mesure du besoin d'inclusion (3 items), du besoin de se distinguer individuellement (3 items) et du besoin de distinction du groupe vis-à-vis d'autres groupes (3 items). Par ailleurs, les auteurs font référence à la TAD, théorie qui dans les 3 besoins fondamentaux qu'elle met en avant recoupe 2 facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail que nous utilisons, la qualité des relations et le sentiment de compétence. Nous répliquons donc une partie de leur étude, nous mettrons nos résultats en perspective à partir de ces travaux antérieurs.

Exemples d'items :

- Besoin d'inclusion :
  - À quel point vous sentez-vous inclus dans ce groupe ?
  - Dans quelle mesure vous sentez-vous bien intégré dans ce groupe ?

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .887.

- Besoin de distinction personnelle
  - À quel point avez vous l'impression de vous démarquer du reste du groupe ?
  - Dans quelle mesure, vous sentez-vous unique en tant que participant du groupe?

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .710.

- Besoin de distinction du groupe
  - À quel point votre groupe de travail est-il différent des autres groupes ?
  - Selon vous, à quel point votre groupe se distingue-t-il d'autres groupes?

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .928.

Pour procéder à la mesure nous avons classé les items de telle sorte qu'aucun des items du même besoin évalué ne se suivent. La consigne est formulée comme suit : « Pour les questions suivantes concernant votre place au sein du groupe, indiquez votre sentiment pour chaque proposition en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion. »

Nous proposons au participant de répondre au travers d'une échelle de Likert en 5 points, à l'identique de l'étude de (Sheldon & Bettencourt, 2002b), allant de « Pas du tout » à « Enormément ».

Contrôler le type de groupe chez le répondant, mesure de l'interdépendance des tâches

Nous reconduisons la mesure d'interdépendance des tâches au travers de l'échelle créée et utilisé par GERBEN S. Van der Vegt et al. (2001). L'alpha de Cronbach dans cette étude est de α = .829

Mesurer un élément de contexte du groupe, le climat de justice dans le groupe

L'échelle « Intraunit justice climate scale »

Parmi les auteurs majeurs de l'analyse du lien entre bien-être et performance au travail au niveau individuel, nous avons souvent cité les travaux de Russel Cropanzano (Cropanzano & Wright, 1999, 2001; Wright & Cropanzano, 2000, 2004a). Ainsi, lorsque cet auteur propose un champ d'études sur le climat intragroupe et la justice organisationnelle comme variable explicative du climat au sein des équipes, nous avons fait le choix d'investir ses travaux et de nous appuyer sur les développements méthodologiques proposés dans ses articles.

Dans le cadre de notre étude, nous avons utilisé l'échelle « Intraunit justice climate scale»[84] présentée parmi d'autres outils disponibles dans la revue de littérature publiée par (A. Li & Cropanzano, 2009). Nous avons utilisé la même méthode de traduction de l'anglais vers le français que pour les traductions précédentes. L'outil se compose de 3 échelles, 1 échelle de 4 à 5 items pour chaque sous-dimension du concept de justice organisationnelle. Nous avons mélangé les items de l'ensemble des sous-échelles afin qu'aucun des items d'une même échelle ne se suivent. Exemples d'items :

[84] Traduction libre : Climat de justice dans le groupe

- Justice procédurale :
    - Mes collègues sont capables d'exprimer leurs opinions et leurs sentiments sur la façon dont les décisions sont prises dans le groupe.
    - Lorsque l'on travaille ensemble, mes collègues ignorent les propositions des autres. (item renversé)

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .832.

- Justice distributive :
    - Alors que nos salaires sont proches, des collègues font beaucoup moins d'efforts que d'autres. (item renversé)
    - Compte tenu de la qualité du travail qu'ils ont accompli au sein du groupe, mes collègues reçoivent un salaire approprié.

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .785.

- Justice interactionnelle
    - Mes collègues se viennent en aide mutuellement.
    - Mes collègues se disputent entre eux. (item renversé)

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .814.

A ce stade de l'étude, notons que la formulation des items favorise le « eux » au « nous ». En effet, nous faisons le choix de respecter l'outil originel proposé par A. Li & Cropanzano (2009), tout en étant surpris de la formulation des items. Leur simple lecture donne le sentiment d'exclure le répondant des comportements que chaque item met en avant. L'échelle n'est donc pas construite autour d'une logique de niveaux en mixant inclusion et distinction du sujet et induisant un jugement sur « mes coéquipiers ». Nous serons attentif à ce point dans nos résultats et leur interprétation.

Synthèse : ordre des outils de l'étude, temps de passation

Rappel de l'ordre et des outils constituant l'étude :

1. Code personnel – 1 item
2. Santé psychologique

   a. SPANE – 12 items
   b. MSP-9 – 9 items
   c. SWLS – 5 items
3. Renforcement de la référence au groupe
   a. Type de groupe – 1 item
   b. Nom du groupe – question ouverte
   c. Difficulté à identifier son groupe – 1 item
   d. Nombre de personnes constituant le groupe – 1 item
4. Code personnel – 1 item
5. Bien-être psychologique au travail, format matriciel - 1 item d'essai
   a. Adéquation personnelle – 5 items
   b. Épanouissement au travail – 5 items
   c. Sentiment de compétence au travail – 5 items
   d. Adéquation avec le responsable hiérarchique – 5 items
   e. Reconnaissance perçue au travail – 5 items
   f. Volonté d'engagement – 5 items
6. Code personnel – 1 item
7. Échelles de « distinctiveté optimale »
   a. Besoins d'inclusion – 3 items
   b. Besoin de distinction personnelle - 3 items
   c. Besoin de distinction du groupe vis-à-vis d'autres groupes – 3 items
8. Échelle visuelle de relation au groupe – 1 item
9. Échelle de climat de justice dans le groupe
   a. Justice procédurale – 4 items
   b. Justice interactionnelle – 4 items
   c. Justice distributive – 5 items
10. Échelle de motivation pro-sociale – 3 items
11. Échelle d'interdépendance des tâches – 5 items
12. Échelle d'Impact social
   a. vis-à-vis des membres du groupe – 5 items
   b. vis-à-vis des élèves / jeunes – 5 items
13. Variables sociodémographiques – 9 items

En moyenne, il a fallu aux répondants 27 minutes pour remplir le questionnaire après la lecture de la page d'accueil. Les 10% les plus rapides ont complété l'étude en moins de 16 minutes, les plus lents ont eu besoin de plus de 45 minutes. Nous supposons que des interruptions ont pu avoir lieu au cours de la passation des répondants les plus lents. Le temps de réponse à la seule matrice est en moyenne de 8 minutes (Mdn = 7,15 minutes), moins de 5 minutes pour les 10% les plus rapides et plus de 12 minutes pour les 10 % les plus lents.

Résultats

Analyses préliminaires

Normalité des données et réponses extrêmes

Mesures de la santé psychologique au travail

Une analyse de la distribution des données issues des mesures de la santé psychologique au travail selon le test de Shapiro-Wilk nous indique que seules les échelles SPANE-N et SPANE-B possèdent une distribution normale. Nous nous orientons vers une utilisation de tests statistiques non-paramétriques. Afin de se familiariser avec les échelles de santé au travail, une description des données est présentée dans le tableau 3.1 ci après.

Tableau 3.1 : Description des données des échelles de mesures de la santé psychologique au travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Shapiro-Wilk
SPANE_Positif	131	1,5	4.83	3.444	.698	$W(131) = .951, p = .000$
SPANE_Négatif	131	1	4.17	2.57	.665	$W(131) = .984, p = .117$
SPANE_Balance	131	-2.67	3.17	.758	1.233	$W(131) = .984, p = .130$
SWLS	131	1	6	3.935	1.346	$W(131) = .973, p = .011$
MSP-9	131	15	61	39.87	11.06	$W(131) = .977, p = .027$

Nous procédons à la meme démarche pour les données issues du questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail. Les résultats nous amènent vers l'utilisation de tests

non-paramétriques. En effet, seulement 3 facteurs possèdent des données qui acceptent une distribution normale[85]. Le tableau 3.2 récapitule la description de l'ensemble des données issues des échelles de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif.

Variables dépendantes

A l'identique des échelles précédentes, 1 seule variable parmi nos variables dépendantes possède des données qui acceptent une distribution normale[86]. Afin d'avoir une vision complète sur les données recueillies dans cette étude, le tableau 4.3 récapitule la description de l'ensemble des données issues des variables dépendantes.

Au vu de ces résultats, nous conduisons une analyse des Outliers selon la méthode de la « déviation absolue à la médiane » proposée par (Leys et al., 2013) et présentée dans la première étude.

En suivant cette méthode avec un critère de décision conservateur de 3 écarts types, nous identifions 13 profils aux réponses extrêmes sur l'ensemble des variables étudiées. Selon le test de Shapiro-Wilk, malgré la suppression de ces répondants de l'échantillon nos variables conservent des distributions significativement différentes d'une distribution normale. À l'identique de la première étude l'examen minutieux et au cas par cas des réponses à chaque item de ces 13 participants ne nous permet pas de conclure que ces dernières sont fausses ou encore dénuées de cohérence et de crédibilité. Selon nous, les réponses de ces 13 participants relèvent d'un intérêt particulier, proposant un type de réponse que nous qualifions de « rares » plutôt que d'extrême selon la variable étudiée.

Nous faisons le choix de ne pas exclure ces données et d'assumer la non-normalité de la distribution des données lorsque celle-ci se présente.

---

[85] COMP-C : W(131) = .984, p = .104,
ADH-C : W(131) = .985, p = .145 et
RECO-C : W(131) = .989, p = .371.

[86] Interdépendance des tâches W(131) = .996, p = .201.

Tableau 3.2 : Description des données des échelles du questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Shapiro-Wilk
IBEPT Individuel	131	1	4.88	3.444	.661	D(131) = .961, *p* = .001
Adéquation interpersonnelle - Individuel	131	0	5	3.628	.883	D(131) = .907, *p* = .000
Épanouissement dans le travail - Individuel	131	.40	5	3.369	.864	D(131) = .931, *p* = .000
Sentiment de compétence - Individuel	131	.40	5	3.626	.824	D(131) = .934, *p* = .000
Adéquation - responsable hiérarchique - Individuel	131	0	5	2,720	1.344	D(131) = .965, *p* = .002
Reconnaissance perçue - Individuel	131	0	5	2.851	.954	D(131) = .978, *p* = .035
Volonté d'engagement - Individuel	131	2	5	3.593	.713	D(131) = .972, *p* = .009
IBEPT Collectif	131	1.48	4.88	3.327	.582	D(131) = .986, *p* = .209
Adéquation interpersonnelle - Collectif	131	1,6	5	3.624	.798	D(131) = .974, *p* = .013
Épanouissement dans le travail - Collectif	131	.40	4.6	3.273	.684	D(131) = .967, *p* = .003
Sentiment de compétence - Collectif	131	1.40	5	3.566	.657	D(131) = .984, *p* = .104
Adéquation - responsable hiérarchique - Collectif	131	0	5	2,708	1.139	D(131) = .985, *p* = .145
Reconnaissance perçue - Collectif	131	0.6	5	2.813	.873	D(131) = .989, *p* = .371
Volonté d'engagement - Collectif	131	1,2	4,8	3.361	.706	D(131) = .978, *p* = .031

Tableau 3.3 : Description des données des échelles composant les variables dépendantes de l'étude

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Shapiro-Wilk
Inclusion	131	1	5	3.762	.695	D(131) = .891, *p* = .000
Distinction personnelle	131	1	5	3.188	.779	D(131) = .963, *p* = .001
Distinction du groupe	131	1	5	2.956	.803	D(131) = .958, *p* = .000
Justice procédurale	130	2.4	7	5.327	1.041	D(130) = .970, *p* = .006
Justice interactionnelle	130	3	7	5.766	1.010	D(130) = .922, *p* = .000
Justice distributive	130	1.4	7	4.790	1.284	D(130) = .967, *p* = .003
Motivation pro-sociale	130	2.25	7	5.817	.978	D(130) = .926, *p* = .000
Valeur sociale - collègues	131	1.5	7	4.881	.931	D(131) = .937, *p* = .000
Valeur sociale - élèves	101	1,5	7	5.128	.926	D(101) = .923, *p* = .000
Impact social - collègues	131	1	7	4.783	.991	D(131) = .942, *p* = .000
Impact social - élèves	101	2	7	5.561	.854	D(101) = .929, *p* = .000
Interdépendance dans les tâches	130	2	7	4.673	1.165	D(131) = .986, *p* = .201

Afin de conduire l'analyse des résultats, pour l'ensemble des variables, nous nous appuierons sur des tests non paramétriques, des tests ne nécessitant pas une distribution normale des données, ou une normalisation des données lorsque la vérification de l'hypothèse nous impose cette seule alternative.

Variables sociodémographiques

Préalablement à l'exploration de nos hypothéses, nous vérifions si les variables socio-démographiques influencent le bien-être psychologique au travail capté par notre outil à double entrée.

Nous contrôlons le genre, le degré d'enseignement scolaire dans lequel les répondants travaillent (Primaire / Collègue et Lycées / Autres), l'ancienneté dans le métier et au poste occupé actuellement, le type de groupe (formel / informel) et le nombre d'heures de travail par semaine. Aucune de ces variables montrent des relations significatives avec les facteurs constituant le modèle de bien-être psychologique au travail, au niveau individuel comme au niveau collectif.

En nous appuyant sur les catégories de groupes définis par Anzieu & Martin (1990), nous regroupons la taille des équipes selon la typologie groupes « primaires » ou « restreints »[87]. Les effectifs sont présentés dans le tableau 3.4 ci-dessous, selon cette perspective classique, la divisons dans l'une ou l'autre des catégories de groupe se fait à 15 personnes.

Ce regroupement sera ultérieurement utilisé pour travailler nos hypothèses. Pour l'instant, nous testons le lien avec les facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail et ces deux catégories de groupe. Aucun lien significatif n'apparaît. Il en va de même pour la mesure d'interdépendance perçue dans les tâches.

[87] Ibid.

Tableau 3.4 : Effectif selon la catégorie de la taille du groupe

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Équipe de 15 membres et moins	100	76.3 %	76.3 %
Équipe de plus de 15 membres	31	23.7 %	100 %
Total	131	100 %	

En synthèse, aucune des variables socio-démographiques que nous contrôlons dans le cadre de cette étude n'a de lien significatif avec notre variable principale : le bien-être psychologique au travail selon deux niveaux inter-reliés. Nous considérons l'échantillon comme homogène.

Utilisation du mode de réponse matriciel du questionnaire

À l'identique de la première étude, nous vérifions que les réponses des stagiaires utilisent au mieux les échelles proposées par le questionnaire à double entrée. Néanmoins, en cohérence avec l'outil développé par Véronique Dagenais-Desmarais (2010), nous nous attendons à ce qu'une grande majorité de la population questionnée exprime une expérience de bien-être psychologique, c'est-à-dire des scores supérieurs au milieu de l'échelle : 2.5 sur une échelle de 0 à 5. Dans cette étude les indices de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C sont calculés à partir des 5 facteurs à l'origine du modèle. En effet, la création du facteur « Adéquation avec mon responsable hiérarchique », perçu au niveau individuel (ADH-I) et au niveau collectif (ADH-C) n'a pas vocation à remettre en cause le modèle originel ou à le modifier. Nous faisons le choix d'étudier ce facteur à part d'un indice de bien-être global. Cet indice doit en effet rester cohérent et comparable au fil des études que nous proposons dans cette démarche de recherche. Nous nous intéresserons néanmoins à la place qu'occupe le facteur ADH en regard des 5 principaux facteurs auxquels le lecteur est maintenant habitué.

Les résultats affichés dans le tableau 3.2 suggèrent que les répondants expriment une expérience de bien-être psychologique au travail positive et légèrement supérieure au niveau

individuel que collectif. Ce résultat est confirmé par un test de Wilcoxon[88], les répondants s'attribuent des scores significativement plus hauts que les scores qu'ils attribuent à leur collectif, eux inclus.

A nouveau, cette première indication sur la présence d'un écart significatif entre les résultats au niveau individuel et au niveau collectif milite en faveur d'une bonne distinction entre les deux échelles. L'analyse des corrélations par Tau-B de Kendall et Rho de Spearman présentées dans le tableau 3.5 confirme une interrelation forte à très forte tout en clarifiant que les échelles ne se chevauchent pas en un construit unique, tant pour la différence de rang des réponses (Tau-B de Kendall) que pour le caractère linéaire des réponses une fois celles-ci rangées (Rho de Spearman).

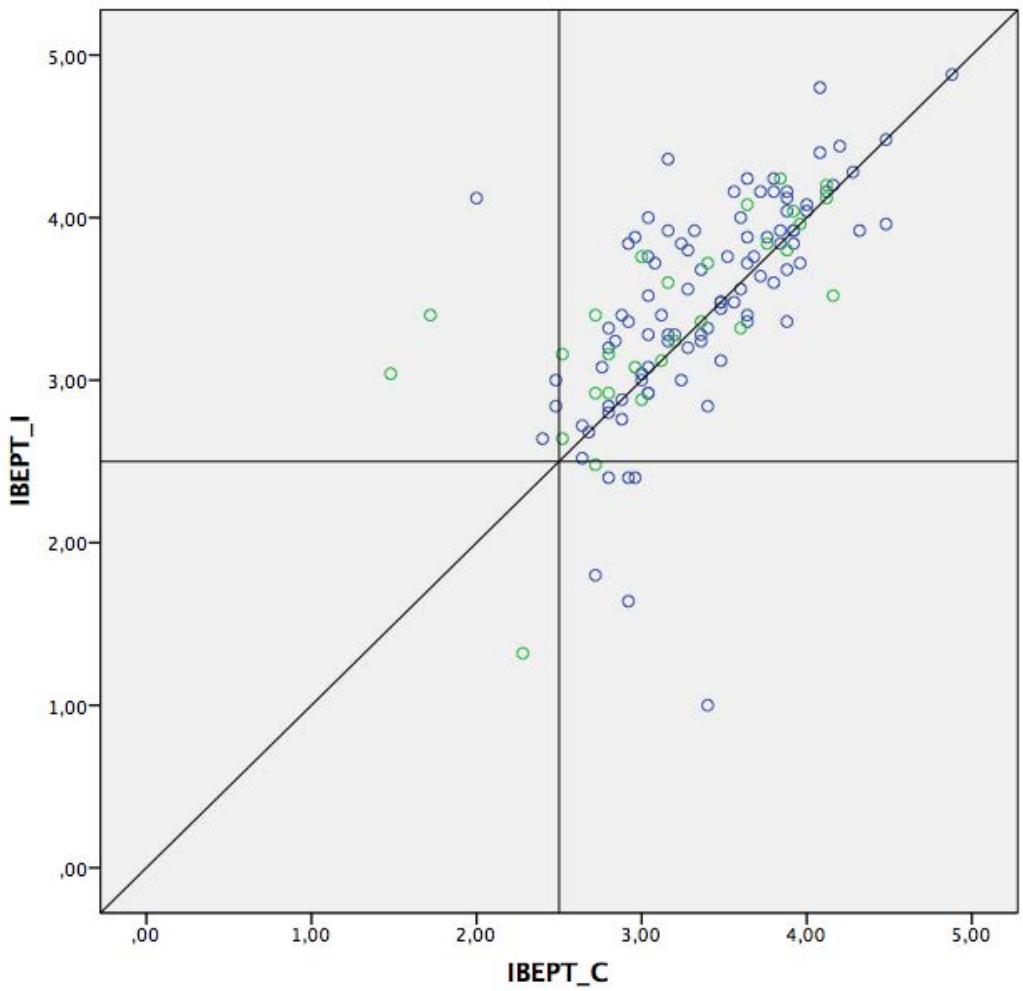
Tableau 3.5 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « individuelle » et de l'échelle « collective »

		IBEPT-C
IBEPT-I	Tau-B de Kendall	.569**
	Rho de Spearman	.744**

Note : ** $p < .01$; N = 131

Afin de mieux comprendre la répartition des scores ces derniers sont présentés au travers de l'indice IBEPT dans la figure 3.3. La figure reprend la forme matricielle du questionnaire. Confirmant les résultats précédents, nous observons que la grande majorité des répondants se déclarent en situation de bien-être, tant sur le plan individuel que collectif, tout en faisant ressortir un écart en faveur du score individuel. Pour faciliter la lecture du graphique, nous faisons ressortir la variable socio-démographique « genre ».

[88] Les scores des échelles formulées en « je » sont significativement différents des scores des échelles formulées en « nous », T(131) = -3.415, p = .001, r = -.3 avec un effet de taille moyenne.



Légende : O Féminin, O Masculin

Figure 3.2 : représentation des scores dans la matrice, croisant les réponses moyennes aux items formulés en “je” et les réponses moyennes aux items formulés en “nous”

Eléments de synthèse

- ✓ Les variables sociodémographiques n’influencent pas les résultats de bien-être psychologique au travail.
- ✓ Les niveaux individuel et collectif de bien-être psychologique au travail sont différent, ne se chevauchent pas, au profit d’un niveau individuel de bien-être supérieur au niveau collectif.

Capter le bien-être psychologique au travail

Analyse préalable de la distinction « je » / « nous »

Préalablement à l'étude de notre première hypothèse nous nous assurons de la bonne distinction entre les deux niveaux de mesures proposés par la méthode à double entrée. Dans le même esprit que l'étude 1, nous proposons de conduire une Analyse en Composante Principale (ACP). Cette dernière ne s'applique pas aux 50 items réunis, mais aux 10 items qui composent chaque facteur aux deux niveaux de mesures : 5 formulés en « je » et 5 formulés en « nous ».

Nous testons directement la distinction entre les niveaux de mesure pour chaque facteur convoqué dans le questionnaire. Nous conduisons une ACP selon une hypothèse fixe de 2 facteurs, avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser. Les données de l'ACP sont présentées pour chacun des 6 facteurs dans les tableaux 3.6 à 3.11.

Adéquation Interpersonnelle :

La corrélation entre les deux niveaux de mesure est élevée, r = .650. Néanmoins, nous validons la distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans la situation de questionnaire à double entrée. Le sujet identifie et répond de façon distincte aux deux échelles proposées par le format de questionnaire à double entrée.

Tableau 3.6 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Adéquation interpersonnelle

	Composante	
	1	2
AD_I_Item 11	.88	.479
AD_I_Item 1	.873	.626
AD_I_Item 6	.868	.642
AD_I_Item 16	.847	.566
AD_I_Item 21	.804	.602
AD_C_Item 16	.687	.852
AD_C_Item 6	.54	.842
AD_C_Item 1	.522	.822
AD_C_Item 11	.627	.781
AD_C_Item 21	.459	.771

- Indice KMO = .802,
- signification de Bartlett $p < .001$

Epanouissement au travail :

La corrélation entre les deux niveaux de mesure est moyennement élevée, $r = .650$. Nous validons la distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans la situation de questionnaire à double entrée. Nous remarquons que l'item 17 au niveau collectif, « Dans mon équipe, nous trouvons un sens à notre travail », est faiblement attaché à sa composante. A nouveau, le sujet identifie et répond de façon distincte aux deux échelles proposées par le format de questionnaire à double entrée, une reformulation des items le matrice 17 est à envisager.

Tableau 3.7 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Epanouissement au travail

	Composante	
	1	2
EP_I_Item 17	.857	.294
EP_I_Item 7	.850	.317
EP_I_Item 22	.818	.366
EP_I_Item 2	.663	.423
EP_I_Item 12	.657	.484
EP_C_Item 12	.394	.818
EP_C_Item 2	.193	.763
EP_C_Item 7	.371	.727
EP_C_Item 22	.400	.616
EP_C_Item 17	.516	.577

- Indice KMO = .668,
- signification de Bartlett $p < .001$

Sentiment de compétence au travail :

La corrélation entre les deux niveaux de mesure est plutôt faible, $r = .320$. Nous validons la distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans la situation de questionnaire à double entrée. Nous remarquons que l'item 23 au niveau collectif, « Dans mon équipe de travail, nous connaissons notre valeur comme travailleur », est faiblement attaché à sa composante et à du mal à se distinguer. Pour ce troisième facteur, les résultats sont à nouveau satisfaisant et vont dans le sens d'une distinction des deux échelles proposées par le format de questionnaire à double entrée. Notons à nouveaux le besoin de reformulation d'items, ceux de la matrice 23.

Tableau 3.8 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Sentiment de compétence

	Composante	
	1	2
COMP_I_Item 13	.825	.226
COMP_I_Item 3	.804	.276
COMP_I_Item 23	.772	.145
COMP_I_Item 8	.748	.26
COMP_I_Item 18	.733	.433
COMP_C_Item 18	.398	.814
COMP_C_Item 8	.035	.772
COMP_C_Item 3	.221	.706
COMP_C_Item 13	.329	.705
COMP_C_Item 23	.467	.530

- Indice KMO = .661,
- signification de Bartlett $p < .001$

Adéquation avec le responsable hiérarchique:

La corrélation entre les deux niveaux de mesure est élevée, $r = .759$. L'item 5 dans sa formulation collective ne se détermine dans aucune composante. Nous validons la distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans la situation de questionnaire à double entrée pour les 4 autres items composant le facteur. A nouveau, la formulation d'un item et donc d'une matrice est à questionner.

Tableau 3.9 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique

	Composante	
	1	2
HAD_I_Item 2	.921	.731
HAD_I_Item 4	.915	.718
HAD_I_Item 3	.905	.665
HAD_I_Item 5	.898	.644
HAD_I_Item 1	.882	.689
HAD_C_Item 5	.777	.750
HAD_C_Item 2	.689	.914
HAD_C_Item 4	.698	.912
HAD_C_Item 3	.690	.890
HAD_C_Item 1	.662	.880

- Indice KMO = .827,
- signification de Bartlett $p < .001$

Reconnaissance perçue :

Nous ne validons pas la distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans la situation de questionnaire à double entrée. Pour ce facteur les résultats ne sont pas satisfaisants et valident une autre structure de réponses. La formulation des items est entièrement à questionner. Nous poursuivons tout de même notre travail d'analyse des résultats. Ces éléments seront discutés ultérieurement.

Tableau 3.10 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Reconnaissance perçue

	Composante	
	1	2
RECO_I_Item 24	.814	-.203
RECO_I_Item 19	.768	-.368
RECO_C_Item 24	.709	-.331
RECO_I_Item 14	.693	-.555
RECO_C_Item 19	.686	-.404
RECO_C_Item 14	.678	-.576
RECO_I_Item 4	.389	-.881
RECO_C_Item 4	.333	-.855
RECO_C_Item 9	.397	-.818
RECO_I_Item 9	.517	-.811

- Indice KMO = .687,
- signification de Bartlett $p < .001$

Volonté d'engagement :

A nouveau pour ce dernier facteur, nous ne validons pas la distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans la situation de questionnaire à double entrée. Pour ce facteur les résultats ne sont pas satisfaisants et valident une autre structure de réponses. La formulation des items est également à questionné et à reprendre afin de favoriser la distinction d'une structure « je » / « nous » plutôt qu'une autre structure sous-jacente. Nous poursuivons tout de même notre travail d'analyse des résultats. Ces éléments seront discutés ultérieurement.

Tableau 3.11 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Volonté d'engagement

	Composante	
	1	2
ENG_I_Item 25	.779	.138
ENG_I_Item 5	.776	.261
ENG_C_Item 25	.773	.249
ENG_C_Item 15	.739	.261
ENG_C_Item 5	.714	.392
ENG_C_Item 5	.642	.444
ENG_C_Item 10	.277	.799
ENG_I_Item 20	.429	.77
ENG_C_Item 20	.38	.769
ENG_I_Item 10	.118	.716

- Indice KMO = .652,
- signification de Bartlett $p < .001$

Eléments de synthèse

- ✓ Pour les facteurs Adéquation interpersonnelle, Epanouissement au travail, Sentiment de compétence et Adéquation avec le responsable hiérarchique, une structure de réponse en 2 composantes se distingue selon les deux niveaux de mesure « je » et « nous »
- ✓ Pour chacun des facteurs Epanouissement au travail, Sentiment de compétence et Adéquation avec le responsable hiérarchique, la formulation d'1 items se référant à l'équipe est à questionner.
- ✓ Pour les facteurs Reconnaissance perçue et Volonté d'engagement au travail une structure de réponse en 2 composantes se distingue, mais ne correspond pas aux deux niveaux de mesure proposés.

Validité du niveau individuel

Nous avons souhaité intégrer à l'étude des mesures de santé psychologique complémentaires à notre outil de mesure du bien-être psychologique au travail. Afin de vérifier si suite à nos modifications du questionnaire originel, l'outil est capable de capter le bien-être psychologique au travail, nous analysons la validité convergente et divergente du construit.

Classiquement, nous interrogeons les liens entre l'IBEPT, les 5 facteurs composant l'indice et 3 échelles distinctes largement utilisées par la communauté scientifique. Cette démarche s'appui sur l'analyse de corrélation et de variance partagée selon le coefficient Rho de Spearman et le calcul du R_s^2. Le tableau 3.12 rend compte des résultats pour le niveau individuel de l'IBEPT (IBEPT-I) et les différents facteurs étudiés, et le tableau 3.13 rend compte des résultats pour le niveau collectif de l'IBEPT (IBEPT-C) et les différents facteurs étudiés.

Validité convergente

Au niveau individuel, les corrélations avec les outils de l'indice de bien-être psychologique au travail avec les deux outils de mesures de Diener, SPANE et SWLS (Diener et al., 2009, 1985), sont très satisfaisantes. En effet, une corrélation de $rs = .517$, $p < .01$ et de $rs = .562$, $p < .01$ nous permettent d'envisager que les construits mesurés possèdent de 27% à 32% de variance partagée. Selon Cohen, (1988), la taille d'effet pour ces corrélations peut être interprétée comme grande.

Ces résultats sont particulièrement satisfaisants, car les corrélations observées dans notre étude sont plus fortes que les corrélations retenues par Dagenais-Desmarais (2010)[89], malgré l'utilisation d'une méthode d'analyse différente (r de Pearson) considérée comme plus robuste, car appliquée à des données acceptant une distribution normale (Field, 2013). Néanmoins ces deux méthodes d'analyse des corrélations restent comparables, les résultats sont souvent proches tout en permettant de calculer la variance partagée entre les variables étudiées.

[89] Page 123.

Tableau 3.12 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Individuel

	A. SPANE_Bal	B. MSP-9	C. SWLS	1. IBEPT_I	2. AD_I	3. EP_I	4. COMP_I	5. RECO_I	6. ENG_I
1. IBEPT_I	.517**	-.361**	.562**	1.000					
2. AD_I	.286**	-.175*	.217*	.689**	1.000				
3. EP_I	.561**	-.398**	.662**	.847**	.455**	1.000			
4. COMP_I	.349**	-.310**	.395**	.753**	.323**	.656**	1.000		
5. RECO_I	.439**	-.355**	.505**	.796**	.496**	.587**	.488**	1.000	
6. ENG_I	.267**	-.123	.293**	.735**	.411**	.587**	.488**	.462**	1.000
7. HAD_I	.282**	-.163	.302**	.405**	.265**	.288**	.198*	.576**	.205**

Note : ** $p < .01$; N = 131

Tableau 3.13 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Collectif

	A. SPANE_Bal	B. MSP-9	C. SWLS	1. IBEPT_C	2. AD_C	3. EP_C	4. COMP_C	5. RECO_C	6. ENG_C
1. IBEPT_C	.307**	-.205*	.394**	1,000					
2. AD_C	.175*	-0.122	0.132	.742**	1,000				
3. EP_C	.284**	-.207*	.447**	.853**	.539**	1,000			
4. COMP_C	.154	-.118	.284**	.767**	.457**	.715**	1,000		
5. RECO_C	.310**	-.202*	.359**	.759**	.417**	.529**	.487**	1.000	
6. ENG_C	.153	-.098	.247**	.754**	.490**	.619**	.484**	.435**	1.000
7. HAD_C	.187*	-.100	.201*	.503**	.273**	.308**	.331**	.695**	.258**

Note : ** $p < .01$; N = 131

Par exemple, $r = .402$, $p < .01$ entre l'IBEPT et l'SWLS, soit 16% de variance partagée, dans l'analyse de validité convergente de l'auteure, contre $rs = .562$, $p < .01$, soit 32% de variance partagée dans notre étude. Ces éléments vont dans le sens de la validité convergente.

Il est intéressant de noter que les corrélations au niveau de chaque facteur composant l'indice de bien-être psychologique au travail sont comparables entre notre étude et l'étude de l'auteure[90]. En particulier, les 2 facteurs offrant le plus de lien avec l'échelle SWLS sont identiques dans les 2 études : Épanouissement au travail et Reconnaissance perçue au travail.

Néanmoins, soyons prudent dans l'interprétation de ces résultats, car les tests de corrélations sont reconnus sensibles à la taille de l'échantillon (Field, 2013). Pour confirmer nos résultats de corrélations, nous nous appuyons sur la même démarche que l'auteure par une analyse de la puissance des tests[91]. Nous avons conduit une analyse post-hoc avec le logiciel G*Power® 3.2 dédié à ces analyses (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009). L'objectif de cette analyse est de montrer que la corrélation observée dans l'étude à une valeur et une force équivalente à une corrélation hypothétique contrôlée selon les conditions de l'étude (N=131, $\alpha = .01$) et donc reconnue comme fiable. Selon les résultats présentés dans la Figure 3.4 les corrélations observées et hypothétiques sont reconnues comme équivalente à 100%, à partir de $p = .40$. Ainsi, les corrélations entre l'IBEPT et l'échelle SWLS de $rs = .517$, $p < .01$ est satisfaisante et va dans le sens d'une validité convergente de l'outil pour l'échelle verticale de mesure du bien-être psychologique au travail au niveau individuel.

Dans ses travaux de validation du questionnaire IBEPT, l'auteure propose l'analyse de corrélations pour une échelle d'Affect Positif et une échelle d'Affect Négatif. Nous avons procédé à la même démarche. De façon cohérente avec la modification de l'outil, qui dans notre étude propose une échelle de cotation symétrique et donc des choix de réponses positives et négatives, nos résultats rendent compte d'une corrélation plus forte[92] entre l'IBEPT-I et l'échelle de mesure des affects négatifs retenue, vis-à-vis des résultats de l'étude de Véronique Dagenais-Desmarais.

---

[90] Ibid. page 153.
[91] Ibid. page 124.
92 r = -.357, p < .01 entre l'IBEPT et l'échelle Positive Affect, soit 13% de variance partagée, dans l'analyse de validité convergente de l'auteure, contre rs = -.475, p < .01, soit 23% de variance partagée dans notre étude.

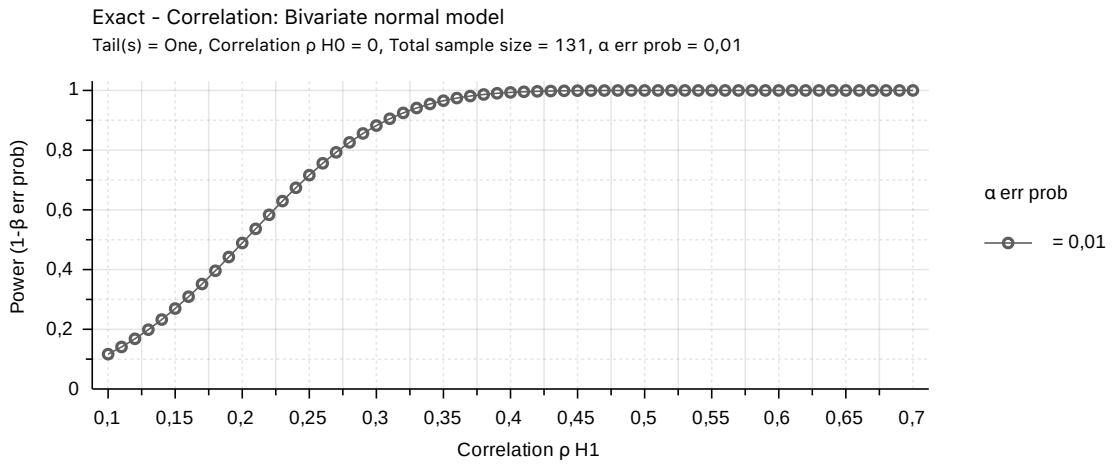


Figure 3.3 : Résultats de l'analyse de puissance post-hoc pour n = 131 et α = .01

De façon évidente, ce score est contrebalancé lorsque l'on observe la corrélation avec l'échelle d'Affect Positif. La force du lien est plus importante dans l'étude originelle que dans nos résultats, mais avec une corrélation à *rs* = -.462, *p* < .01, soit 21% de variance partagée, le résultat va dans le sens d'une validité convergente. Cet argument s'appui par ailleurs sur les arguments de l'analyse post-hoc précédente, dépassant le seuil de fiabilité de *p* = .40, ou tout du moins dépassant le seuil de variance partagée de 16% du modèle hypothétique selon les conditions de l'étude (N=131, α = .01).

Enfin la corrélation *rs* = .517, *p* < .01 entre l'IBEPT-I et la réunion des échelles d'affect en une échelle de balance émotionnelle (SPANE-Bal) est également satisfaisante et va dans le sens de la validité convergente. L'échelle IBEPT-I mesure bien la santé psychologique positive.

Validité divergente

Notre devis de recherche intègre une échelle de mesure du niveau de stress au travers des symptômes perçus par l'individu (MSP-9). Cette échelle présente des corrélations satisfaisantes avec les mesures précédemment étudiées (SWLS et SPANE), le tableau 3.14 ci

dessous rends compte des résultats de cette analyse. Nous souhaitons élaborer l'examen de la validité externe de notre outil. Ainsi, nous nous intéressons aux liens entre une mesure du stress, une composante négative de la santé psychologique, et notre mesure du bien-être au niveau individuel. Cette dernière intègre les conceptions eudémonique et hédoniste du concept.

Tableau 3.14 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « MSP-9» et des échelles de bien-être SPANE-Bal et SWLS

		SPANE_Bal	SWLS
MSP-9	Rho de Spearman	- .651**	- .583**

Note : ** $p < .01$; N = 131

La corrélation obtenue au titre de l'analyse de ce lien est peu satisfaisante. La corrélation $rs = -.361$, $p < .01$, proposant une variance partagé de 13%, est en deçà du seuil de variance partagé de 16% ($p = .40$) identifié précédemment comme un seuil acceptable de corrélation selon les conditions de l'étude (N=131, $\alpha = .01$). De plus, les échelles SPANE et SWLS présentant des corrélations favorables à une validité divergente, nous confirmons que notre échelle IBEPT-I échoue à capter un construit inverse à la notion de stress.

En entrant plus en détail dans le modèle de bien-être psychologique au travail et les facteurs qui le composent nous pouvons identifier 2 facteurs faiblement liés à la mesure de stress. La qualité des relations avec les gens au travail ou le supérieur hiérarchique, chez les personnels de l'Education Nationale ayant répondu à cette enquête, n'est pas lié à de potentiel symptômes de stress. Au vu de la littérature scientifique sur les facteurs de stress, cette corrélation faible est plutôt surprenante. Par exemple dans un travail de recensement des facteurs de stress et d'épuisement Christian Voirol (2010) identifie la notion de qualité des relations dans plus de 10 modèles[93].

[93] Page 139 – 140 (Voirol, 2010)

Selon le même cadre d'analyse, l'absence de lien entre le concept de stress psychologique et le facteur Volonté d'engagent au travail du modèle de bien-être psychologique nous parait plus plausible.

Néanmoins, avec de tels résultats, la validité divergente de l'outil est compromise. À l'occasion d'une prochaine étude, nous reconduirons ce schéma de validation afin de nous assurer de la validité divergente de l'échelle IBEPT-I de notre outil. Ces résultats seront discutés ultérieurement.

Pour conclure notre démarche de validité, l'échelle de bien-être psychologique au niveau individuel offre de bonnes qualités psychométriques, suite à nos modifications de l'outil originel et la modalité de réponses particulière dû au format matrice. Malgré une validité divergente peu satisfaisante, nous pouvons affirmer que notre échelle est capable de capter le bien-être au niveau individuel. L'Hypothèse H1a est validée.

Validité du niveau collectif

Pour l'échelle horizontale, captant un construit proche mais différent de celui du niveau individuel, nous nous attendons à observer des corrélations plus faibles que les corrélations présentées ci avant.

C'est effectivement le cas, aucune des corrélations avec les outils SPANE-Bal, SWLS et MSP-9, n'atteigne une corrélation de .40, soit un minimum de 16% de variance partagée pour être considérée comme fiable. Il nous faut entrer dans le modèle de bien-être psychologique au travail pour mieux comprendre la relation entre le bien-être perçue au niveau du collectif et l'expérience de bien-être individuelle du répondant captée par des outils différents.

De plus le seul lien exploitable est difficilement interprétable : Epanouissement au travail et l'échelle SWLS. Au niveau individuel, ces deux construits présentent la corrélation la plus forte. D'ailleurs, le niveau individuel (EP-I) et le niveau collectif (EP-C) pour ce facteur partage une corrélation de $rs = .629$, $p < .01$, soit une variance partagé de 40%. Du coup, de façon plus générale, deux alternatives d'interprétation se présentent et seront discutées ultérieurement.

- Est ce que la corrélation initiale entre les niveaux individuel et collectif, selon « je » > « nous », explique les corrélations entre le niveau collectif de mesure « nous » et des construits équivalent au niveau individuel ? Autrement dis, les corrélations plus faibles au niveau collectif que individuel avec les construits SPANE-Bal et SWLS ont elles des racines logiques purement mathématiques issues du fort lien entre les deux niveaux d'analyse « je » et « nous » ?

- Ou, est ce que les corrélations plus faibles au niveau collectif qu'au niveau individuel avec les échelles SPANE-Bal et SWLS rendent compte de construits différents du fait du niveau de questionnement – individuel ou collectif ? Autrement dit, le répondant élabore sa réponse pour un concept différent en terme de niveau, mais sa réflexion est nécessairement cohérente avec le vécue à son propre niveau. Ici les travaux sur le sentiment d'efficacité personnelle et collective (Bandura et al., 2007; Bandura, 1977, 2005) seront un éclairage comparatif intéressant.

Au regard de nos résultats, nous concluons que l'hypothèse H1b est invalidée. D'ailleurs, ces derniers laissent en suspend la validité complète de la méthode de questionnaire à double entrée, bien que l'analyse soit cohérente avec nos attendes et l'évolution de nos travaux de validations méthodologiques. Si le niveau individuel offre une validité satisfaisante, en comparant le niveau collectif à des construits de niveau différent, il n'est pas étonnant d'être dans l'incapacité de conclure. D'autres hypothèses dans cette étude ont vocation à donner des éclairages intéressants, permettant de statuer sur la question délicate de l'attribution des effets que nous essayons de traduire dans les deux alternatives ci-dessus : une question de mathématique ou un question de psychologie.

Apportons néanmoins une pierre à l'édifice. Notre devis de cherche propose une variable du niveau collectif au travers de la perception de justice au sein de l'équipe. Avec cette variable, nous proposons au répondant d'évaluer 3 concepts sous jacent au concept de justice organisationnelle, en l'appliquant au seul périmètre de son collectif de travail. Malgré une formulation des items critiquable – nous y reviendrons ultérieurement – ce construit relève du niveau collectif. Le tableau 3.15 présente les corrélations entre le concept de justice au sein du groupe, élaboré à partir des 3 sous-échelles et nos mesures de bien-être individuel et collectif.

Tableau 3.15 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « Intra-Unit Justice» et les échelles de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C

		IBEPT_I	IBEPT-C
Intra-Unit Justice	Rho de Spearman	.341**	.569**

Note : ** $p < .01$; N = 131

Ces corrélations sont significativement différentes, $z^* = -4.165$, $p = .000$. Du coup, ces résultats nous encouragent à aller plus loin dans notre exploration de la méthode. En effet, dans nos différentes analyses de corrélation, nous démontrons que les construits d'un même niveau offrent, sans surprise (D. M. Rousseau, 1985), une meilleure corrélation que des construits de niveaux différents. Avec ces résultats, nous argumentons que le Bien-être psychologique au travail au niveau collectif, capté par notre méthode de questionnaire à double entrée, rend bien compte du niveau qu'il cherche à capter. Ce résultat argumente l'hypothèse d'un processus psychologique, plus que d'un effet mathématique. L'hypothèse H1c est validée.

Ainsi, que ce soit au niveau individuel ou au niveau collectif, en captant le bien-être psychologique au travail dans une modalité de questionnaire à double entrée, le répondant identifie bien les logiques de niveaux proposés et est capable d'y répondre.

Eléments de synthèse

- ✓ L'échelle IBEPT-I est une mesure de la santé psychologique positive.
- ✓ L'échelle IBEPT-I ne peut être considérée comme une mesure inverse de la santé psychologique négative.
- ✓ L'échelle IBEPT-C mesure un construit psychologique différent de l'échelle IBEPT-I tout en y étant liée.

Apport de la motivation pro-sociale

Nous avons intégré à notre étude une variable qui caractérise un trait individuel : une disposition à vouloir le bien des autres. Nous faisons l'hypothèse que ce trait individuel, dans la continuité des comportements de citoyenneté organisationnelle, participe à expliquer le type de réponses dans la matrice. Au titre d'une première exploration des données, nous proposons une représentation graphique des réponses à notre modalité matricielle de questionnaire de bien-être. Les scores sont étiquetés selon un regroupement en quatre catégories de réponses à l'échelle de motivation pro-sociale (Figure 3.5). Ce regroupement est basé sur la méthode des quartiles à partir des réponses à l'échelle.

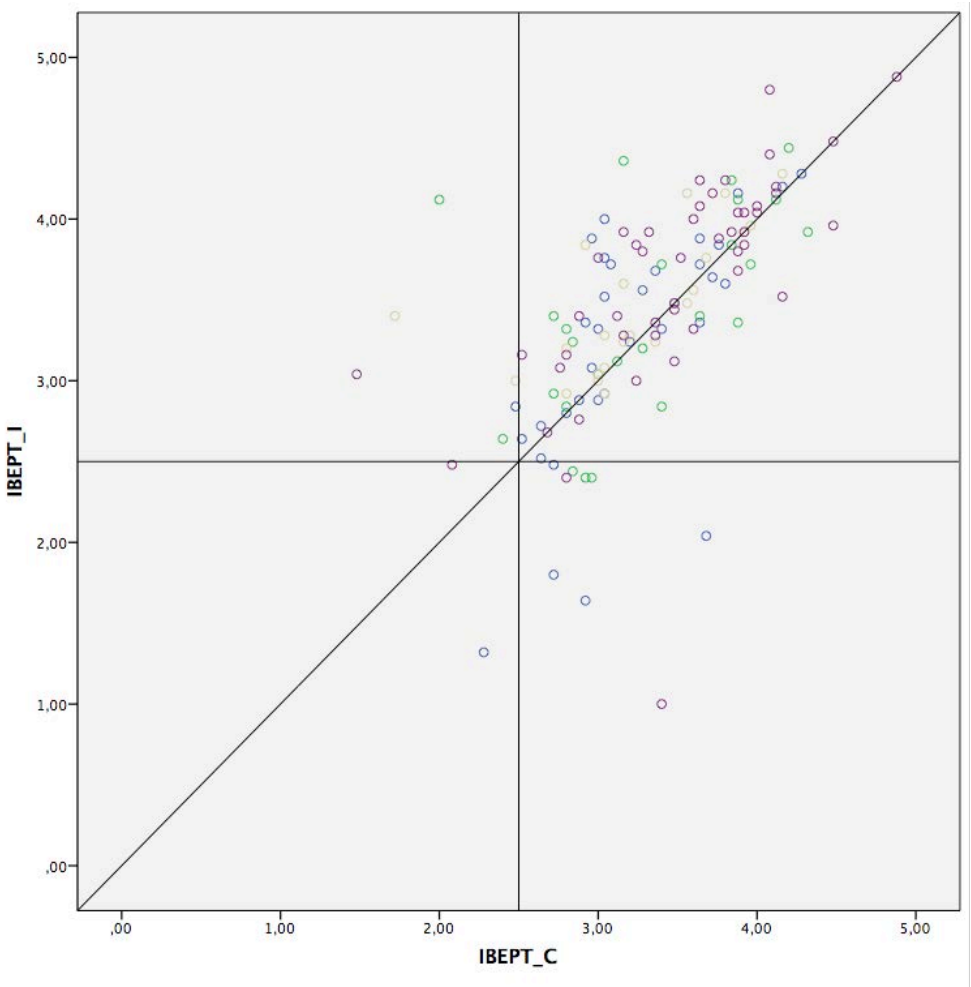


Figure 3.4 : représentation des scores dans la matrice, croisant les réponses moyennes IBEPT-I et IBEPT-C selon 4 cathégories de scores de Motivation pro-sociale

Légende :

- Motivation pro-sociale faible
- Motivation pro-sociale moyenne
- Motivation pro-sociale forte
- Motivation pro-sociale maximum

Cette première recherche de classification des résultats ne permet pas d'interprétation et nous invite à un complément d'analyse. Dans la même logique que la répartition en catégories, nous pouvons partitionner les données afin de diviser l'échantillon en différents « paquets » homogènes afin que chaque sous-ensemble partage des caractéristiques communes justifiant le regroupement. Nous appliquons donc la méthode des Clusters. Pour réaliser cette analyse nous nous appuyons sur le manuel gratuit proposé par "Statistics Solutions," (2016), ainsi que sur le centre de ressources en ligne d'IBM dédié à SPSS "IBM Knowledge Center," (2016).

Nous faisons le choix de cette méthode car il ne s'agit pas de démontrer un lien, une différence ou une prédiction statistique, mais d'analyser si les types de réponses dans la matrice relèvent pour partie d'un élément sous-jacent. Dans la continuité de nos premiers travaux sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et suite à l'approfondissement du concept de motivation pro-sociale, nous faisons l'hypothèse que cette dernière est un potentiel élément sous-jacent. Nous savons par ailleurs que ce même construit est lié au niveau de satisfaction au travail des répondants et donc, à minima, à l'expérience de bien-être individuelle. En conduisant une analyse par regroupement catégoriel, nous souhaitons faire ressortir des groupes de répondants nous permettant d'observer le « poids » de la motivation pro-sociale dans les types de réponses, tant sur le plan de la distance « je » / « nous », que des scores de bien-être individuel et collectif.

L'analyse par cluster

La première étape de l'analyse consiste à déterminer à partir des données recueillies le nombre de cluster à étudier plutôt que de définir ce nombre de façon arbitraire. Pour ce faire

nous utilisons la méthode des classifications hiérarchiques[94]. La lecture de l'Arbre hiérarchique (annexe 3.1) nous permet d'envisager un modèle à 3 clusters.

Pour la deuxième étape de l'analyse de classification, nous utilisons la méthode de l'analyse en nuées dynamiques[95], conseillée pour les échantillons dépassant les 100 réponses individuelles.

Pour 3 classes une solution apparaît à 7 itérations. Chaque classe est respectivement composée de N=41, N=53 et N=37. Le nombre de répondants dans chaque classe est satisfaisant. La variables la plus discriminante avec F = 120.257, p = .000 est la Motivation pro-sociale, contre F = 46.006, p = .000 pour la variables IBEPT-I et F = 65.461, p = .000 pour la variable IBEPT-C. Les résultats selon les « Centres de classes finaux »[96] nous permets d'identifier les catégories crées par cette classification.

Nous nommons la classe 1 « Motivés au bien-être moyen ».

- ✓ Cette dernier correspond à une motivation pro-sociale élevé (M= 6.2, minimum = 5.5, maximum = 7) associée à des scores de bien-être individuel (M= 3.0, minimum = 1.0 maximum = 4.1) et collectif (M= 2.9, minimum = 1.48, maximum = 3.48) moyens les plus bas.

Nous nommons la classe 2 « Motivés au fort bien-être ».

- ✓ Cette dernière correspond à une motivation pro-sociale élevé (M= 6.3, minimum = 5.0, maximum = 7) associée à des scores de bien-être individuel (M= 4.0, minimum = 3.3, maximum = 4.9) et collectif (M= 3.8, minimum = 3.0, maximum = 4.9) moyens les plus haut.

Nous nommons la classe 3 « Non motivés au bien-être moyen ».

---

[94] Méthode d'agrégation : Méthode de Ward
Intervalle / Carré de la distance Euclidienne
Standardisation des données : valeurs centrées-réduites.

[95] Itérer (10) et classer
Exclure seulement les composantes non valides
[96] Tableau disponible à l'annexe 3.2

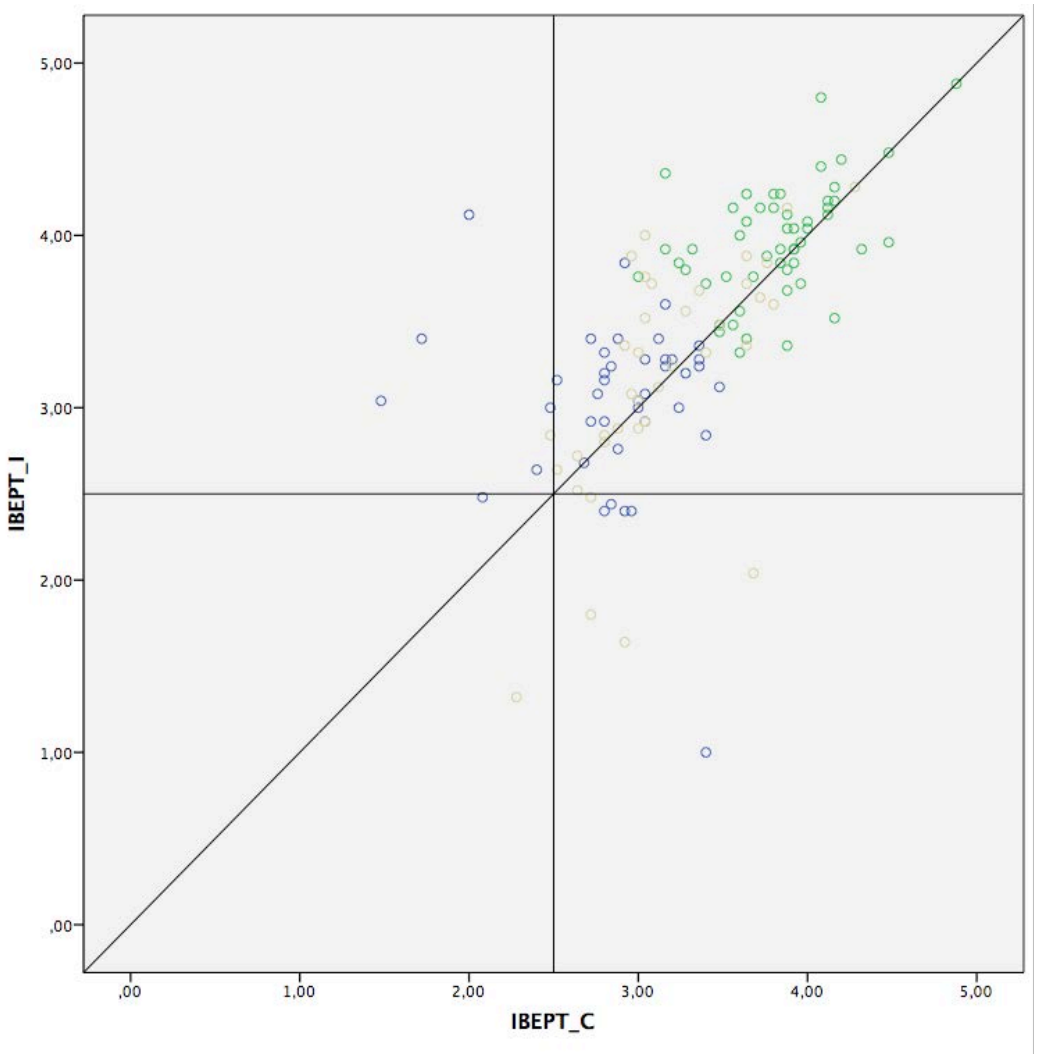
- ✓ Cette dernière 3 correspond à une motivation pro-sociale la plus faible (M= 4.5, minimum = 2.2, maximum = 5,2) associé à des scores de bien-être individuel (M= 3.1, minimum = 1.3, maximum = 4.3) et collectif (M= 3.1, minimum = 2.3, maximum = 4.3) moyen.

Afin d'analyser ces résultats selon l'idée que la motivation pro-sociale est un éléments sous-jacent aux réponses dans la matrice, nous reproduisons graphiquement les réponses à l'outil à partir des scores aux échelles verticale et horizontale de bien-être et selon la classe d'appartenance des répondants présentée ci-dessus.

Nous couplons cette analyse visuelle à un test de Kruskal-Wallis comparant les distributions des scores de Motivation Pro-sociale selon la Classe d'appartenance des répondants. Le test est significatif, $H(2) = 78{,}936$, $p = .000$, la distribution des scores de la Motivation Pro-sociale au cœur de chaque Classe est effectivement différente.

Malheureusement, lorsque l'on observe l'analyse de comparaisons par paire, seule la Classe des « Non motivés au bien-être moyen » se distingue. En effet, les scores de motivation Pro-sociale au coeur des Classes 1 et 2, considéré comme haut, ne possèdent pas de distributions significativement différentes : $H(2) = -8.228$, $p = .869$.

Avec ces dernières informations et l'analyse visuelle qui ne met pas en avant la motivation Pro-sociale comme un élément déterminant le type de réponses à la matrice, et plus particulièrement le rapport « moi / mon groupe » comme formulé dans notre hypothèse, nous déclarons notre démarche infructueuse. L'hypothèse H2 n'est pas validée.



Légende :

- Classe 1 : « Motivés au bien-être moyen ».
- Classe 2 : « Motivés au fort bien-être moyen ».
- Classe 3 : « Non motivés au bien-être moyen ».

Figure 3.5 : représentation des scores dans la matrice, selon 3 classes préalablement établies par une classification en “nuées dynamiques”

Rôle du rapport aux collègues dans les réponses au questionnaire matriciel

Nous avons défini d’autres possibilités d’exploration des données au travers de la variable Impact-social perçu. La motivation pro-sociale questionne l’intention que s’auto-attribue l’individu à vouloir faire le bien des autres. Avec l’impact social perçu, nous questionnons

l'individu sur le fait qu'il constate ou non que cette intention à un effet concret sur ses partenaires de travail.

Il y a donc un lien cohérent entre intention et impact perçu. Néanmoins, une analyse par corrélations Rho de Spearman ne le confirme que partiellement (voir le tableau 3.16 ci après). Cette même analyse nous permet d'identifier un lien significatif intéressant entre le niveau individuel de bien-être psychologique au travail et l'Impact-social perçu. Pour autant, le lien argumenté dans la littérature scientifique entre la motivation pro-sociale et la satisfaction au travail ou le stress au travail ne ressort pas dans notre étude.

Le niveau d'analyse le plus intéressant se situe entre l'impact social perçu et notre méthode de questionnaire du bien-être à double entrée. Dans une lecture littérale des résultats, il semblerait qu'il existe un lien robuste entre le bien-être psychologique au travail individuel, capté par notre questionnaire à double entrée, et l'impact social que le travail a sur les collègues.

Tableau 3.16 : matrice d'inter-corrélation des échelles Motivation pro-sociale et Impact-social sur les collègues les échelles de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C

		Motivation pro-sociale	Impact social sur les collègues
IBEPT-I	Rho de Spearman	.256**	.500**
IBEPT-C	Rho de Spearman	.242**	.387**
SPANE-B	Rho de Spearman	.125	.295**
SWLS	Rho de Spearman	.179*	.363**
MSP	Rho de Spearman	.007	-.145**

Note : ** $p < .01$, * $p < .05$; N = 131

Afin de répondre à notre hypothèse nous proposons une analyse de l'effet de médiation. Nous cherchons à identifier si la perception de cet son impact social sur les collègues s'avère un élément médiateur entre le bien-être capté par l'outil à double entrée et la motivation pro-sociale.

Pour ce faire nous nous appuyons sur les 4 étapes proposées par Baron & Kenny (1986) que nous avons conduites pas à pas. Les résultats détaillés de cette démarche sont proposés à l'annexe 3.3.

Au-delà du fait que les Résidus ne répondent pas aux prérequis d'une analyse par régression, nous rejetons notre hypothèse d'un effet de médiation. En effet, le test de Sobel est non significatif pour les deux niveaux de mesure du bien-être psychologique au travail[97]. Il n'y a pas d'effet de médiation de la variable « Impact-social sur les collègues » entre nos mesures du bien-être individuel et collectif et la motivation pro-sociale. L'hypothèse H3 est rejetée.

Cette dernière exploration statistique conclut nos hypothèses autour de la motivation pro-sociale et ses différentes cibles de mesure, intention ou impact perçu. Aucun lien ne semble exister entre notre mesure du bien-être psychologique au travail à double entrée et la motivation pro-sociale. En d'autres termes, cette variable intra-individuelle ne semble pas être un élément qui guide le rapport « je » / « nous » dans les réponses des participants au questionnaire matriciel. Notre démarche est infructueuse.

Éléments de synthèse

- ✓ La Motivation Pro-sociale n'est pas un construit lié au type de réponses dans notre format de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail.
- ✓ La Motivation Pro-sociale est faiblement liée à la santé psychologique positive au travail

Mise en tensions de besoins fondamentaux

Dans la continuité des potentielles variables individuelles susceptibles de nous éclairer sur les réponses à la matrice, nous nous intéressons maintenant à une variable traduisant le rapport de l'individu à son groupe d'appartenance. Plusieurs possibilités de méthodes

[97] Test de Sobel, IBEPT-I : Z = 1.43 ; p = .151
Test de Sobel, IBEPT-C : Z = 0.92 ; p = .356

statistiques d'analyse des résultats sont possibles.

Pour cette variable, nous ne souhaitons pas étudier l'effet de prédiction, nous faisons l'hypothèse que les sentiments d'inclusion et de distinction sont « visibles » dans les réponses au questionnaire à double entrée. Autrement dit, l'interaction entre l'échelle verticale et l'échelle horizontale de bien-être psychologique au travail constitue un rapport individu / groupe et par conséquent, tous indices mathématiques qui découle de cette interaction est capable de rendre compte de l'équilibre des besoins fondamentaux d'inclusion et de distinction.

ODT et bien-être psychologique au travail

Intéressons-nous préalablement à deux hypothèses contrôlant les liens entre l'application de la théorie ODT et notre application d'un modèle de bien-être psychologique au travail. Au travers de notre modalité de questionnaire à double entrée, nous proposons plusieurs voies d'analyse. Le niveau « individuel » est représenté par les scores à l'échelle initiale de bien-être, formulée en « je » et positionnée verticalement. Le niveau « collectif » par la méthode du « direct-consensus » est représenté par les scores à l'échelle dont les items sont formulés en « nous » et positionnés horizontalement. Enfin, l'interaction entre les deux échelles proposerai un rapport individu / groupe, que nous avons jusqu'ici traduit par un indice d'écart ou de distance, en soustrayant le score de l'échelle collective au score de l'échelle individuelle. Nous l'avons souligné dans l'étude précédente, la grande limite de ce dernier indice étant de perdre la valeur des échelles qui le compose, rien de moins que l'élément central de notre travail : le vécue de bien-être psychologique. Alors même que la qualité de l'expérience de bien-être est incontournable dans le rapport moi / mon groupe, comme nous allons chercher à le vérifier avec les hypothèses H4a et H4b.

Ainsi nous travaillons dans un premier temps à partir des corrélations entre les variables « Sentiment d'inclusion », « Sentiment de distinction » et l'ensemble du modèle de bien-être psychologique au travail que nous avons mis en œuvre depuis le début de notre travail de recherche. Les tableaux 3.17 à 3.19 présentent cette analyse. De plus, nous créons la variable ODT_Balance en soustrayant au score de l'échelle de sentiment d'inclusion, le score de l'échelle de sentiment de distinction. Notre objectif avec cette variable est de traduire l'équilibre des deux besoins fondamentaux tel que décrit dans le modèle théorique de la « distinctiveté optimale ».

Tableau 3.17 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel

	A. Inclusion	B. Distinction	C. ODT_Balance
1. IBEPT_I	.534**	.032	.280**
2. AD_I	.623**	-.143	.473**
3. EP_I	.321**	.067	.133
4. COMP_I	.340**	.172*	.056
5. RECO_I	.360**	.004	.216*
6. ENG_I	.413**	.048	.185**
7. HAD_I	.078	-.046	.082

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$; N = 131

Tableau 3.18 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau collectif

	A. Inclusion	B. Distinction	C. ODT_Balance
1. IBEPT_C	.482**	-.174*	.422**
2. AD_C	.517**	-.215*	.478**
3. EP_C	.374**	-.100	.300**
4. COMP_C	.321**	-.162	.322**
5. RECO_C	.235**	-.032	.190*
6. ENG_C	.465**	-.173*	.384**
7. HAD_C	.115	-.159	.200**

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$; N = 131

Tableau 3.19 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au niveau du rapport moi / mon groupe

	A. Inclusion	B. Distinction	C. ODT_Balance
1. DIFF_IBEPT	.148	.259**	-.134
2. DIFF_AD	.196*	.102	.022
3. DIFF_EP	.006	.143	-.113
4. DIFF_COMP	.052	.342**	-.252**
5. DIFF_RECO	.248**	.089	.061
6. DIFF_ENG	-.005	.332**	-.249**
7. DIFF_HAD	-.027	.115	-.101

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$; N = 131

Sentiment d'inclusion à l'équipe

Le sentiment d'inclusion fait référence au degré d'intégration dans le collectif perçue par le sujet, soit son sentiment d'appartenance et le fait de faire partie intégrante de l'équipe pour laquelle ce dernier est questionné.

Du coup, il est donc opportun de convoquer l'échelle visuelle de perception de la distance entre l'individu et son groupe (voir section : Échelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe) que nous proposons par ailleurs. Avec une corrélation $rs = .651$, $p < .01$ les deux méthodes de mesures proposent en effet l'évaluation d'un construit relativement proche, celui d'une distance, d'un niveau de proximité entre le sujet et son équipe de référence.

Toujours dans le même esprit de validation, il apparaît que le sentiment d'inclusion est fortement lié à la qualité des relations que l'individu entretiens avec son environnement professionnel[98]. Ce résultat est confirmé par la corrélation observée au niveau collectif[99], satisfaisante dans les conditions de notre étude (N = 131, $\alpha = .01$)

Notons en complément que la prédominance du niveau individuel est significative. Nous nous sommes appuyé sur les traductions appliquées de l'article de Steiger (1980) ("Statistics Solutions," 2016) afin d'obtenir un $z^* = 2.428$, $p < .01$, traduisant que les corrélations sont

[98] rs = .623, p < .01, soit 39% de variance partagée entre Inclusion et AD-I
[99] rs = .517, p < .01, soit une variance partagée de 27% entre Inclusion et AD-C

significativement différentes. Ce résultat sera commenté ultérieurement.

Dans le modèle de bien-être psychologique au travail sur lequel nous nous appuyons, le second facteur lié au sentiment d'inclusion est la volonté d'engagement dans le travail (ENG), selon une variance partagée de 17% entre les deux mesures. A nouveau notons une différence entre les niveaux de mesure de l'engagement et la variable Inclusion. Mais pour ce facteur, il n'y a pas de différence significative entre les niveaux, les corrélations sont considéré comme équivalentes : $z^* = -.859$, $p = .195$. Ainsi, percevoir une volonté d'engagement individuelle comme collective favorise le sentiment chez le coéquipier d'être inclus au sein de l'équipe et inversement.

En complément, notons que pour le facteur Épanouissement dans le travail, nos résultats échouent d'un rien vis-à-vis du seuil de $p = .40$, définie ultérieurement comme le seuil d'interprétation minimum. Nous aurions pu convoquer la même interprétation que le facteur précédent.

Enfin, nous pouvons croiser nos résultats à l'étude de Sheldon & Bettencourt (2002b) afin de valider l'hypothèse H4a. En cohérence avec leurs travaux, le sentiment d'inclusion à l'équipe est lié à la qualité des relations perçue au niveau individuel en premier lieu et collective en second. En complément, nous apportons un lien probant entre le sentiment d'inclusion dans un collectif et la volonté de s'engager dans son travail tout en percevant que l'équipe partage également cette volonté d'engagement dans le travail. Ces réflexions participent à la richesse attendue de l'outil de questionnaire à double entrée.

Sentiment de distinction personnelle

Cette variable questionne au niveau individuel le sentiment de différence, de se démarquer, de se percevoir comme unique vis-à-vis du groupe d'appartenance. Il ne faut pas envisager dans cette variable une proposition inverse au sentiment d'inclusion ou d'appartenance. Le sentiment de se distinguer par rapport au groupe est bien un construit particulier, évaluant de façon générale à quel point un individu se perçoit comme une

personne distincte dans son groupe d'appartenance sans remettre en question son sentiment d'inclusion. Nous possédons deux éléments statistiques qui confirment ce rappel de définition[100].

Les résultats de corrélation entre cette variable et le modèle de bien-être psychologique au travail ne proposent aucun lien appréciable et significatif, tant au niveau individuel et collectif. En effet, rien dans la littérature scientifique ne laisse présager que se sentir différent des membres du groupe auquel on appartient est facteur de bien-être, ou qu'inversement, l'expérience de bien-être participe au sentiment de se distinguer des membres de son équipe. Ce résultat est confirmé par l'analyse des corrélations entre le Sentiment de Distinction Personnelle et l'ensemble des mesures de santé positive et négative que contient notre étude[101].

En cohérence avec notre formulation de l'hypothèse, les résultats les plus intéressants viennent d'une mesure de comparaison, dans la même logique que la variable « Sentiment de distinction ». En effet, dans la théorie ODT questionner ce besoin équivaut à solliciter l'individu sur une différence perçue entre lui et son collectif. Cela au même titre que le principe de « distinctivité ». Ce dernier constitue « une motivation au sein de l'identité qui pousse à établir et à maintenir un sentiment de différenciation des autres » (Vignoles, Chryssochoou, & Breakwell, 2000, p. 337)

Il est donc cohérent de trouver un lien de corrélation entre cette perception de différence issue directement de l'échelle de « Sentiment de distinction » et notre indice simple d'interaction entre l'échelle verticale et l'échelle horizontale de bien-être psychologique au travail. Néanmoins, pas avec l'ensemble des facteurs du modèle.

Seuls les facteurs « Sentiment de compétence » et « Reconnaissance perçue » sont

---

[100] 1- Avec une corrélation rs = -.095, p > .05, comparant l'échelle de sentiment d'inclusion et l'échelle de sentiment de distinction, nous confirmons que les construits n'ont pas de lien. Chacun d'eux questionne un besoin fondamental différent.
2- Avec une corrélation rs = -.177, p > .05, comparant le lien entre la mesure visuelle de distance entre l'individu et son groupe et l'échelle de sentiment de distinction, nous confirmons que nous mesurons un construit tout autre que l'appartenance ou la distance au groupe.

[101] *rs* = -.106, *p* > .05 entre la mesure SPANE_P et la Distinction personnelle et *rs* = .052, *p* > .05 entre la mesure MSP et la Distinction personnelle

significativement liés au facteur « Distinction personnelle ». Malheureusement, la force de ces corrélations n'atteint pas le seuil préalablement défini de $p = .40$, ce qui invalide partiellement notre hypothèse. Il ne nous semble tout de même pas hasardeux que les corrélations les plus fortes concernent ces deux facteurs du modèle. En effet, nous avons identifié dans l'étude précédente que les items constituant ces facteurs ne contiennent pas de cible autre que l'individu pour la formulation en « je » et l'équipe pour la formulation en « nous ». La comparaison est alors potentiellement plus directe et moins soumise à la complexité des évaluations multi-référentielles.

Ainsi, la lecture littérale de cette corrélation nous permettrait d'argumenter que plus l'individu se perçoit comme compétent et engagé que son groupe de référence, plus il se perçoit comme une personne distincte à l'intérieur de son groupe.

Une analyse complémentaire est alors importante. En effet, nous pouvons chercher à comprendre si le sens de la différence tel que « moi > équipe » est important pour se sentir un coéquipier distinct dans le collectif. Pour cela, nous traduisons l'indice simple d'écart « je » - « nous » en valeur absolue, annulant ainsi le sens de la différence. Le tableau 3.20 rend compte de l'étude de la relation entre cette nouvelle variable et le sentiment de se distinguer.

Tableau 3.20 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « Distinction personnelle » et les indices d'interaction en valeur absolue entre les échelles IBEPT-I et IBEPT-C

	Distinction Personnelle
2. DIFF_AD Valeur Absolue	.201*
3. DIFF_EP Valeur Absolue	.046
4. DIFF_COMP Valeur Absolue	.103
5. DIFF_RECO Valeur Absolue	.04
6. DIFF_ENG Valeur Absolue	.185*
7. DIFF_HAD Valeur Absolue	.16

Note : * $p < .05$; N = 131

Il ressort de cette analyse que la distance entre l'individu et son groupe traduite dans les scores aux deux échelles de notre outil matriciel est moins importante que le sens de cette distance. En effet, nous confirmons que le sentiment de se percevoir comme un membre distinct dans le groupe est lié au fait de se sentir « plus » compétent ou engagé que le groupe

vu comme un tout. Ce résultat constitue un premier argument à discuter, car il confirme qu'un processus de rapport au groupe est sous-jacent au questionnaire à double entrée.

En synthèse, ces résultats ne nous permettent qu'une validation partielle de l'hypothèse H4b, mais conditionnent pour grande partie l'analyse suivante. En effet, autant le besoin de se sentir inclus dans un groupe est lié à des facteurs de bien-être psychologique au travail, autant le besoin de se distinguer dans le groupe est lié à la comparaison entre soi et son groupe. En conséquence, l'équilibre des besoins au cœur de la théorie ODT est tout aussi lié à l'expérience de bien-être qu'à la comparaison de cette expérience entre l'individu et son équipe.

Équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction

La mise en perspective des résultats de l'échelle d'Inclusion et de l'échelle de Distinction, ne nous permet pas d'interpréter les résultats de corrélations présentés dans les tableaux 3.18 à 3.20 pour la variable ODT_Balance. En effet, comme nous venons de le voir il y a derrière chacun des deux besoins psychologiques un lien particulier à l'outil matriciel de mesure du bien-être psychologique au travail, une corrélation au niveau individuel et une corrélation au niveau de la différence « je » / « nous ». La variable simplifiée OD_Balance n'est donc pas un bon appui pour explorer nos hypothèses. Nous souhaitons montrer que notre outil de questionnaire à double entrée, du fait de cette modalité particulière, permet de rendre compte du dilemme d'équilibre et d'activation des besoins d'inclusion et de distinction et par prolongement de l'effet « Primus, inter pares » (H4c).

Pour ce faire, nous proposons une approche d'analyse exploratoire différente des résultats. Dans ses travaux, Jean-Paul Codol propose l'idée que l'individu perçoit une norme de groupe à laquelle il se conforme pour s'affilier et se sur-conforme pour se différencier. Les représentations graphiques de l'ensemble des résultats moyens à notre échelle matricielle de bien-être psychologique au travail, figures 3.3, 3.4 et 3.5, nous éclairent sur le type de réponses des participants de l'étude. Notre démarche consiste à proposer, à partir de cette simple analyse de la répartition des réponses dans la matrice, des catégories de réponses relevant d'aspect normatif, sur-normatif et sous-normatif. Cette démarche d'analyse a été présentée et mise au débat lors du congrès de l'ICAP 2014 à partir de l'analyse des données de la première étude (Bonnel & Py, 2014). Afin d'illustrer et de faciliter la compréhension de notre démarche, prenons par exemple le facteur Adéquation interpersonnelle, ressorti comme

important dans les réponses au besoin d'inclusion dans les analyses précédentes.

La Figure 3.6 suivante rend compte d'un descriptif des scores à la matrice en mettant en avant l'indice simple d'interaction « je » - « nous » pour le facteur de bien-être « Adéquation interpersonnelle ». Nous avons préalablement classé l'indice simple en plusieurs catégories de réponses basée à la fois sur la distribution des résultats au questionnaire et l'interprétation de l'ensemble des travaux de Jean-Paul Codol. Le tableau 3.21 présente le descriptif de ce classement et la légende correspondante à la Figure 3.6

Tableau 3.21 : Description et légende des classes de l'Indice simple d'interaction pour le facteur Adéquation interpersonnelle

		Effectif	%	Minimum	Maximum
Classe 1		16	12 %	-3.20	-0.20
Classe 2		56	43 %	.00	.00
Classe 3		34	26 %	.20	.40
Classe 4		25	19 %	.60	2.60

Note : N = 131

De façon purement descriptive, près de la moitié des répondants se situent dans la zone Bien-être individuel et bien-être collectif supérieur à la moitié de l'échelle de cotation. Près d'un quart des répondants se situent dans la zone bien-être individuel légèrement supérieure au bien-être collectif, ces deux scores étant supérieurs à la moitié de l'échelle de cotation, soit une situation de bien-être psychologique. Seulement 12% des répondants se situent dans la zone bien-être individuel inférieure au bien-être collectif et pour moitié en situation de non-bien-être individuel. Enfin, 7 des répondants se situent dans la zone bien-être individuel supérieure au bien-être collectif en situation de non-bien-être collectif.

Nous proposons donc un découpage des résultats en 6 zones selon la figure 3.8 suivante, toujours illustrée par les réponses au facteur Adéquation Interpersonnelle.

À partir de ces 6 catégories de réponses au questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail, librement traduites selon une logique de normes sociales, nous étudions à présent comment la relation s'établit entre les facteurs « Adéquation Interpersonnelle », « Sentiment de compétence » et « Volonté d'engagement » et les variables

inclusion et distinction personnelle vue au travers de l'équilibre de ces deux besoins fondamentaux. Une fois que chaque réponse aux 3 facteurs cités sera identifiée dans sa catégorie, nous conduirons une analyse par X^2.

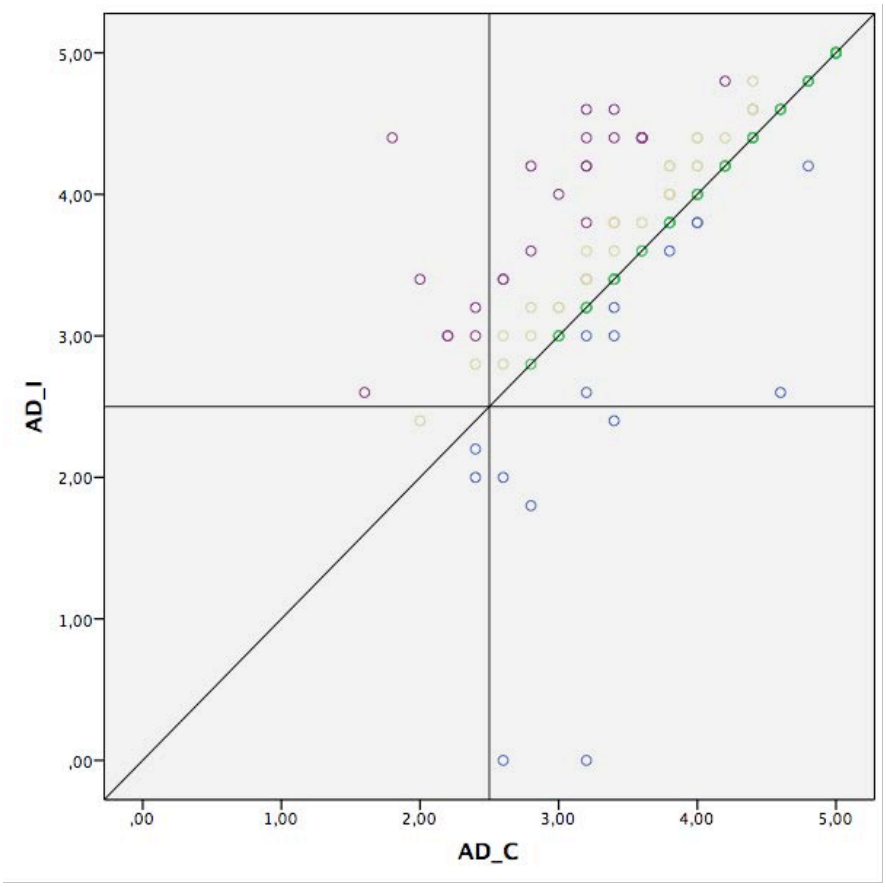


Figure 3.6 : représentation des scores du facteur Adéquation interpersonnelle selon les classes de l'indice d'interaction entre les deux échelles.

Ainsi, sur le plan de la méthode, d'un côté nous regroupons en catégorie, selon les 6 zones, les réponses aux 3 facteurs étudiés dans cette analyse de résultats. D'un autre côté, regroupons de façon préalable les scores des variables issues de la théorie ODT. Plutôt que d'utiliser la variable ODT-Balance, constituant à nouveau un indice simple pour traduire l'équilibre de besoins qui ne répondent pas aux mêmes caractéristiques, nous préférons conduire une analyse de classification par Cluster.

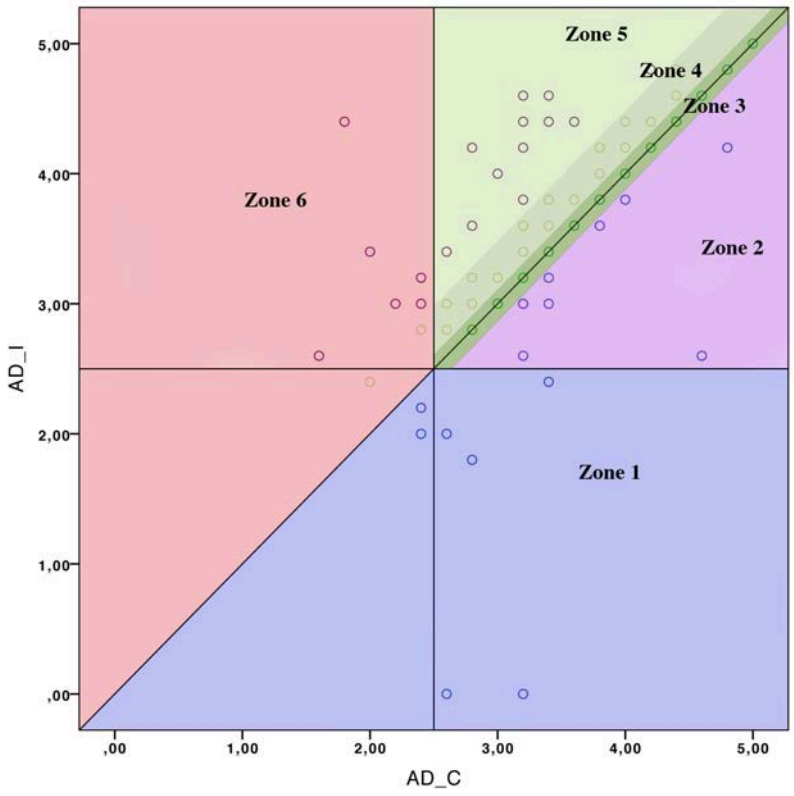


Figure 3.7 : représentation graphique des catégories de réponses au questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail

Nous interprétons ces zones comme suit :

- **Zone 1** : réponses fortement sous-normatives, bien-être individuel négatif < bien-être collectif. Nous nommons cette catégorie de réponses « Fortement sous-normatives »
- **Zone 2** : réponses sous-normative, bien-être individuel et collectif positif et bien-être individuel < bien-être collectif. Nous nommons cette catégorie de réponses « Sous-normatives »
- **Zone 3** : réponses rationnelles, bien-être individuel et collectif positif et égaux. Nous nommons cette catégorie de réponses « rationnelles »
- **Zone 4** : réponses normatives, bien-être individuel et collectif positif et bien-être individuel légèrement supérieur au bien-être collectif. Nous nommons cette catégorie de réponses « Normatives »

- **Zone 5** : réponses légèrement sur-normatives, bien-être individuel et collectif positif et bien-être individuel > bien-être collectif. Nous nommons cette catégorie de réponses « Légèrement sur-normatives ».
- **Zone 6** : réponses sur-normatives, bien-être collectif négatif et bien-être individuel > bien-être collectif. Nous nommons cette catégorie de réponses « Sur-normatives »

Pour construire les classes d'affectation des scores des échelles Inclusion et Distinction personnelle, nous avons repris la même méthode d'analyse que précédemment (voir section : **L'analyse par cluster**)

La lecture de l'Arbre hiérarchique utilisant la Distance de Ward nous permet d'envisager un modèle à 4 clusters. Pour 4 classes, une solution apparaît à partir de 4 itérations. Chaque classe est respectivement composée de N=32, N=70, N=14 et N=15. Le nombre de répondants dans chaque classe est satisfaisant. Plutôt qu'un tableau, nous proposons la figure 3.8 pour comprendre la logique derrière chacune des classes créées par la méthode « Nuées dynamiques ».

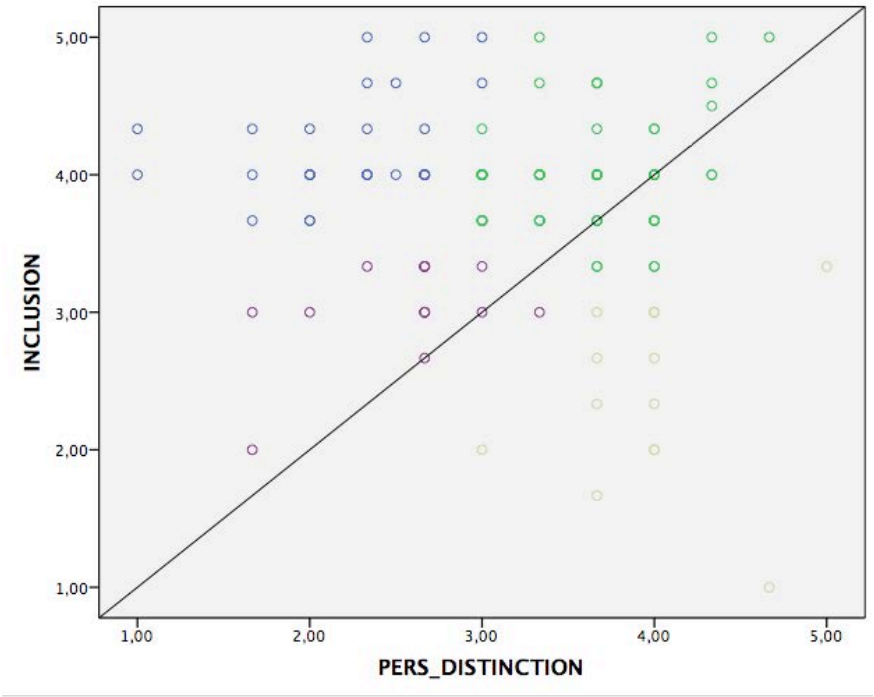


Figure 3.8 : représentation graphique des catégories de réponses suite à une analyse par Cluster pour les facteurs Inclusion et Distinction personnelle

Légende :

- ✓ Classe 1
- ✓ Classe 2
- ✓ Classe 3
- ✓ Classe 4

Classe 1 : Inclusion fortement activée pour une distinction faible.

- ✓ Cette classe correspond à un sentiment d'inclusion fort (M= 4.2, minimum = 3.7, maximum = 5) tout en traduisant un déséquilibre important avec le besoin de distinction personnelle plutôt faible (M= 2.3, minimum = 1, maximum = 3).

Classe 2 : Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées.

- ✓ Cette classe correspond à un sentiment d'inclusion fort (M= 4, minimum = 3.3, maximum = 5) tout en traduisant un très léger déséquilibre avec le besoin de distinction personnelle fort également (M= 3.6, minimum = 3, maximum = 4.7).

Classe 3 : Inclusion faible pour une distinction fortement activée.

- ✓ Cette classe correspond à un sentiment d'inclusion faible (M= 2.4, minimum = 1, maximum = 1.3) tout en traduisant important déséquilibre à l'avantage du besoin de distinction personnelle plutôt fort (M= 4, minimum = 3, maximum = 5).

Classe 4 : Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées.

- ✓ Cette classe correspond à un sentiment d'inclusion moyen (M= 3, minimum = 2, maximum = 3.3) tout en traduisant un très léger déséquilibre avec le besoin de distinction personnelle moyen également (M= 2.5, minimum = 1.7, maximum = 3.3).

Dans le cadre de nos analyses, les figures 3.9, 3.11 présentent l'application de ces catégories de réponse au dilemme Inclusion / Distinction dans les réponses au questionnaire matriciel pour les facteurs du modèle de bien-être psychologique « Adéquation interpersonnelle », « Sentiment de Compétence », « Volonté d'engagement ». Une analyse X^2 vient compléter ces présentations de résultats selon les zones de la matrice. Les figures 3.10, 3.12 présentent quant à elles la répartition des réponses de chaque classe représentant le type d'équilibre Inclusion / Distinction dans les Zones de la matrice, afin d'interpréter les résultats de l'analyse par X^2 le cas échéant.

<u>Adéquation interpersonnelle au travail</u>

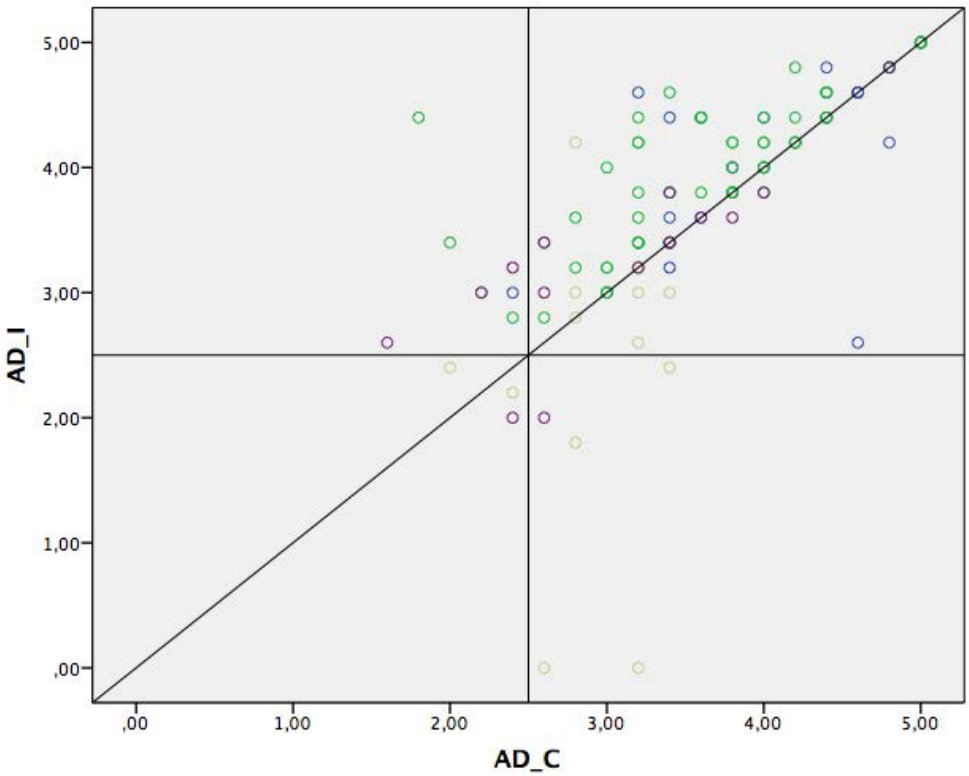


Figure 3.9 : représentation graphique des classes d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction pour les réponses au facteur Adéquation interpersonnelle dans le questionnaire matriciel

Légende :

- Classe 1 : Inclusion fortement activée pour une distinction faible.
- Classe 2 : Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées.
- Classe 3 : Inclusion faible pour une distinction fortement activée.
- Classe 4 : Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées.

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Adéquation Interpersonnelle. Nous obtenons, X^2 (15, N = 131) = 54.249, p = .000

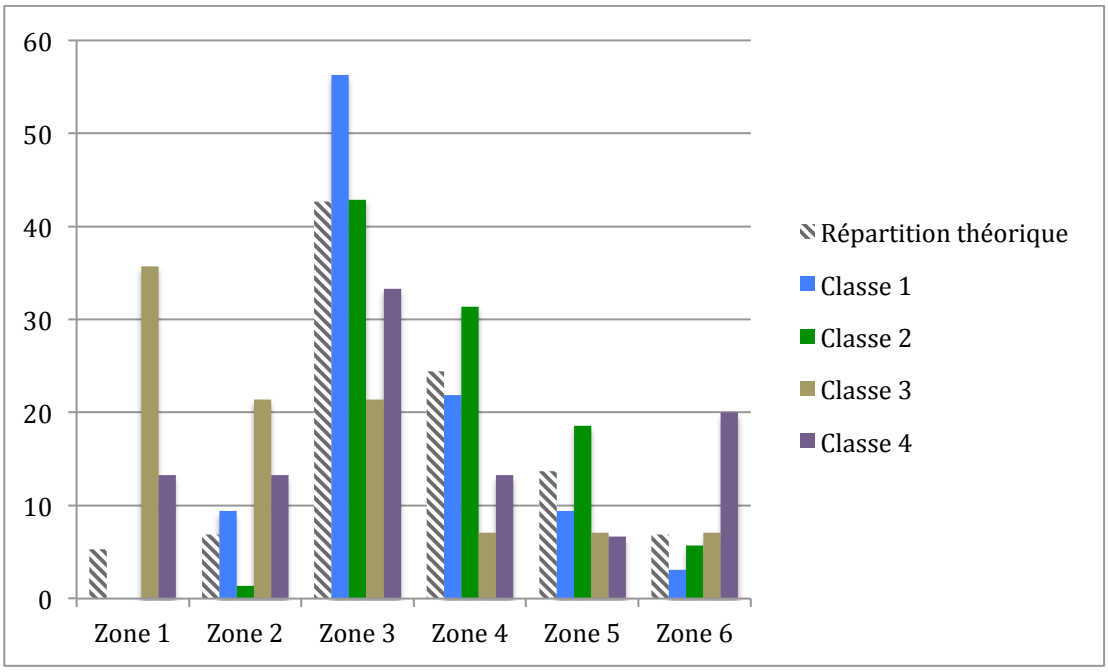


Figure 3.10 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation Interpersonelle.

Lecture des résultats :

- Les réponses traduisant une inclusion fortement activée pour une distinction faible se distinguent par une sur-représentation des réponses « rationnelles » aux échelles d'adéquation interpersonnelle individuelle et collective.

- Les réponses traduisant une inclusion et une distinction équilibrées et fortement activées se distinguent par un sur-représentation de réponses normatives et légèrement sur-normatives aux échelles d'adéquation interpersonnelle individuelle et collective.

- Les réponses traduisant une inclusion faible pour une distinction fortement activée se distinguent par une sur-représentation de réponses sous-normatives aux échelles d'adéquation interpersonnelle individuelle et collective.

- Les réponses traduisant une inclusion et une distinction équilibrées et moyennement activées se distinguent par une sur-représentation des réponses dans les zones

identifiées de « contre-normatives » aux échelles d'adéquation interpersonnelle individuelle et collective

Ces résultats nous permettent d'envisager que les « Classes » mathématiquement élaborées à partir de la théorie ODT, rejoignent les « Zones » de la matrice, théoriquement élaborée à partir de la théorie de la Conformité supérieure de soi.

Interprétations :

Les réponses sous-normatives à la matrice (Zone 1 et 2) traduisent indirectement un besoin de distinction personnelle dominant et un sentiment d'inclusion au groupe faible. L'individu répondant à la matrice de façon sous-normative (Je < Nous) entretient un rapport au groupe où le besoin de distinction personnelle domine, tout en éprouvant une expérience des relations avec l'environnement professionnel moins bonne que son équipe.

- Sentiment d'inclusion faible et distinction fort = réponses sous-normatives

Les réponses rationnelles à la matrice (Zone 3) traduisent un besoin d'inclusion fortement assouvi et un faible besoin de distinction personnelle. L'individu répondant à la matrice de façon rationnelle (Je = Nous) possède un rapport au groupe marqué par le besoin d'inclusion et une non-distinction personnelle, tout en éprouvant une bonne expérience de bien-être individuel et collectif.

- Sentiment d'inclusion fort et aucun besoin de distinction = réponses rationnelles.

Les réponses normatives et légèrement sur-normatives (Zone 4 et 5) traduisent des besoins d'inclusion et de distinction forts et équilibrés. L'individu répondant à la matrice de façon normative et légèrement sur-normative (Je > Nous) possède un rapport au groupe marqué par des besoins équilibrés et satisfaits dans une expérience de bien-être au travail positive aux niveaux individuel et collectif.

- Besoin d'inclusion et de distinction fort et équilibré = réponses normatives.

Les réponses extrêmes, sur-normatives (zone 6) comme sous-normatives (zone 1) traduisent des besoins d'inclusion et de distinction équilibrés, mais insatisfaits. L'individu répondant à la matrice de façon extrême (Je << Nous et Je >> Nous) possède un rapport au

groupe marqué par des besoins d'inclusion et de distinction non satisfaits, selon que son expérience de bien-être ne soit pas positive sur le plan individuel (Zone 1) ou collectif (Zone 6).

- Besoin d'inclusion et de distinction faible et équilibré = réponses extrêmes ; sur-normatives et contre-normatives.

Sentiment de compétence au travail

Le test du X^2 ne nous permet pas de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Sentiment de compétence au travail. Nous obtenons, X^2 (15, N = 131) = 25.284, p = .06. Nous ne procédons pas à l'analyse des résultats.

Volonté d'engagement au travail

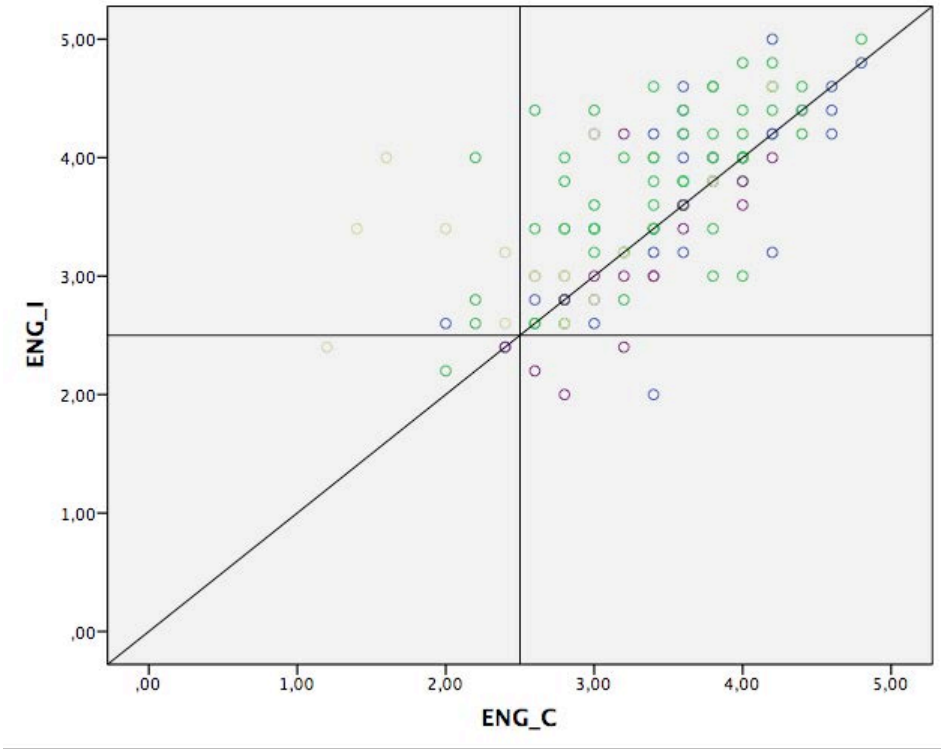


Figure 3.11 : représentation graphique des classes d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction pour les réponses au facteur Volonté d'engagement au travail dans le questionnaire matriciel

Légende identique à la figure précédente.

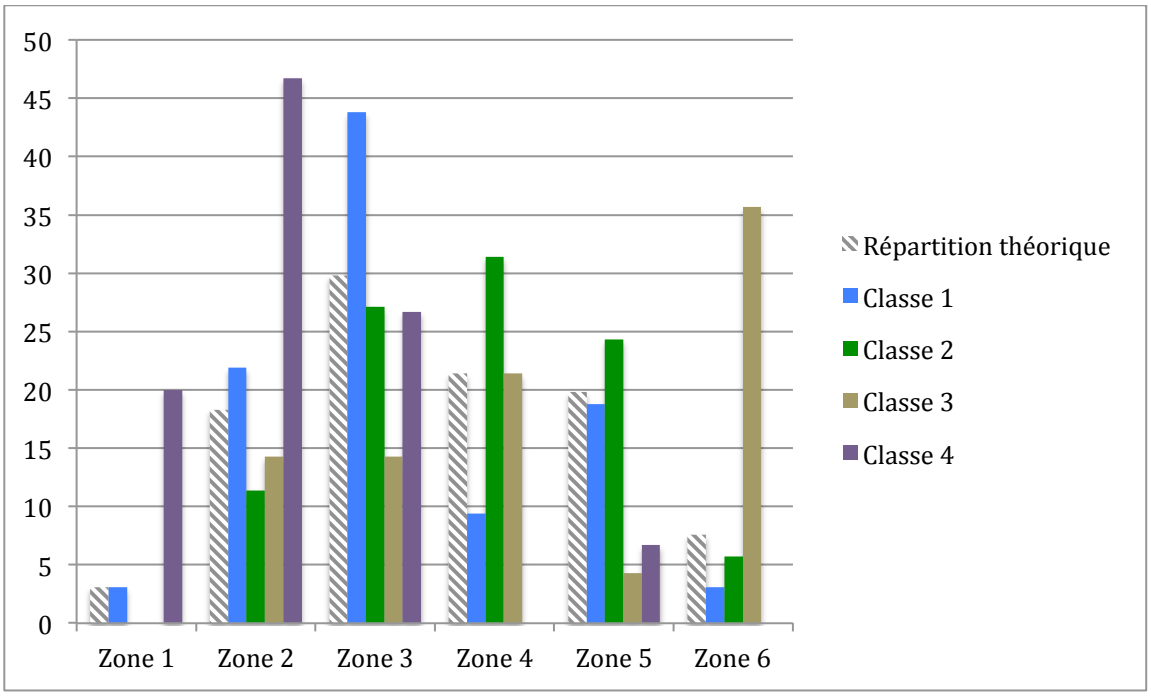


Figure 3.12 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Volonté d'engagement.

Lecture des résultats :

- Les réponses traduisant une inclusion fortement activée pour une distinction faible se distinguent à nouveau par une sur-représentation des réponses « rationnelles » pour le facteur Volonté d'engagement au travail, de plus nous constatons une sous-représentation de réponses normatives.

- Les réponses traduisant une inclusion et une distinction équilibrées et fortement activées se distinguent à nouveau par un sur-représentation de réponses normatives et légèrement sur-normatives pour les échelles du facteur Volonté d'engagement au travail.

- Les réponses traduisant une inclusion faible pour une distinction fortement activée se distinguent par une sur-représentation de réponses sur-normatives tout en étant sous-représentées dans les réponses légèrement sur-normatives aux échelles de Volonté d'engagement individuel et collectif.

- Les réponses traduisant une inclusion et une distinction équilibrées et moyennement activées se distinguent par une sur-représentation des réponses dans les zones identifiées de sous-normatives aux échelles de Volonté d'engagement individuel et collectif.

A nouveaux, ces résultats, plutôt proches de ceux observés pour le facteur Adéquation interpersonnelle nous permettent d'envisager que les « Classes » mathématiquement élaborées à partir de la théorie ODT, rejoignent les « Zones » de la matrice, théoriquement élaborée à partir de la théorie de la Conformité supérieure de soi.

Interprétations :

Les réponses sous-normatives à la matrice (Zone 1 et 2) traduisent des besoins d'inclusion et de distinction personnelle moyennement satisfaits, mais équilibrés. L'individu répondant à la matrice de façon sous-normative (Je < Nous) entretient un rapport au groupe où ses besoins d'inclusion et de distinction sont insatisfaits, tout en possédant une plus faible volonté d'engagement que son équipe.

- Sentiment d'inclusion et de distinction faible = réponses sous-normatives

Les réponses rationnelles à la matrice (Zone 3) traduisent un besoin d'inclusion fortement assouvi et un faible besoin de distinction personnelle. L'individu répondant à la matrice de façon rationnelle (Je = Nous) possède un rapport au groupe marqué par le besoin d'inclusion et une non-distinction personnelle, tout en percevant une volonté d'engagement individuel et collectif identique.

- Sentiment d'inclusion fort et aucun besoin de distinction = réponses rationnelles.

Les réponses normatives et légèrement sur-normatives (Zone 4 et 5) traduisent des besoins d'inclusion et de distinction forts et équilibrés. L'individu répondant à la matrice de façon

normative et légèrement sur-normative (Je > Nous) possède un rapport au groupe marqué par des besoins équilibrés et satisfaits tout en possédant une volonté d'engagement dans le travail forte, bien que plus forte que celle de son équipe.

- Besoin d'inclusion et de distinction fort et équilibré = réponses normatives.

Les réponses sur-normatives (zone 6) traduisent un besoin d'inclusion insatisfait et un fort besoin de distinction personnelle. L'individu répondant à la matrice de façon fortement sur-normative (Je >> Nous) entretient un rapport au groupe où le besoin de distinction personnelle domine, sans se sentir inclus dans son groupe. Sa perception de l'engagement au travail est nettement défavorable au groupe.

- Sentiment d'inclusion faible et distinction fort = réponses sur-normatives

Analyse des résultats

Pour les réponses « normatives » et « rationnelles », les résultats pour le facteur Volonté d'engagement sont identiques aux résultats observés pour le facteur Adéquation interpersonnelle. Cette observation va dans le sens de la cohérence de la démonstration d'un lien entre les réponses au questionnaire matriciel et une mesure du rapport au groupe au travers d'un aspect intra-individuel : deux besoins fondamentaux en équilibre.

Pour les réponses plus extrêmes, sur-normatives ou sous normatives, deux types d'équilibre des besoins ressortent. D'un côté, nous retrouvons pour les deux facteurs étudiés des besoins équilibrés mais insatisfaits qui font écho à une expérience de volonté d'engagement et de relation avec l'environnement professionnel moins satisfaisant au niveau individuel que la perception de ces mêmes facteurs au niveau collectif. Ce sont les réponses sous-normatives. D'un autre côté, un besoin de distinction fortement activité vis-à-vis d'un sentiment d'inclusion faible fait écho à des réponses sur-normatives ou sous-normatives. Ainsi dans cet équilibre des besoins, l'individu se perçoit soit plus engagé et dans de meilleures relations avec l'environnement professionnel que son équipe en soi. Soit l'inverse, il se perçoit moins engagé et satisfait des relations que son collectif de travail. Dans les deux cas, ces réponses non-normatives sont deux versants d'un continuum visible dans les réponses à notre questionnaire à double entrée. L'ensemble de ces résultats sera discuté ultérieurement.

À ce stade d'analyse, nous pouvons valider l'hypothèse H4C. Notre outil de questionnaire

à double entrée de bien-être psychologique au travail semble permettre de rendre compte du dilemme d'équilibre des besoins d'inclusion à l'équipe et de distinction personnelle à l'équipe. Plus particulièrement, il semble intéressant d'aborder les réponses selon un effet de normes sociales et donc de réponse selon les propositions de la théorie de la Conformité supérieure de soi de Jean-Paul Codol. Nous observons qu'un certain type d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction personnelle rend compte des réponses normatives dans lesquelles l'individu se perçoit « légèrement plus que l'équipe ». Ajoutons à cela qu'un autre type d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction est lié aux réponses « rationnelles » dans lesquelles l'individu se perçoit « parfaitement identique à son équipe ». Nous utilisons le vocable rationnel pour imager chez le répondant le refus de succomber à l'effet «Primus inter pares». Ces éléments seront également discutés.

Eléments de synthèse

- ✓ Le sentiment d'inclusion dans l'équipe est lié à l'Adéquation Interpersonnelle, et particulièrement plus au niveau individuel qu'au niveau collectif de ce facteur de bien-être psychologique au travail.
- ✓ Le sentiment d'inclusion dans l'équipe est lié à la Volonté d'engagement dans le travail, tant au niveau individuel que collectif de ce facteur de bien-être psychologique au travail.
- ✓ Le sentiment de distinction personnelle n'est pas lié à l'expérience de bien-être au travail.
- ✓ Le sentiment de distinction personnelle est lié au fait de se sentir plus compétent ou plus engagé que son équipe de travail.
- ✓ Différents types d'équilibre et d'activation des besoins d'inclusion et de distinction sont visibles dans notre modalité matricielle de questionnaire pour les facteurs Adéquation Interpersonnelle au travail et Volonté d'engagement au travail.
- ✓ L'outil est susceptible de proposer une lecture du rapport Individu / Groupe cohérent avec la théorie de la distinctiveté optimale, dans la continuité des travaux sur la Conformité supérieure de soi.

Types de groupe et réponses au questionnaire matriciel

Avant d'aller plus loin dans les niveaux d'exploration de nos données, nous souhaitons examiner la potentielle influence du type de groupe auquel fait référence le répondant sur ses réponses au questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail. Pour caractériser les types de groupes, nous avons à disposition les variables suivantes :

- Appartenance à un groupe formel ou informel
- La difficulté à identifier le groupe
- La taille du groupe (classée en 2 catégories : restreint / non restreint)
- L'interdépendance perçue dans les tâches

L'exploration statistique des données nous permet de faire quelques constats simples. Par exemple, il semble plus difficile pour un répondant d'identifier son groupe de référence si ce dernier relève d'un groupe informel[102]. Par ailleurs, l'interdépendance des tâches ne semble pas être un critère important, aucun lien significatif n'apparaît avec cette variable. Ainsi, L'hypothèse H5a est dès à présent invalidée. Faire référence à un groupe non-restreint n'est pas plus difficile que faire référence à un groupe restreint. En tout état de cause, l'échantillon capté dans cette étude, avec une répartition de 118 répondants en situation de groupe restreint et seulement 13 répondants (10% de l'échantillon) en situation de groupe non-restreint, ne nous permet pas de conduire l'analyse proposée. Du coup l'échantillon ne permet pas de construire de typologies de groupes.

En conséquence, pour explorer l'hypothèse H5b de différences de réponses dans la matrice selon le type de groupe du répondant nous traitons directement à partir des variables Groupe Formel / Informel, Taille du groupe, Difficulté à identifier son groupe et Interdépendance dans les tâches.

Pour caractériser les types de réponses au questionnaire matriciel, nous avons appliqué la logique des Zones de réponses inspirées des travaux de J.P. Codol utilisées précédemment.

---

[102] Test U de Mann-Whitney : difficultés d'identification du groupe accrues pour les répondants appartenant à un groupe informelle (Mdn = 4.0, N = 83) plutôt que formelle (Mdn = 5, N = 48) : U = 1281.5.5, z = -3.543, p < .001, r = .3, avec un effet de taille moyenne.

Nous avons catégorisé les scores de l'indice de bien-être individuel (IBEPT-I) et collectif (IBEPT-C) selon les 6 zones préalablement définies, faisant ressortir des scores contre-normatifs, normatifs et rationnels. Au-delà de la figure 3.13, un tableau est disponible dans les annexes de cette étude (annexe 3.4) afin de bien comprendre la répartition des réponses selon les 6 zones préalablement définies.

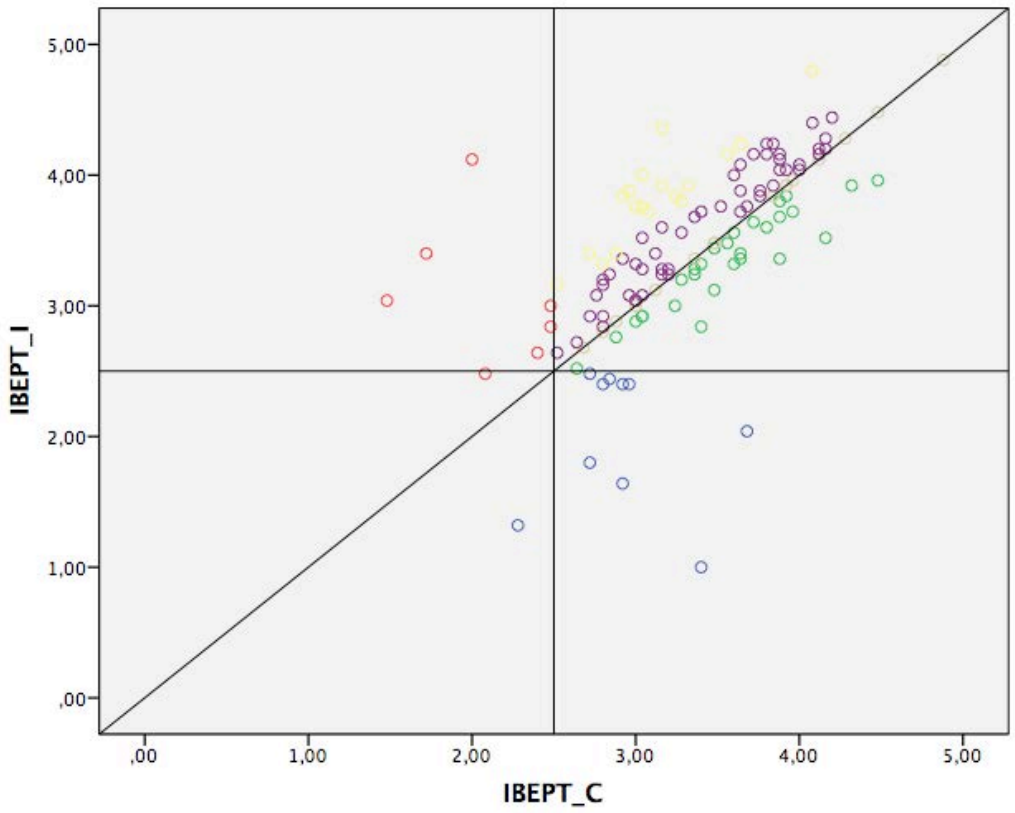


Figure 3.13 : représentation graphique des réponses selon les Zones dans la matrice pour l'IBEPT

Légende :

- **Zone 1** : Réponses fortement sous-normatives
- **Zone 2** : Réponses sous-normatives
- **Zone 3** : réponses rationnelles
- **Zone 4** : réponses normatives
- **Zone 5** : réponses légèrement sur-normatives
- **Zone 6** : réponses sur-normatives

Aucun lien n'apparaît entre les typologies de réponses selon les zones dans la matrice pour l'Indice de bien-être psychologique au travail et les catégories groupe Formel / Informel[103] et Groupe Restreint / Non-restreint[104].

Un lien apparaît pour la difficulté perçue chez le sujet à identifier son groupe de référence, $H(5) = 14{,}585$, $p = .012$. L'analyse de comparaison par paire du test Kruskal-Wallis fait ressortir qu'il n'existe pas de différence significative entre la Zone 1 et la Zone 2 ($p = .468$), mais que ces deux Zones se distinguent significativement des Zones 3, 4 et 5, mais pas de la Zone 6 de réponses[105]. Ainsi, les répondants qui positionnent leurs réponses de façon sous-normatives éprouvent significativement plus de difficulté à identifier leur groupe de référence que les répondants proposant des réponses normatives et sur-normatives

Un lien apparaît également pour l'interdépendance dans les tâches. Le test de Kuskal-Wallis ($H(5) = 12{,}322$, $p = .031$) et l'analyse de comparaison par paire[106] nous montrent que les répondants qui proposent des réponses contre-normatives dans la matrice se perçoivent comme moins interdépendants avec les membres de leur équipe de travail que les répondants des Zones plus normatives ou de la zone des réponses « rationnelles ».

Sur la base de ces deux résultats positifs, nous ne pouvons pas valider l'hypothèse H5b. Néanmoins, ces résultats prometteurs seront discutés ultérieurement.

Eléments de synthèse

- ✓ Pas de typologies de groupe dans cette étude
- ✓ Aucune influence du caractère formel ou informel du groupe dans les réponses au questionnaire matriciel pour l'Indice de Bien-être Psychologique au travail (IBEPT), malgré que cette caractéristique du groupe rende son identification plus

---

[103] X^2 (5, N = 131) = 7.172, p > .05
[104] X^2 (5, N = 131) = 4.166, p > .05
[105] Par exemple Zone 1 et 2 / Zone 3, $p = .004$ et $p = .004$. Zone 1 et 2 / Zone 5, $p = .012$ et $p = .016$.
[106] L'analyse de comparaison par paire fait ressortir qu'il n'existe pas de différence significative entre les Zones 1, 2 et 6, soit les zones contre-normatives, mais que ces 3 Zones se distinguent significativement des Zones de réponses 3, 4 et 5. Par exemple : Zone 1, 2 et 6 / Zone 3, $p = .029$, $p = .038$ et $p = .010$; Zone 1, 2 et 6 / Zone 5, $p = .045$, $p = .050$ et $p = .019$.

difficile pour le répondant.

- ✓ Aucune influence de la taille du groupe selon la typologie groupe Restreint / non-restreint dans les réponses au questionnaire matriciel pour l'Indice de Bien-être Psychologique au travail (IBEPT)
- ✓ Influence de la difficulté à identifier son groupe de référence dans les réponses à la matrice pour l'IBEPT, du fait d'une sur-représentation des répondants éprouvant des difficultés dans les réponses sous-normatives.
- ✓ Influence de la perception d'interdépendance dans les tâches avec son équipe dans les réponses à la matrice, du fait d'une sur-représentation des répondants peu interdépendants dans les zones contre-normatives.

Sentiment d'équité dans le groupe, capacités diagnostiques du questionnaire matriciel

Nous venons d'observer la potentielle influence d'aspects propres au groupe d'appartenance dans les types de réponses des participants au questionnaire matriciel. En particulier, la perception d'interdépendance dans les tâches entre les membres d'une équipe nous parait intéressante. Cette variable est reconnue comme situationnelle, correspondant plus à une qualité émergente du groupe qu'un sentiment individuel isolé (G. S. Van der Vegt, 2005). Nous focalisons notre dernière analyse de l'étude 2 dans cette perspective, en nous intéressant au niveau du groupe et de l'expérience de l'individu dans son groupe.

Dans la continuité de notre analyse de l'étude 1 convoquant les apports de la théorie LMX, la perception de différences de traitements entre les membres du groupe constitue une variable propre à l'équipe, rendant compte du climat de travail et par extension un indice de la qualité de fonctionnement du groupe (V. Rousseau et al., 2006).

Afin de tester la capacité diagnostique de notre outil, pour cette variable nous souhaitons étudier l'effet de prédiction plus que l'observation d'un lien bidirectionnel entre des concepts proches. Nous avons précédemment argumenté en quoi il existe un lien robuste entre la santé positive des individus, leur rapport au groupe et la perception de différence de traitement dans l'équipe. La variable « Intra-unit justice » rend compte du climat dans le groupe par le sentiment de justice et d'injustice exclusivement perçue au niveau du collectif de travail.

Corrélations

Préalablement, nous testons l'intérêt d'étudier le lien entre le bien-être psychologique au travail tel que mesuré dans notre étude et les mesures du climat de justice dans l'équipe à partir d'une lecture des corrélations entre les variables. Les tableaux 3.22 et 3.23 rendent compte des résultats.

Tableau 3.22 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau individuel avec les 3 composantes du climat de justice dans le groupe

	A. Justice Procédurale	B. Justice Interactionelle	C. Justice Distributive	D. Justice Equipe
1. IBEPT_I	.451**	.302**	.197*	.400**
2. AD_I	.695**	.597**	.469*	.683**
3. EP_I	.318**	.190*	.150	.275**
4. COMP_I	.226**	.128	.088	.179*
5. RECO_I	.325**	.170	.096	.268**
6. ENG_I	.205*	.116	.022	.165
7. HAD_I	.158	-.000	.029	.095

Note : ** $p < .01$, * $p < .05$; N = 130

Tableau 3.23 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau collectif avec les 3 composantes du climat de justice dans le groupe

	A. Justice Procédurale	B. Justice Interactionelle	C. Justice Distributive	D. Justice Equipe
1. IBEPT_C	.582**	.526**	.567*	.584**
2. AD_C	.717**	.700**	.567**	.751**
3. EP_C	.479**	.459**	.426**	.494**
4. COMP_C	.361**	.382**	.363**	.385**
5. RECO_C	.312**	.236*	.198*	.299**
6. ENG_C	.407**	.330**	.344**	.380**
7. HAD_C	.261**	.137	.131	.222*

Note : ** $p < .01$, * $p < .05$; N = 130

De façon cohérente avec nos précédentes observations, une variable analysée au niveau collectif, tel que le climat de justice dans le groupe, présente de meilleures corrélations avec les variables du même niveau d'analyse, elles sont d'ailleurs significativement supérieure au niveaux du groupe, $z^* = -3.442$, $p = .000$. De plus, au niveau individuel, les corrélations entre les facteurs de bien-être psychologique au travail et la mesure de la justice distributive dans l'équipe sont peu satisfaisantes.

Rappelons que les données de cette étude ont été captées auprès de personnels de l'Education Nationale possédant un statut de fonctionnaire. Dans ce statut d'emploi, la rémunération n'est pas soumise à variation, n'est pas négociée, ni même individualisée. Seul l'avancement statutaire permet l'augmentation du salaire. Dans un tel contexte, cette variable est peu pertinente pour questionner des différences de traitements entre les membres d'un groupe. Nous proposons d'écarter ce facteur et de constituer un indice de la composante « Intra unit Justice » à partir des variables Justice Procédurale et Justice Interactionelle. Nous faisons ressortir cet indice dans les tableaux 3.17 et 3.18 en le nommant « Justice Equipe ».

Ainsi retraduits, nous percevons bien des corrélations faibles entre l'indice de justice et le niveau individuel de bien-être psychologique au travail pour 5 facteurs sur 6 du modèle augmenté des relations au supérieur hiérarchique. Néanmoins, ces faibles corrélations ne sont pas une limite, rappelons que nous souhaitons étudier la capacité des facteurs de bien-être à prédire le climat de justice dans le groupe par l'interaction des échelles individuelle et collective. Nous souhaitons dépasser les logiques linéaires de chaque échelles pour examiner si prises ensemble, elles sont prédictive d'une variables traduisant le fonctionnement de l'équipe.

Écarts entre le niveau individuel et le niveau collectif

De façon préalable à l'analyse par régressions, nous nous appuyons à nouveau sur la méthode de Fleenor (1996) afin d'étudier le bien-fondée de notre démarche. Pour rappel, cette analyse permet de s'assurer qu'il y a effectivement un écart satisfaisant entre les deux variables étudiées, quel est le sens de cet écart et in fine s'il est pertinent d'aller plus avant dans l'analyse de ce dernier. En particulier cette analyse est préalable à l'étude des effets conjoints des échelles à partir d'analyses par régressions linéaires multiples ou polynomiales. Pour cela, nous standardisons les scores de chaque échelle, puis repérons le nombre de

répondants qui s'écartent d'un demi-écart type en dessus et en dessous du score standardisé, afin de déterminer les pourcentages de répondants « en accord » et en « divergence ». L'auteur conseille un ratio de 50/50 entre les réponses en accord et en désaccord. Le lecteur peut consulter les résultats de la méthode appliquée à notre échantillon N=131 dans les annexes de cette troisième étude (Annexe 3.5).

Pour deux facteurs du modèle, la répartition des scores n'atteint pas le niveau de tolérance proposé par l'auteur. Avec 75% de scores en accord pour le facteur Adéquation interpersonnelle et 69% de scores en accord pour le facteur Reconnaissance perçue, nous devrions rejeter l'analyse de ces résultats. Notons qu'il en va de même pour le facteur complémentaire, Adéquation avec le supérieur hiérarchique, avec 72% de scores en accord. Au titre de notre démarche exploratoire, nous faisons tout de même le choix de procéder à une analyse par régression, tout en sachant que les niveaux individuel et collectif sont fortement liés et peu différenciés. Nous assumons un risque de multicolinéarité, probable pour un échantillon de N = 131 réponses, c'est-à-dire un risque de biais dans les estimations des coefficients d'une régression. Les résultats seront discutés avec cette attention particulière.

Analyse par régressions

Nous utilisons à nouveau la technique des « Régressions polynomiales avec analyse de réponse de surface », permettant d'examiner en quoi des combinaisons de deux variables prédictives se rapportent à une variable de résultat en faisant particulièrement ressortir la différence (accord ou désaccord) entre les deux variables prédictives. Cette méthode fournit une représentation graphique en 3 dimensions facilitant l'interprétation.

Rappelons que nous pouvons interpréter, sur la base de cette figure, la pente et la courbe de deux lignes en interaction, représentant pour l'une l'accord parfait entre les variables prédictives (X = Y) et pour l'autre le désaccord entre les variables (X = -Y) selon deux pôles opposés (X > Y ; X < Y). La méthode nous permet d'analyser au travers d'un test statistique si le lien entre la pente et/ou la courbe de la représentation de l'accord entre les deux variables est significativement lié à la variable dépendante. La même analyse est effectuée sur la pente et/ou la courbe de la représentation du désaccord entre les deux variables. Débutons pas à pas avec le premier facteur du modèle de bien-être psychologique au travail.

Adéquation interpersonnelle au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .554
- R^2 ajusté = .536
- Erreur σ = .66
- DW = 2.1
- Test F (5, 124) = 30.84, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, $p = .177$

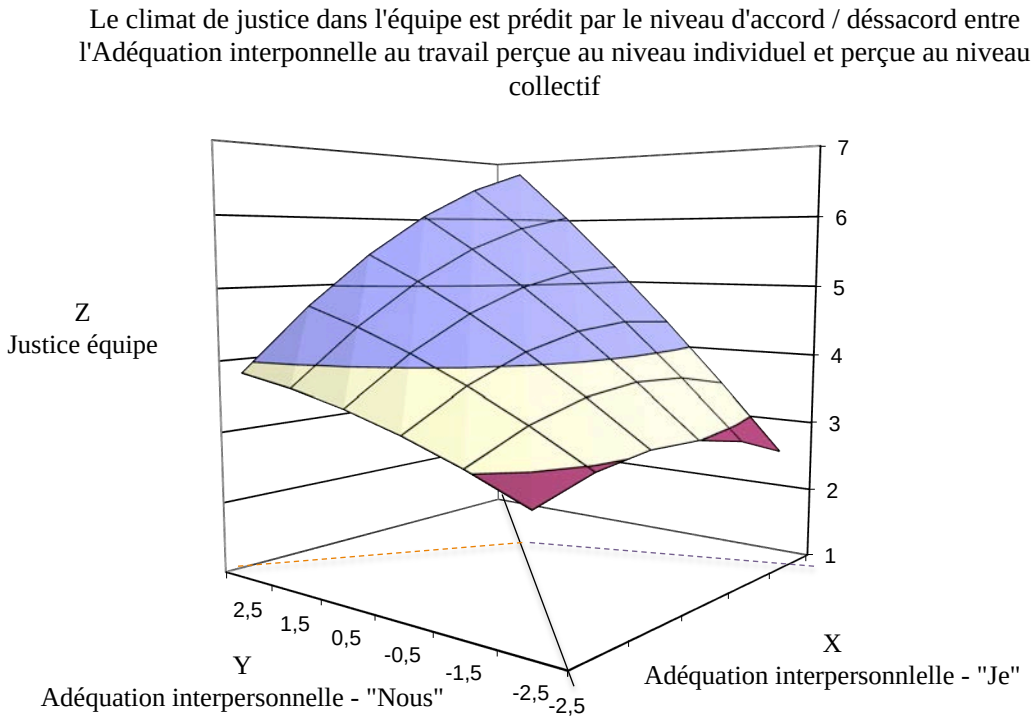


Figure 3.14 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpsonnelle aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 3.24 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Épanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe "accord", x = y (lié à Z)	.82	.23	3.599	.000	Oui	.09	+
Test 2 : Courbe axe "accord", x = y (lié à Z)	.03	.09	.344	.732	Non		
Test 3 : Pente axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	-.27	.24	-1.145	.255	Non		
Test 4 : Courbe axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	-.22	.27	-0.809	.420	Non		

Note : N = 130

Interprétations

Nous proposons pour cette première lecture du graphique une démarche pas à pas en ajoutant dans la figure 3.15 deux lignes facilitant la compréhension de la méthode.

La ligne noire sur la base du graphique représente l'accord parfait entre le niveau individuel et le niveau collectif pour la variable Adéquation interpersonnelle (X = Y). En se déplaçant le long de cette ligne X = Y du premier plan à l'arrière-plan du graphique, on perçoit que la ligne d'accord parfait est en relation avec la variable Justice Équipe (Z) selon une pente positive. Dans cette situation d'accord entre les variables prédictives, nous interprétons la pente selon le Test 1, ici significatif dans un sens positif et un effet de petite taille.

De façon plus littérale, le plus bas niveau de climat de justice dans l'équipe se situe au premier plan du graphique lorsque l'Adéquation interpersonnelle au travail est faible au niveau individuel et collectif. Le climat de justice est de plus en plus favorable, en particulier à l'arrière-plan du graphique, lorsque l'Adéquation interpersonnelle au travail est forte au niveau individuel et collectif.

Ainsi, en situation d'accord entre les deux niveaux de mesure de l'Adéquation interpersonnelle au travail, plus l'Adéquation interpersonnelle est élevé plus le climat de justice dans l'équipe est perçu comme positif.

La ligne hachurée sur la base du graphique représente les deux pôles du désaccord croissant entre le niveau individuel et le niveau collectif pour la variable Adéquation interpersonnelle (X = - Y), depuis le centre du graphique vers les extrémités. La ligne orange représente le désaccord en faveur du niveau collectif (X < Y). La ligne violette représente le désaccord en faveur du niveau individuel (X > Y). En se déplaçant le long de cette ligne X = - Y, depuis le centre du graphique vers la droite ou la gauche, une relation entre le désaccord des niveaux individuel et collectif et la variable Justice Equipe apparait. La courbure visible du graphique indique cette relation. Dans cette situation de désaccord entre les variables prédictives, nous interprétons la courbure, puis la pente si la courbure est importante. Dans notre situation le test 4 n'est pas significatif.

De façon plus littérale, le niveau de climat de justice dans l'équipe n'est pas différent à gauche du graphique en situation de désaccord favorable au collectif qu'au centre du graphique en situation d'accord. De la même manière, le niveau de climat de justice dans l'équipe n'est pas différent à droite du graphique en situation de désaccord favorable à l'individu qu'au centre du graphique en situation d'accord.

Ainsi, en situation de désaccord entre les deux niveaux de mesure de l'Adéquation interpersonnelle au travail, il n'y a pas de lien significatif avec le climat de justice dans l'équipe. Le désaccord entre les niveaux individuel et collectif n'est pas lié à la variable dépendante.

Pour les prochaines variables étudiées selon un graphique « modèle de surface de réponse », nous proposons une analyse plus directe des résultats.

Epanouissement au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .385
- R^2 ajusté = .360
- Erreur σ = .77
- DW = 1.9
- Test F (5, 124) = 14.536, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, $p = .441$

Le climat de justice dans l'équipe est prédit par le niveau d'accord / déssacord entre l'épanouissement au travail perçu au niveau individuel et perçue au niveau collectif

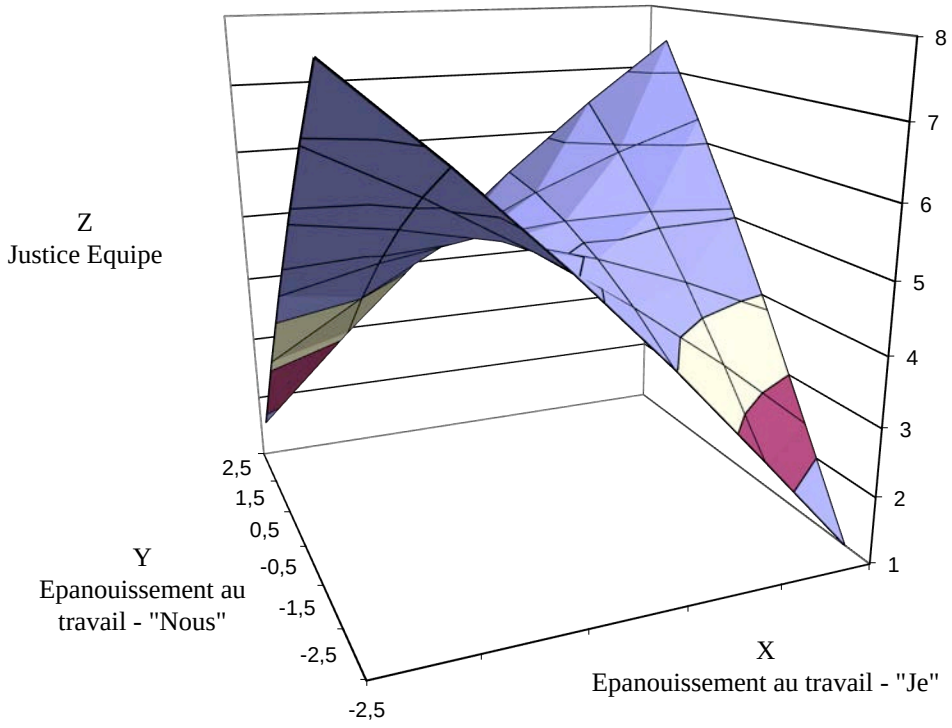


Figure 3.15 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Epanouissement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 3.25 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Épanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe "accord", x = y (lié à Z)	-.10	.19	-.513	.609	Non		
Test 2 : Courbe axe "accord", x = y (lié à Z)	.42	.09	4.409	.000	Oui	.13	+
Test 3 : Pente axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	-.17	.20	-.842	.401	Non		
Test 4 : Courbe axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	-.60	.19	-3.127	.002	Oui	.07	-

Note : N = 130

Interprétations

Nous observons que le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Epanouissement au travail est non-significatif. Par contre le test de la courbe est quant à lui significatif et positif selon un effet de grande taille. Nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est autant prédit par une perception homogène d'un faible épanouissement au travail entre l'individu et son collectif, qu'une perception également homogène entre les deux niveaux de mesure lorsque cette expérience d'épanouissement au travail est forte.

En seconde analyse nous observons que le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Epanouissement au travail est significatif et négatif selon un effet de taille moyenne. Le test de la pente, quant à lui, n'est pas significatif. Nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est aussi bien prédit par la perception par le sujet d'une surestimation de son épanouissement au travail, que par la perception d'une sous-estimation de ce même épanouissement par rapport à celle qu'il attribue à son équipe.

Sentiment de compétence

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .190
- R^2 ajusté = .158
- Erreur σ = .89
- DW = 1.8
- Test F (5, 124) = 5.825, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, $p = .048$

Le climat de justice dans l'équipe est prédit par le niveau d'accord / déssacord entre le sentiment de compétence au travail perçu au niveau individuel et perçue au niveau collectif

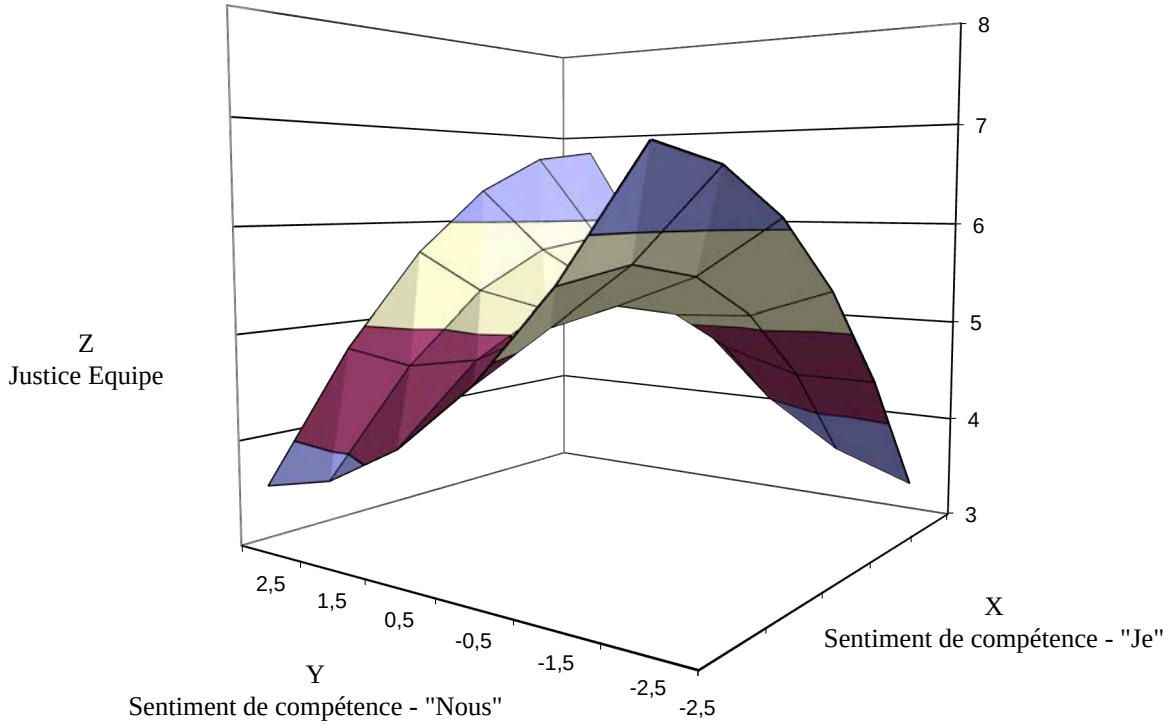


Figure 3.16 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Sentiment de compétence au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 3.26 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Sentiment de compétence au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Pente axe "accord", x = y (lié à Z)	.03	.39	.072	.942	Non		
Courbe axe "accord", x = y (lié à Z)	.24	.18	.374	.172	Non		
Pente axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	-.07	.34	-.220	.826	Non		
Courbe axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	-.29	0.1	-.378	.171	Non		

Note : N = 130

Interprétations

Pour ce facteur nous observons qu'aucun des quatre tests n'est significatif. La variable Sentiment de compétence au travail n'est pas prédictive du climat de justice dans l'équipe, que ce soit en situation d'accord ou de désaccord entre les deux niveaux de mesures.

Reconnaissance perçue

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .257
- R^2 ajusté = .227
- Erreur σ = .85
- DW = 2
- Test F (5, 124) = 8.571, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, $p = .050$

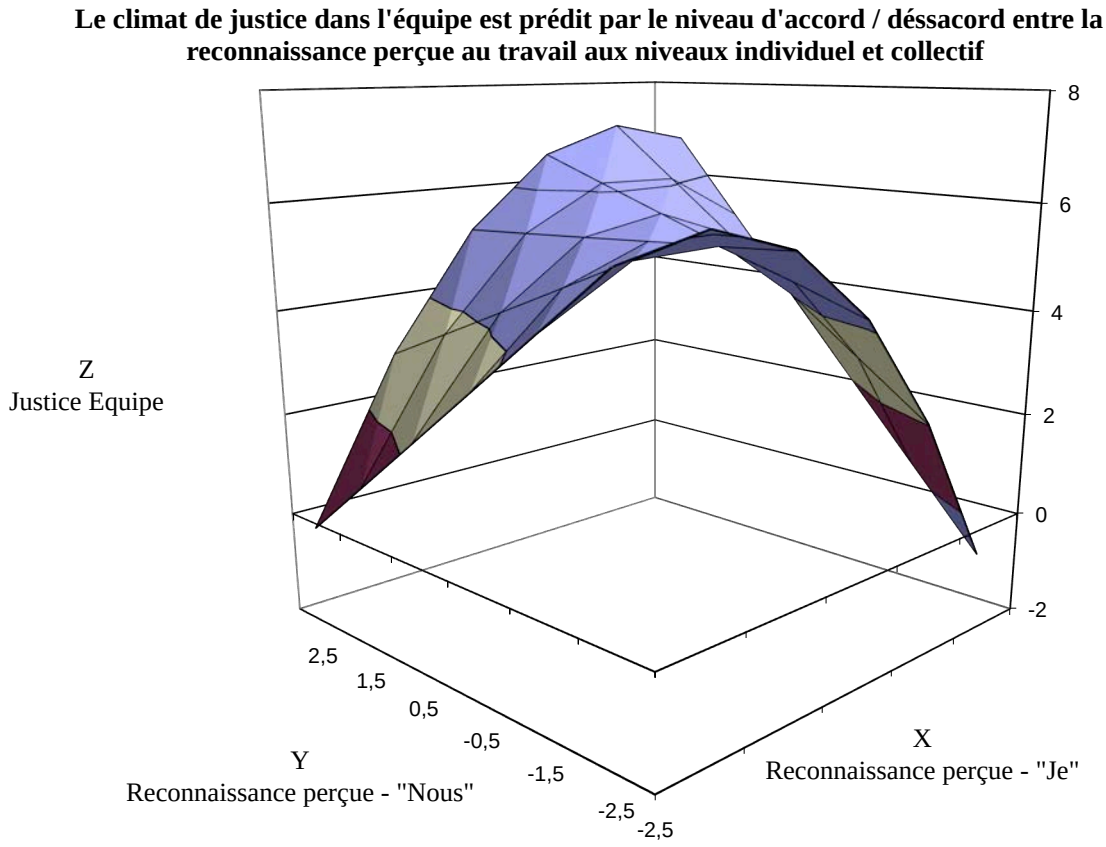


Figure 3.17 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 3.27 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.19	.10	1.866	0.064	Non		
Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.12	.09	1.340	0.183	Non		
Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.20	.24	-.805	0.422	Non		
Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.98	.28	-3.541	0.001	Oui	.09	-

Note : N = 130

Interprétations

Nous observons que les tests de la pente et de la courbe en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de la Reconnaissance perçue ne sont pas significatifs. Rappelons que selon la méthode de Fleenor, ce facteur possède 69% de réponses en situation d'accord. Nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe n'est pas prédit par la Reconnaissance perçue lorsque le sujet considère que la reconnaissance dont il bénéficie est équivalente à celle dont bénéficie selon lui son équipe.

Par ailleurs, nous observons bien que le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de Reconnaissance perçue au travail est significatif et négatif (selon un effet de taille moyenne). Le test de la pente n'étant pas significatif, nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit aussi bien par la perception par le sujet d'une surestimation de la reconnaissance dont il bénéficie au travail par rapport à celle dont les autres bénéficient que par la perception d'une sous-estimation de la reconnaissance dont il fait l'objet par rapport à celle dont les autres font l'objet.

Volonté d'engagement au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .215
- R^2 ajusté = .184
- Erreur σ = .85
- DW = 1.9
- Test F (5, 124) = 6.798, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, $p = .197$

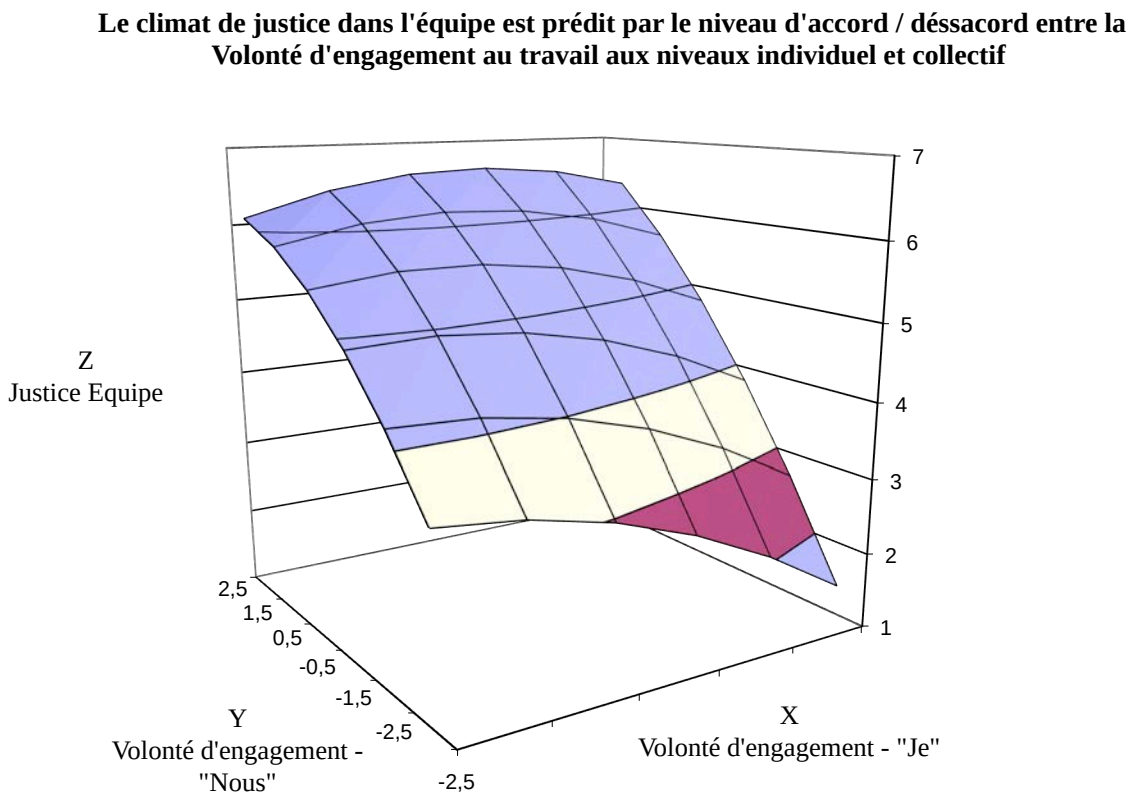


Figure 3.18 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Volonté d’engagement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 3.28 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Volonté d’engagement au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.60	.35	1.728	.086	Non		
Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.05	.17	-.308	.759	Non		
Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.95	.51	-1.841	.068	Non		
Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.22	.53	-.423	.673	Non		

Note : N = 130

Interprétations

Pour ce facteur nous observons qu'aucun des quatre tests n'est significatif. La variable Volonté d'engagement au travail n'est pas prédictive du climat de justice dans l'équipe, que ce soit en situation d'accord ou de désaccord entre les deux niveaux de mesures.

Indice de Bien-être Psychologique au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .369
- R^2 ajusté = .344
- Erreur σ = .79
- DW = 1.9
- Test F (5, 124) = 14.506, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, p = .441

Climat de justice dans l'équipe et accord et désaccord entre L'indice de Bien-être psychologique au travail individuel et collectif

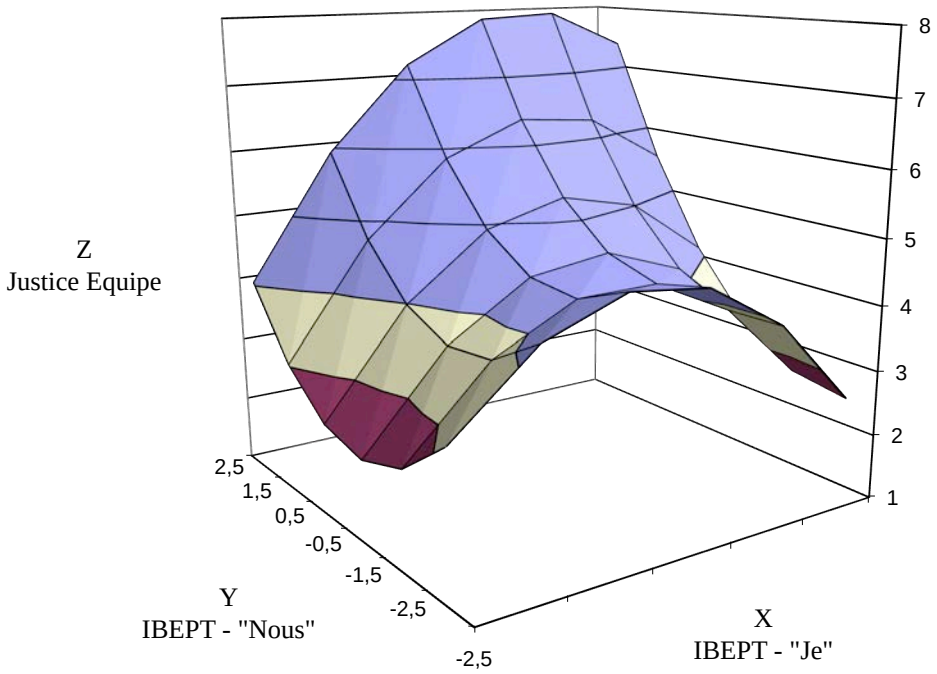


Figure 3.19 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour l’Indice de Bien-être Psychologique au Travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 3.29 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l’Indice de Bien-être Psychologique au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.84	.35	2.386	0.018	Oui	.04	+
Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.07	.19	.376	0.707	Non		
Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.33	.33	-0.988	0.325	Non		
Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.26	.42	-0.606	0.545	Non		

Note : N = 130

Interprétations

Pour cet indice global, nous observons que le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Indice de Bien-être Psychologique au travail est significatif (selon un effet de petite à moyenne taille). Par ailleurs, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Nous pouvons en conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit par la force de l'expérience de bien-être psychologique au travail lorsque l'individu perçoit une homogénéité entre sa propre expérience et celle qu'il attribue à son équipe.

Nous observons également que les tests de la courbe et de la pente en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Indice de Bien-être Psychologique au travail ne sont pas significatifs. Nous concluons que lorsque le sujet perçoit un désaccord entre son expérience de bien-être psychologique au travail, inférieure ou supérieure à celle de son équipe, cette situation n'est pas prédictive du vécue de justice dans le groupe.

Adéquation avec le responsable hiérarchique

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 130
- R^2 = .452
- R^2 ajusté = .430
- Erreur σ = .73
- DW = 2
- Test F (5, 124) = 20.464, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(130) = .985, $p = .004$

La condition de normalité des Résidus n'est pas remplie. L'analyse est infructueuse.

Consolidation des résultats

Les résultats présentés sont conformes à nos attentes. Un ensemble de situations différentes est interprétable. Ce premier élément renforce notre volonté de différencier nos analyses par facteurs de bien-être psychologique au travail.

Pour l'Indice de bien-être psychologique au travail – qui réunit 5 facteurs – seulement en situation d'accord entre les niveaux de mesure individuel et collectif la variable étudiée est prédictive du climat de justice perçue dans le groupe. Ce résultat est à rapprocher de celui obtenu pour la variable Adéquation interpersonnelle qui présente la plus forte corrélation linéaire avec la variable dépendante. Mais, nous l'avons vu, qui se caractérise également par une forte représentation de scores « en accord ». Ainsi, avec l'IBEPT, le climat de justice dans le groupe est prédit par l'expérience de bien-être individuelle et collective à la condition d'une perception uniforme des deux niveaux de mesure proposée dans le questionnaire matriciel.

Par ailleurs, nous constatons que chaque facteur possède sa propre logique de relation avec la variable dépendante. Par exemple, le désaccord entre la perception au niveau individuel et collectif pour les facteurs Epanouissement au travail et Reconnaissance perçue est prédictif du climat de Justice. Ces deux facteurs nous offrent un regard plus complexe sur la qualité diagnostique de l'outil. Avec ces résultats, nous validons le choix de la méthode d'analyse des régressions polynomiales avec adjonction de l'analyse des surfaces de réponses. Cette méthode pourra être reproduite dans de prochaines études.

Deux facteurs sur 5 ne possèdent aucun lien avec la variable Climat de justice dans l'équipe en situation d'accord et de désaccord entre les deux niveaux de mesure. Ces deux facteurs, Sentiment de compétence et Volonté d'engagement, présentent par ailleurs des corrélations faibles tant au niveau individuel que collectif.

En situation d'accord, le facteur épanouissement au travail offre quant à lui un résultat contre-intuitif. En effet, le climat de justice est favorisé par une expérience soit fortement épanouissante, soit faiblement épanouissante. Il y a dans ce résultat un potentiel biais de méthode. Nous pouvons par exemple extrapoler l'idée que pour l'épanouissement au travail, la condition d'une perception homogène entre les niveaux de mesures participe au vécue d'équité dans l'équipe.

Ainsi, la lecture des corrélations linéaires nous apporte peu d'informations sur les liens entre les différents niveaux de mesure du bien-être et le climat de justice dans l'équipe. Par contre, l'étude des deux niveaux de mesure du bien-être pris conjointement comme prédictifs de la variable dépendante propose une lecture plus intéressante et différenciante selon les facteurs étudiés.

Nous validons l'hypothèse selon laquelle l'interaction entre les deux niveaux de mesure de bien-être proposés par la méthode matricielle est un élément intéressant, car prédictif du climat de justice dans l'équipe. L'hypothèse H6 est validée.

Éléments de synthèse

- ✓ Les particularités de la population (Professionnels de l'éducation Nationale premier et second degrés) sont susceptibles d'avoir une influence sur les résultats attendus dans le questionnaire matriciel.
- ✓ Avec en moyenne 60/63 % de scores en « accord » et 40/37% de scores en « désaccord » (méthode de Fleenor), les résultats recueillis dans cet échantillon se prêtent mal aux analyses selon l'écart entre deux niveaux de mesures.
- ✓ L'analyse par régression polynomiale avec analyse de surface de réponse fait ressortir un effet prédictif des facteurs de bien-être psychologique au travail sur le climat de justice au sein de l'équipe.
    - o Ces effets s'avèrent spécifiques à chaque facteur composant le modèle de bien-être utilisé.
    - o Selon différents facteurs, tant des réponses en « accord » que des réponses en « désaccord » entre les deux niveaux de mesures sont prédictives du climat de justice dans l'équipe.
- ✓ Dans cette étude, la méthode de questionnaire à double entrée propose une lecture prédictive du climat de justice dans l'équipe selon que l'individu rapporte une expérience d'accord ou de désaccord entre son équipe et lui-même.

Synthèse des principaux résultats

- La formulation de certains items parmi les 5 facteurs constituant le modèle de bien-être psychologique au travail sont à questionner afin de favoriser la distinction des deux niveaux de mesures : individuel et collectif

- L'échelle IBEPT-I est une mesure de la santé psychologique positive, sans être une échelle de mesure inversée de la santé psychologique négative : Hypothèse 1.

- Dans l'ensemble, le format de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail permet de proposer deux variables : les niveaux individuel et collectif. Ces variables sont à la fois distinctes et inter-reliées : Hypothèse 1.

- Les concepts de motivation pro-sociale et d'impact social ne nous éclairent pas sur les réponses des participants au questionnaire matriciel : Hypothèse 2 et 3.

- L'équilibre et l'activation des besoins fondamentaux d'Inclusions et de Distinction personnelle (ODT) apparaissent dans les réponses des participants au questionnaire à double entrée : Hypothèse 4.

    - Le sentiment d'inclusion est lié à certains facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail

    - Le sentiment de distinction personnelle est lié à la différence d'expérience selon le niveau individuel et collectif de certains facteurs

- Notre outil de questionnaire propose une lecture du rapport Individu / Groupe soutenu par les théories de la Distinctiveté Optimale et de la Conformité supérieure de soi : Hypothèse 4.

- Les types de groupe caractérisés dans cette étude n'influence pas les réponses du participant au questionnaire à double entrée. Seuls deux éléments s'y rapportant sont liées aux réponses dans la matrice : Hypothèse 5

    - La difficulté chez le participant à identifier son groupe de référence est liée à des réponses que nous classifions de « sous-normatives ».

  - L’interdépendance dans les tâches perçue par le participant est liée à des réponses que nous classifions de « contre-normatives ».

- Dans cette étude, les réponses des participants sont majoritairement en accord entre les niveaux individuel et collectif de réponse. Ceci interroge la population des professionnels de l’éducation Nationale du premier et second degré concernés par l’étude.

- Selon que les réponses des participants soient en « accord » ou en « désaccord » entre les deux niveaux de mesures du bien-être, l’effet prédictif sur le climat de justice dans l’équipe est différent : Hypothèse 6.

- Pour certains facteurs de bien-être, l’analyse de l’interaction entre les deux niveaux de mesure est prédictive du climat de justice dans l’équipe : Hypothèse 6.

- Les résultats de cette étude nous permettent d’argumenter la capacité diagnostique de la méthode de questionnaire à double entrée sur une variable du niveau du groupe.

Discussion de l’étude 3

Au fil de notre travail de recherche, nous apportons les jalons nécessaires au développement d’un outil de mesure du bien-être psychologique au travail différent des méthodes classiquement utilisées dans les interventions en entreprise. Cette modalité à double entrée convoque des aspects de validations méthodologiques et de démonstration de son intérêt. Nous souhaitons ce dernier le plus appliqué possible, en cohérence avec les éléments de genèse de ce travail doctoral.

Ainsi, notre objectif est de valider la méthode puis d’apporter la démonstration que le questionnaire constitue un outil diagnostique du dit bien-être des individus et du fonctionnement de leur équipe de travail.

Dans cette troisième étude, nous investissons les 3 niveaux logiques vis-à-vis desquels nous situons l'outil : le niveau individuel, le niveau du rapport individu / groupe et le niveau de l'équipe. Pour atteindre nos objectifs de recherche, nous couplons les démonstrations qui valident la méthode et le caractère diagnostic ou pronostic de l'outil.

Au niveau individuel, nous interrogeons la validité convergente et divergente de l'outil afin de vérifier sa fidélité à capter la santé psychologique positive et ce, malgré les modifications apportées au questionnaire originel. Puis, nous cherchons à comprendre les réponses des participants dans la matrice à partir des apports du champ théorique de la motivation pro-sociale (Grant & Berg, 2010; Grant & Berry, 2011; Grant & Sonnentag, 2010), constituant une variable intrinsèque à l'individu dans la continuité de nos premières hypothèses sur les Comportements de Citoyenneté Organisationnelle (Bolino, Turnley, & Niehoff, 2004; Motowidlo & Van Scotter, 1994b; Podsakoff et al., 2000)

Au niveau du rapport individu / groupe, nous interrogeons les réponses des participants à partir des éclairages des travaux de Codol, (1984)– « Conformité supérieure de soi » – et de ses successeurs – « théorie de la distinctivité optimale » (ODT) de Brewer (1991). Nous investissons également les caractéristiques des groupes de référence des répondants. Ces construits activent chez l'individu un type de rapport à l'équipe susceptible d'être mis en perspective avec les réponses au questionnaire matriciel. En particulier, nous pouvons questionner nos résultats comme des indices potentiels d'une mesure indirecte de comparaisons sociales.

Enfin, au niveau de l'équipe, nous nous intéressons aux travaux sur la justice organisationnelle appliquée au seul périmètre de l'équipe. Nous démontrons que le bien-être, tel que capté dans le questionnaire à double entrée est prédictif du climat de justice perçue dans l'équipe selon que les scores entre les niveaux de mesure individuel et collectif sont en « accord » ou en « désaccord ».

Un outil de mesure du bien-être méthodologiquement valide

Au niveau individuel

La santé, qu'elle soit physique ou psychologique, a longtemps été considérée comme un état d'absence de maladie (Seligman, 2008). Depuis récemment, domine une considération

unidimensionnelle à deux pôles, bonne et mauvaise santé (Bruchon-Schweitzer, 2005). La bonne santé se définissant comme l'inverse de la maladie, cette conception a guidé les recherches en santé psychologique au travail par le prisme des symptômes et des pathologies afin de comprendre et de concevoir des interventions correctrices (Seligman, 2002). D'un abord plus positif, la santé se caractérise pour plusieurs auteurs par la nécessaire présence d'aspects positifs (Achille, 2003a, 2003b; Keyes, 2005; Warr, 1987). Cette dynamique séparant des éléments positifs et des éléments négatifs, Keyes (2003) actualise un modèle de la santé psychologique à deux axes, dont chacun des quatre cadrans constitue une expérience de santé possible. Cette modélisation est cohérente avec nos résultats : l'expérience de santé psychologique captée par échelle IBEPT-I est positive sans être l'inverse d'une expérience négative. La figure 3.21, issue des travaux de Forest (2005)[107] et retraduisant ceux de Keyes (2003), permet de bien comprendre cette mise en perspective des concepts de santé selon la distinction entre le bien-être et la détresse psychologique. Selon ce modèle, il est nécessaire de développer des outils de mesure dédiés à chacune des composantes de la santé, la détresse psychologique d'un côté et le bien-être psychologique d'un autre (Massé et al., 1998). Les résultats obtenus dans cette étude confirment cette perspective tout en s'inscrivant dans la volonté de l'auteure du modèle IBEPT de donner une suite à cette dynamique débutée par Massé (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011). Ainsi, l'outil IBEPT se positionnant sur le seul axe de mesure du bien-être, la validité divergente est nécessairement peu signifiante. À l'opposé, telles que le montrent nos investigations, la validité convergente donne toute sa place à la mesure d'une expérience positive de la santé psychologique, cela, malgré nos modifications de l'outil originel. En effet, au regard de cette littérature, notre méthode à double entrée s'inscrit pleinement dans les mesures de santé psychologique positive.

Au niveau collectif

Dans nos travaux, nous soulevons la question des mesures prenant pour cible le collectif vu comme un tout. Nos résultats convoquent deux interprétations possibles. D'un coté, les mathématiques, de l'autre la psychologie sociale cognitive. Nous montrons que le niveau de mesures, ici individuel ou collectif, est un élément incontournable. En effet, deux construits

[107] p. 164

évalués au même niveau se lient mieux que des construits évalués à des niveaux différents, soulevant l'importance de la modalité de mesure choisie. Dans ses travaux pionniers, D.M. Rousseau (1985) argumente d'ailleurs que la plupart des construits étudiés dans les organisations sont intrinsèquement des phénomènes liés à plusieurs niveaux logiques. Nous posons la question de cette analyse appliquée au bien-être psychologique au travail.

<table>
<tr><td colspan="4">Niveau élevé de bien-être</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Niveau élevé de détresse psychologique</td><td>Détresse psychologique incomplète</td><td>Santé optimale</td><td rowspan="2">Niveau faible de bien-être psychologique</td></tr>
<tr><td>Détresse psychologique complète</td><td>Santé mentale incomplète</td></tr>
<tr><td colspan="4">Niveau faible de bien-être</td></tr>
</table>

Figure 3.20 : de Forest (2005) Traduction libre et adaptation de *The complete mental Heath and diagnostic categories* (Keyes, 2003, p. 302)

Nous avons précédemment montré l'apport de la théorie sociale cognitive de l'agentivité humaine de Bandura et al. (2007) à nos réflexions, au travers des croyances d'efficacité individuelle et collective. De nouveau, selon cet auteur ces deux croyances comprennent une dimension personnelle et une dimension collective « bien que ....clairement séparables conceptuellement, [elles] opèrent en fait habituellement ensemble parce que les individus doivent s'appuyer, au moins dans une certaine mesure, sur les autres pour accomplir leurs tâches. »[108]. Nous avons d'ailleurs montré un effet de l'interdépendance des tâches dans les enjeux de distinction « je » / « nous » que propose le questionnaire à double entrée. En quelque sorte, en considérant les discussions de l'étude 2, cette perspective théorique nous permet de rapidement balayer l'argument de la seule mathématique comme élément expliquant les liens entre les réponses au niveau collectif et des construits de tout autre

[108] Ibid. p. 695

niveau. D'ailleurs, le lien entre SEP et SEC et bien-être psychologique est relativement clair. Selon Laguardia & Ryan (2000), la définition du bien-être selon la perspective eudémonique correspond à « recherche[r] précisément ce qui est « fondamentalement bon » pour la nature humaine et les besoins psychologiques qui stimulent le développement de l'humain et dont la satisfaction procure l'éveil et la vitalité. Les eudémonistes soutiennent que les buts poursuivis et les satisfactions obtenues ne sont pas tous également « bons » et qu'il est des formes de plaisir qui n'ont aucun lien avec le bien-être psychologique. »[109]. Les auteurs séparent ainsi ce qui relève des aspects affectifs, rattachés à la conception hédoniste du bien-être, pour positionner le concept dans une connotation d'engagement dans des défis existentiels et de réalisation de soi faisant référence au potentiel humain. Rappelons que le modèle qui guide le développement méthodologique de l'outil de captation du bien-être IBEPT questionne et intègre ces deux perspectives, eudémonique et hédonique. Ainsi, les facteurs, « Adéquation interpersonnelle », « Sentiment de compétence », ou encore « Volonté d'engagement au travail » du modèle de bien-être psychologique au travail de Dagenais-Desmarais se situent sur un champ de recouvrement avec le Sentiment d'efficacité. En effet, selon Bandura, « le système de croyances qui forme le sentiment d'efficacité est le fondement de la motivation et de l'action, et partant, des réalisations et du bien-être humains » (Carré, 2003, préface in Bandura, 2003, p. IV).

Conclusion

Notre outil de questionnaire à double entrée, questionnant les aspects individuel et collectif d'un ensemble de facteurs composant l'expérience du bien-être psychologique au travail n'est pas sans intérêt. Tout en respectant le construit initial et la mesure du bien-être psychologique au travail la mise en perspective de deux niveaux dans un seul questionnement convoque des débats préalablement entrepris sur des concepts proches comme le Sentiment d'efficacité. Dans la même logique que pour ce construit, nous proposons deux variables distinctes et inter-reliées. Ayant observé par ailleurs dans nos résultats que chaque facteur se décompose selon les deux niveaux souhaités, individuel et collectif, nous confirmons le bien-fondé de notre méthode permettant d'obtenir dans le rapport je / nous une « qualité émergente », inaccessible autrement.

---

[109] Ibid. p. 284

Ainsi, l'argument de la psychologie guidant nos réflexions sur les réponses des participants au questionnaire matriciel, nous nous intéressons à ce qui va participer à ces réponses chez l'individu.

De la motivation pro-sociale

Toujours au niveau individuel, dans la première étude nous faisions l'hypothèse que les réponses à la matrice se lient aisément à de potentielles variables individuelles. A l'aune d'une opportunité d'étude en milieu professionnel, nous nous sommes orienté vers les comportements de citoyenneté organisationnelle. De façon plus fondamentale que ces éléments déclaratifs à fort biais de désirabilité sociale (Bolino et al., 2004), nos investigations nous ont conduit sur le champ de la motivation pro-sociale. En effet, nous avons plusieurs fois argumenté qu'au travers de la méthode de questionnaire à double entrée, nous proposons un « rapport au groupe ». Avec l'ambition de comprendre les réponses des participants à notre modalité de questionnaire, deux perspectives sont ici discutables. En quoi la motivation pro-sociale est susceptible de rendre compte de ce rapport aux autres, et en quoi ces résultats peuvent nous mettre sur la piste d'une mesure indirecte de comparaison sociale ?

Pourtant, malgré deux hypothèses, l'une directe et l'autre indirecte, nous ne montrons pas les liens attendus entre la motivation pro-sociale et le bien-être pris dans un rapport moi / mon groupe. La motivation pro-sociale est pourtant un concept d'actualité. Ce dernier propose de regarder la motivation au travail par le désir des individus d'avoir un impact positif sur les autres ou les groupes sociaux (Grant, 2007). La recherche scientifique sur le concept ambitionne d'éclairer quand, pourquoi et comment les pensées, les sentiments, les actions des salariés sont motivés par le souci de bénéficier à d'autres. Cette perspective cherche à apporter un ensemble d'explications sous-jacentes aux comportements au travail qui dépassent la seule logique du raisonnement intéressé (Grant, 2010). Tout comme nos travaux, en répondant à l'actualité des évolutions du travail vers des modalités accrues de travail en équipe, le concept est assez prometteur.

Dans le cadre d'une mesure du bien-être augmentée d'une mesure multi-niveaux induisant un rapport à l'équipe, et par la même une comparaison, la volonté de faire le bien des autres nous semble un élément éclairant. Néanmoins, nos résultats ne sont pas à la hauteur de nos attentes. Pourtant, les recherches de Grant abordent le sujet de la motivation pro-sociale sous l'angle des normes et des logiques de récompenses au sein des entreprises. Cette approche est en écho à nos propres démarches d'analyse des réponses au questionnaire matriciel.

La littérature sur le sujet suggère que les employés sont plus susceptibles de développer et de s'attribuer une motivation pro-sociale forte lorsque les organisations maintiennent une orientation collectiviste plutôt que des normes et des systèmes de récompenses individualistes. Rappelons que les normes au cœur d'un fonctionnement d'entreprise influencent la motivation individuelle en donnant le cadre de la définition et des attentes d'un comportement approprié (Hackman, 1992). Ainsi, les normes plus collectivistes mettent en avant l'importance de contribuer aux objectifs du groupe alors que les normes individualistes insistent sur l'importance de prioriser son intérêt personnel. Se sentant légitimement préoccupé par le bien-être des autres, un environnement de normes collectivistes favorise l'expression de la motivation pro-sociale chez le salarié (par exemple Perlow & Weeks, 2002 in Grant, 2010).

Par ailleurs, lorsque les normes individualistes sont préférablement répandues, une croyance partagée enjoint les employés à poursuivre leurs propres intérêts de façon indépendante aux groupes sociaux ou aux collègues. En d'autres termes, les normes individualistes peuvent signaler aux employés que l'expression de la motivation pro-sociale est inappropriée (Grant, 2010). Réprimant ce désir de soutien, les travailleurs exprimeront des conduites moins favorables aux autres et à l'organisation, et plus favorables à l'endroit d'un intérêt personnel de type raisonnement intéressé (D. T. Miller, 1999).

Retenons l'illustration de la force des normes de Kay & Ross (2003). Ces auteurs ont démontré à partir de la tâche du « dilemme du prisonnier », et d'un simple changement de titre du jeu en « jeu communautaire » ou « jeu d'équipe » face à des titres du type « jeu de wall-street » ou « jeu d'intelligence », que ces étiquettes et leurs interprétations orientaient le caractère coopératif des conduites des participants. Ainsi, que ce soit les normes ou les récompenses, il existe des preuves que les orientations collectivistes augmentent la motivation pro-sociale. Nous nous attendions à les observer dans nos réponses au questionnaire à double entrée. Mais en restant au niveau de l'indice de bien-être et non des facteurs qui le composent, nos résultats ne nous permettent pas de conclure.

Ces réflexions ouvrent le chemin du questionnement sur les normes, en particulier nos références aux travaux de J.P. Codol qui seront discutées dans les prochains paragraphes. Après tout, est-ce que notre modalité de questionnaire, si elle constitue bien une mesure indirecte de comparaison sociale, aborde de façon tout aussi indirecte la norme au cœur du collectif de travail sur lequel l'individu est questionné ? Nous y reviendrons ultérieurement.

Néanmoins, si la motivation pro-sociale est à ce point sensible au contexte dans lequel elle peut prendre place et à ce point sensible aux normes et à la culture d'une situation de travail, avons nous choisi le bon concept ? Nous sommes en droit de nous poser la question. En effet, notre volonté première est d'établir un lien entre les réponses au questionnaire à double entrée de bien-être psychologique au travail et des variables se situant au seul niveau individuel. A la lumière des éléments discutés, nous faisons le choix de proposer des variables plus intrinsèques encore à l'individu en abordant lors d'une prochaine étude des traits de personnalité. Nous faisons le choix de convoquer des traits de personnalité reconnus en lien avec le bien-être psychologique au travail, tout en offrant une réflexion sur leur place dans les situations de comparaison sociale.

En effet, nous ne souhaitons pas laisser de coté une deuxième idée forte. Dans la perspective d'analyse du questionnaire matriciel s'intéressant au rapport entre l'individu et son équipe, proposons nous une mesure indirecte de comparaison sociale ?

Type de groupe et réponses au questionnaire matriciel

L'idée relative aux mesures indirectes est relativement simple. Les mesures auto-rapportées classiques comme un questionnaire ne sont pas idéales lorsque l'on cherche à comprendre le processus de traitement, le processus de choix ou les logiques qui orientent les réponses d'un individu. Dans une tache de questionnaire basée sur un rapport verbal, l'individu doit être attentif à son état mental et affectif de façon rétrospective (Trendel & Warlop, 2005), parfois sur plusieurs semaines en arrière. Ainsi, si le dispositif contient ou active un processus inconscient, ce dernier vient parasiter l'interprétation possible des résultats (Greenwald & Banaji, 1995). Afin de dépasser cette problématique, un ensemble de chercheurs ont développé des mesures indirectes visant à contrôler ce que le dispositif induit d'inconscient ou d'automatique.

Les mesures indirectes permettent d'accéder à une information sur le traitement cognitif d'un individu sans explicitement lui demander, c'est-à-dire sans passer par l'élaboration verbale sur ce fonctionnement (Robertson & Kassarjian, 1991). Si l'on poursuit le raisonnement, nous parlons alors de mesures implicites. Cette modalité de mesure passe par la focalisation de l'attention du répondant sur une activité comme une tâche de raisonnement ou un comportement, tout en sachant que l'expérimentateur interprètera le résultat de façon

indirecte pour estimer le construit ou le processus réellement investigué (Fazio & Olson, 2003). Ainsi, le contrôle et/ou la possibilité de construction de la réponse qu'exerce le répondant sera moindre qu'en situation explicite.

Néanmoins, notre démarche de recherche n'investit pas ce sujet en soi, tout en faisant l'hypothèse qu'il est sous-jacent. Finalement, nous interrogeons surtout l'opportunité d'un effet de la méthode. Dans nos travaux, nous ne parlerons donc pas de mesures implicites. En restant sur un abord quantitatif, par la passation de questionnaires, nous ne nous sommes pas donné les moyens d'explorer les raisonnements sous-jacents aux réponses à la modalité de questionnaire à double entrée. Ce point constitue clairement une limite à nos travaux et convoque une partie qualitative ultérieure.

À partir de nos hypothèses et des résultats observés lorsque les individus éprouvent des difficultés à identifier le groupe de référence sur lequel nous les questionnons, et lorsque qu'ils expriment plutôt une facilité, nous pouvons argumenter la potentialité d'une mesure indirecte de comparaison sociale. C'est un élément à discuter.

En situation de difficulté à se représenter l'équipe

Par exemple, nous identifions que les répondants qui éprouvent ces difficultés proposent des réponses que nous appelons « sous-normatives », c'est-à-dire, dans un rapport moi / mon groupe marqué par des réponses du type « je » inférieur à « nous ». Nous analysons ces résultats à partir de deux idées clés :

1. La difficulté déclarée par le répondant d'avoir à l'esprit son groupe de référence, bien que sans lien avec la taille du groupe est un indicateur d'inférences peu précises au sujet de son équipe.
2. Les réponses « sous-normatives » au questionnaire matriciel qui s'y associent sont l'indice d'un effet de comparaison sociale.

Nous pouvons convoquer la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC) pour argumenter le premier point (Parant, 2014). Par exemple, dans notre étude nous observons une corrélation $rs = .306$, $p < .01$ entre le sentiment d'inclusion issu de l'ODT et la facilité à se représenter son équipe. Ce résultat est cohérent avec les deux facteurs clés de la TAC qui déterminent le niveau de saillance du groupe d'appartenance, inféré par le vocable « équipe ». Dans notre

exemple, en situation de difficulté à se représenter l'équipe, cette accessibilité est probablement faible. Par ailleurs, l'adéquation de la catégorisation, c'est à dire « son inscription dans une réalité favorisée par une perception nette des informations contextuelles s'y rapportant »[110], indique une facilité à se représenter l'équipe et inférer des informations la concernant. Dans le cadre de ce processus existe un enjeu de normes. En effet l'activation d'une catégorie saillante est liée à la congruence entre la catégorie qui émerge sous le vocable « équipe » et les représentations normatives et stéréotypées du répondant. Lorsque ces deux processus sont faiblement activés, la catégorie groupale qui résulte est probablement plus générale, expliquant pour partie un plus faible sentiment d'inclusion dans ce groupe.

Pour le second point, il est intéressant de constater que ces résultats, « les autres plus que moi », se retrouvent à l'identique dans des situations de comparaison sociale particulières. Tel que nous l'avons évoqué nous faisons référence aux situations de comparaison ayant pour objet les comportements discriminatoires. Du coup, en cohérence avec la TAC, pour construire notre lecture des résultats, il faut avoir en tête qu'un cadre groupal flou conditionne l'appel à des stéréotypes sur l'objet évalué (Donald M. Taylor, Wright, & Ruggiero, 1991) ou des « standards hybrides » de normes (Suls et al., 2010) pour caractériser ce dernier.

Nous nous appuyons donc sur les florissants travaux de l'étude de la comparaison et de l'écart perçu de discrimination entre l'individu et son groupe d'appartenance, « The Personal-Group Discrimination Discrepancy » (D. M. Taylor et al., 1990), que se soit pour des catégories de bas statuts ou de hauts statuts. Dans le même esprit que notre méthode à double entrée, dans ce cadre conceptuel et méthodologique, les auteurs cherchent à mettre en lumière les explications sous-jacentes aux phénomènes d'écarts, positifs ou négatifs selon les situations évaluées. Ces écarts concernent la perception d'un phénomène de discrimination au niveau individuel et la perception du même phénomène au niveau collectif.

Avant d'aborder les hypothèses sur les effets de normes, rappelons que parmi les hypothèses motivationnelles qui régissent les réponses à ce type de comparaisons sociales, l'estime de soi apparaît comme une pierre angulaire (Bourguignon, van Cleempoel, Collange, & Herman, 2013). Rebondissons ici sur nos discussions précédentes. En effet, au titre des

[110] Ibid.

variables individuelles que nous souhaitons intégrer dans la prochaine étude, l'estime de soi est à la fois liée au bien-être psychologique au travail – par exemple selon la théorie de l'autodétermination – et aux enjeux de comparaisons sociales. Cette variable sera donc convoquée dans notre prochaine étude.

Pour les hypothèses autour des normes, des réponses du type « Personal-Group Discrepancy » remettent en question la possibilité pour l'individu de s'appuyer sur une norme de groupe identifiable, suscitant ainsi des réponses inattendues et par conséquent « hors normes ». Autrement dit, les niveaux individuel et groupal de perception de discrimination ne seraient pas véritablement comparables car les jugements qui y sont associés trouvent leurs sources dans des standards de comparaisons différents. (Dumont, Seron, Yzerbyt & Postmes, 2006). Ainsi, la perception « sur soi » se base sur des éléments interpersonnels et intragroupes alors que la perception « sur le groupe » se base sur des comparaisons intergroupes. C'est particulièrement le cas lorsque l'individu qui répond à ces comparaisons n'a pas une idée précise des frontières du groupe auquel il fait référence, avec pour conséquence une surestimation en faveur au groupe. Nos résultats vont dans ce sens, argumentant la présence d'une logique de comparaison sociale dans la méthode à double entrée.

Ainsi, une référence à la norme comme élément sous-jacent guidant les réponses des répondants au questionnaire matriciel, obient des résultats similaires aux situations de comparaison sociale convoquant les effets de normes comme principale explication. Cela bien sûr, au delà des seuls répondants rapportant des difficultés à identifier leur groupe de référence. Rappelons que 58% des répondants, pour l'indice global de bien-être IBEPT, ont un score individuel supérieur au score perçu pour l'équipe.

En situation de non-difficulté à se représenter l'équipe

D'une certaine façon, ces 58% de répondants appartiennent à la communauté fictive de Lake Wobegon. Selon l'auteur des chroniques radios « A prairie Home Companion » Garisson Keillor, là-bas dans cette douce contrée du Minnesota, « toutes les femmes sont

fortes, tous les hommes sont beaux, et tous les enfants sont au-dessus de la moyenne » [111] (Myers, 2008, p. 587). L'effet Lake Wobegon traduit la tendance des individus à se considérer mieux ou meilleur pour presque toutes les dimensions subjectives et socialement souhaitables. Cet effet se retrouve autant dans les cultures à tendance individualiste que dans les cultures à tendances collectiviste[112]. Nous retrouvons exactement la même idée dans « The better / worse than average effect »[113] (B/WTA), effet largement commenté par la communauté scientifique selon lequel les individus s'évaluent comme mieux que leurs pairs sur une variété de dimensions (Suls et al., 2010). Plus particulièrement lorsque la situation est appliquée à la comparaison entre un item singulier et un item à références multiples, nous préférons la terminologie moins standard proposée par Klar (2002) de « Non-Selective Superiority/Inferiority Bias »[114] (NSS/IB). Bien qu'ils analysent le même objet, ces auteurs propose une analyse du phénomène Lake Wobegon en minimisant la part égocentrique ou motivationnelle de ce dernier et, en situant l'effet comme un biais de jugement plus général. Néanmoins, le résultat est le même, selon que la proposition soit positive ou négative, l'individu se perçoit dans un sens plus favorable que la moyenne. Plusieurs explications ont été proposées pour comprendre et argumenter ces observations. Nous en retiendrons 3 qui ont des implications sur notre démarche.

Premièrement, des auteurs comme Chambers & Windschitl (2004) proposent le rôle de la focalisation. Cet aspect cognitif consiste à donner plus d'attention aux informations de premier plan qu'aux informations de second plan. Dans le cas du questionnaire à double entrée, l'information « je » génère plus de « poids » que l'information « nous » dans une sorte de « myopie de comparaisons » (Suls et al., 2010 p.63). Cet argument suggère que les items proposés sur l'axe des ordonnées sont privilégiés et, qu'à partir de ces derniers s'ancrent les réponses au second axe, celui des abscisses. Cet argument est cohérent avec nos résultats. Nous pourrons le tester ultérieurement en proposant une modalité de questionnaire « classique » et une modalité de questionnaire « inversée » où les items « nous » seront lus en premier. Si l'effet est présent, témoignant d'une situation de comparaison sociale, nous observerons significativement moins de scores « je > nous » dans la modalité inversée que

[111] « all the women are strong, all the men are good looking, and all the children are above average »
[112] Idid.
[113] « Effet meilleur / plus mauvais que la moyenne » (traduction personnelle)
[114] « Biais de supériorité / infériorité non sélective » (traduction personnelle)

dans la modalité « classique » ou, tout du moins, des scores de focalisations différents.

Dans un esprit contradictoire, Chambers & Windschitl (2004) proposent également l'idée de « diffusion de groupe »[115]. Dans cette logique, un item complexe se référant à un collectif ou un tout, du type « nous », étant plus difficile à évaluer de manière réfléchie et précise qu'un item simple, deux effets se produisent : l'item simple est plus systématiquement évalué comme fort – car circonscrit plus facilement – et l'item multi-entité est plus systématiquement évalué comme moyen. A nouveau, mais de façon toute relative, nos résultats vont dans ce sens. En effet, la moyenne des scores pour l'IBEPT-C se rapproche davantage de la moyenne de l'échelle de cotation que celle des scores pour l'IBEPT-I. Il y a une différence significative entre les deux mesures, bien qu'à défaut de comparer les moyennes, nous avons comparé les médianes.

Enfin, nous avons préalablement présenté les travaux de Giladi & Klar (2002) qui proposent le modèle « Local Comparisons-Général-Standards » (LOGE). Dans cette approche les individus à qui l'on demande d'effectuer un ou plusieurs jugements sur un membre du groupe en particulier – eux-memes le cas échéant – en regard des autres membres du groupe vus comme un tout, échoueraient à mobiliser la bonne norme. Plus particulièrement, si le répondant perçoit que les membres du groupe ne sont pas homogènes quant à l'objet évalué (exemples : compétence, épanouissement, engagement), ce dernier échouerait à constituer une norme de groupe à laquelle se comparer. En effet, dans un groupe perçu comme hétérogène, certains membres sont vus comme sur-normatifs, d'autres dans la norme et d'autres encores sous-normatifs. En conséquence, le répondant constitue une norme hybride, une forme de standard global auquel il rattache des éléments extérieurs au groupe. S'exerce alors l'empiètement d'une norme plus large qui affecte directement les jugements de comparaisons sociales, ceci en faveur de l'individu, s'évaluant plus fortement dans un sens positif comme négatif selon l'objet questionné. Cette approche est en ligne directe avec notre traitement des résultats à partir des travaux de J.P. Codol et de la théorie de la conformité supérieure de soi. En effet, l'approche LOGE argumente le choix de passer par des classifications de position en rapport à la norme comme indice d'une situation de comparaison sociale. Tous les répondants ne sont pas pris par cet empiètement de normes générales, nous pouvons penser que certains

[115] « group diffuseness » (traduction personnelle)

identifient bien ce qui regroupe l'ensemble des coéquipiers en termes de compétences, de relation, d'épanouissement… et par conséquent se situent en rapport à ce tout. De façon sous-jacente, le standard hybride que les sujets élaborent, à l'instar de l'effet « primus inter pares », guide le répondant vers une légère surestimation en sa faveur pour le facteur évalué.

Conclusion

Que se soit en situation de difficulté à se représenter l'équipe ou dans une situation plus classique, nous discutons un ensemble d'arguments en faveur d'une mesure indirecte de comparaison sociale. Nos résultats vont dans ce sens et les mises en perspectives théoriques apportent des jalons importants. De plus, une suite à ces validations sera donnée dans la prochaine étude afin de confirmer cette hypothèse au cœur du mode de réponses au questionnaire matriciel.

Avec ces éclairages, nous pouvons considérer que notre outil de mesure du bien-être psychologique au travail à double entrée, mettant en rapport les niveaux individuel et collectif, se base de façon sous-jacente sur l'expression d'une comparaison sociale entre ces deux niveaux. Cet argument nous permet de boucler la boucle et de convoquer sans incertitude les apports de la conformité supérieure de soi, et les travaux continuateurs, pour construire une compréhension éclairée des réponses au questionnaire à double entrée. Ainsi, nous pouvons affirmer que les mesures du bien-être formulées en « je » et formulées en « nous » que nous proposons ne sont pas pures et indépendantes, mais bien en interaction selon une logique de comparaison sociale. Ce sera l'objet de nos nombreuses démonstrations au fil de cette démarche de recherche. Le produit de cette interaction ou de cette interrelation constitue une « qualité émergente » susceptible d'apporter une lecture complémentaire au niveau du groupe. En effet, le rapport au groupe qu'exprime le sujet dans le questionnaire, par l'intermédiaire d'une mesure indirecte de comparaison sociale, se base sur une perception des normes sociales en vigueur dans le groupe. En jouant sur sa proximité ou son éloignement à ces normes, le sujet nous informe sur « quelque chose de la vie de son équipe ».

C'est l'intérêt majeur que nous proposons. Notre objectif appliqué consistant en la construction d'un outil de mesure simple du bien-être individuel et collectif capable d'être prédictif du fonctionnement des groupes. Ainsi, nous l'avons précédemment argumenté, c'est bien par l'interaction « forcée » entre les deux niveaux que notre outil prend toute sa valeur. Interrogeons plus en détail cette dernière.

Dans la continuité de la « conformité supérieure de soi »

En préambule, nous convoquons le paradigme proposé par J.P. Codol, ce dernier ayant posé assez tôt les bases de l'explication des résultats que nous observons. En particulier ceux du type « moi légèrement plus que les autres ». Codol propose une idée simple : « la façon dont les individus se comparent les uns les autres est fonction des normes sociales auxquelles se réfèrent ces individus » (Codol, 1973, p. 576). Ainsi, les répondants de notre étude, du fait de la mesure indirecte de comparaisons sociale que nous avons mise en avant, convoquent pour chaque facteur du modèle de bien-être un norme spécifique perçue à l'endroit de leur groupe d'appartenance dans lequel nous leur demandons de s'inclure. Ce dernier point n'est pas anodin et sera discuté consécutivement à notre partie empirique. Il existe donc une construction mêlée d'un état de fait habituel et d'un état idéal, permettant au répondant d'inférer une représentation du facteur Sentiment de compétence ou Reconnaissance perçue, appliquée à l'équipe. A partir de cette construction normative, le répondant situe sa réponse et celle donnée au collectif, l'une en regard de l'autre.

En discutant de quelle façon la méthode de questionnaire proposée incite le répondant à raisonner selon une logique de comparaison sociale et donc, à convoquer une norme pour procéder à ce raisonnement, nous ouvrons nos travaux à une analyse plus fine d'éléments traduisant le rapport individu / équipe. Nous avons choisi de nous appuyer cette fois sur les travaux de la « théorie de la distinctivté optimale » (ODT) de Brewer (1991). En opérationnalisant le dilemme entre le besoin d'être un membre à part entière de son équipe, autrement dit de ressembler à autrui, tout en éprouvant le besoin de se différencier individuellement, autrement dit de se personnaliser, l'auteure s'inscrit pleinement dans la pensée pionnière de J.P. Codol (1973) auquel nous nous référerons constamment dans nos travaux. L'innovation de l'ODT réside dans la rupture avec l'idée d'un continuum similarité-dissimilarité en proposant de distinguer les deux processus (Brewer, 2012).

Selon l'ODT, ces besoins, à priori antagonistes, s'équilibrent et s'activent le cas échéant, en traduisant un rapport au groupe singulier (Hornsey & Jetten, 2004). Sur la base de nos résultats, nous pouvons mettre en avant dans quelle mesure les besoins d'inclusion et de distinction personnelle se constituent chacun sur des bases différentes. Rappelons que l'un n'est pas l'inverse de l'autre.

De ce fait, d'un côté la littérature (Sheldon & Bettencourt, 2002a) et nos résultats argumentent que le besoin d'inclusion est sensible à l'expérience de bien-être perçue par le

répondant, tant dans ses aspects individuels que collectifs. En particulier au travers de la qualité des relations et de la volonté d'engagement dans le travail. D'un autre côté, sur ces deux mêmes facteurs, le besoin de distinction personnelle est quant à lui sensible au rapport individu / équipe et non au facteur en soi. Se sentir « plus que les autres » est imbriqué à l'activation du besoin de distinction personnelle.

Ainsi, en questionnant l'état de l'équilibre des deux besoins, cet apport s'inscrit pleinement dans notre modalité de questionnaire. Pour ce faire, nous avons traduit cet argument en liant les travaux issus de la conformité supérieure de soi et les travaux de l'ODT afin d'envisager si ces deux perspectives se recoupent dans la méthode de questionnaire matriciel. Nous souhaitons au travers de cela montrer la capacité de l'outil à proposer un rapport individu / groupe, que nous avons préalablement argumenté comme relevant de la comparaison sociale. Nous avons construit une catégorisation des réponses aux questionnaires de bien-être en nous appuyant sur les travaux de J.P. Codol. Puis, nous avons observé les liens selon les 4 classes d'activation et d'équilibre des besoins fondamentaux étudiés. Pour deux facteurs sur trois retenus, ce rapprochement fonctionne. En effet, la position de la croix élaborée par le répondant traduit à la fois l'équilibre des besoins proposés par Brewer dans l'ODT, et un rapport à la norme édicté par les principes de l'effet « Primus inter pares ».(J.-P. Codol, 1975b)

Par exemple, les réponses positionnées dans cet effet correspondent à une expérience d'équilibre et de satisfaction des besoins chez le répondant. Autre exemple, les réponses exagérant l'effet « Primus inter pares » dans un sens comme dans l'autre, correspondent à une expérience déséquilibrée en faveur d'un fort besoin de distinction et donc d'un sentiment d'inclusion faible. Enfin, lorsque le répondant propose des réponses stricto sensu égales aux niveaux individuel et collectif, ses réponses, que nous appelons librement « rationnelles », car déjouant l'effet « Primus inter pares », correspondent à une expérience déséquilibrée des besoins en faveur de l'inclusion alors fortement assouvie et un besoin de distinction personnelle faible, voire désactivé.

La cohérence entre les deux modèles est apparente. Ainsi, en rendant compte des dilemmes d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, par l'une ou par l'autre des approches théoriques, nous mettons en avant une dimension « rapport au groupe » cohérente. Notre outil de questionnaire à double entrée convoque donc bien le rapport au groupe des répondants. Ce rapport au groupe est « visible » dans leurs réponses, selon l'espace dans

lequel ce dernier choisit de placer la croix.

Entre ce rapport au groupe dont l'outil témoigne, et les indices d'un effet de comparaison sociale indirectement soumis au répondant, nous touchons du doigt des éléments explicatifs des réponses individuelles, au-delà des seuls niveaux de bien-être individuel et collectif pris séparément. Comme nous l'avons évoqué plus haut, l'analyse unilatérale de chacune des échelles perd peu à peu son sens au vu des arguments que nous élaborons.

Quelques limites

Sur la base de l'article de 1973 de J.P. Codol discutons dès à présent un contre argument important. Dans notre méthode de questionnaire, les normes convoquées par le sujet pour élaborer sa réponse et par la même son rapport au groupe selon (selon par exemple le sentiment de compétence ou la qualité des relations), sont définies par le sujet lui-même. Comme le souligne l'auteur, on peut se demander en quoi des normes définies par le sujet ne sont qu'une projection de caractéristiques qu'il attribue et non une perception plus objective d'éléments normatifs. Dans cette situation de projection, les réponses « moi plus que nous » présentes dans le questionnaire matriciel ne constitueraient qu'un artefact : *« si chacun ne définit les normes sociales qu'en référence à l'image qu'il a de lui- même, il est fatal qu'il se présente comme plus dans les normes que les autres* »[116], un certain effet Lake Wobegon. L'auteur apporte la démonstration qu'en situation de comparaison sociale, les normes convoquées par le sujet revêtent un caractère objectif. En effet, dans trois situations expérimentales, avec et sans informations complémentaires sur le caractère normatif ou non des traits évalués, alors laissées à l'appréciation du répondant, l'effet de conformité supérieure de soi est toujours observable.

La question de l'artefact, constituant une altération des résultats obtenu par le procédé utilisé pour les capter, rejoint d'ailleurs nos arguments précédents sur les aspects « mathématique ou psychologie » à convoquer pour expliquer certains résultats au questionnaire à double entrée.

La meilleure démonstration que les résultats obtenus, et donc les réponses proposées par

[116] Ibid. p. 579

les répondants ne sont pas des artefacts, est encore de prouver que ces dernières ont du sens. Et plus particulièrement, en passant par la démonstration d'un de nos objectifs de recherche, les réponses sont prédictives de la qualité du fonctionnement du collectif évalué directement et indirectement par notre méthode de questionnaire.

Prédire le climat de justice dans l'équipe

En effet, en appliquant la méthode des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponses, nous cherchons à appréhender ce que la méthode de questionnaire à double entrée offre de spécifique : une « qualité émergente » issue de l'interaction entre les échelles verticale et horizontale afin de produire chez le sujet une opinion relative à l'accord et le désaccord entre les deux niveaux. Avec cette méthode statistique, nous couplons ce regard à la valeur propre des échelles de bien-être afin de proposer une analyse plus riche des liens entre bien-être et climat de justice dans le groupe.

Cette analyse a pour objectif de montrer la valeur ajoutée de l'outil tout en situant le concept de bien-être dans un enjeu multi-niveaux. Nos résultats sont plutôt satisfaisants, bien que nous identifions quelques particularités issues de la population, ne permettant pas de généraliser nos observations.

En matière de résultats, notons que de façon semblable à la deuxième étude, les facteurs comportant un ou plusieurs tiers dans leur formulation (Adéquation interpersonnelle, Reconnaissance perçue, Adéquation avec le responsable hiérarchique) possèdent des types de réponses au questionnaire matriciel présentant un fort accord entre les échelles de niveaux. L'idée de créer un facteur complémentaire au modèle, convoquant une autre cible au travers du responsable hiérarchique, ne permet pas d'avoir une comparaison opérante, le test des régressions n'offrant pas la possibilité d'interpréter les résultats. Nous avons discuté dans la première étude une interprétation selon des comparaisons endo-groupe / exo-groupe pour comprendre cette typologie de réponse. Les résultats de cette nouvelle étude viennent contredire ces analyses, le supérieur hiérarchique ne repensant pas un exogroupe en concurrence avec l'équipe du sujet. Ainsi, lorsqu'un tiers est convoqué dans le couple de comparaison individu / équipe, les réponses du sujet tendent vers des réponses « rationnelles » ou « normatives » selon notre proposition de classification inspirée des travaux sur la Conformité supérieure de soi. Si ces résultats se répètent, une autre voie de discussion devra

être convoquée dans nos travaux. De plus, ayant connaissances des modalités complexes des systèmes hiérarchiques dans l'Education Nationale, nous proposons de reconduire une étude sur une population moins spécifique, ce, afin d'analyser plus en détail le sens de ces réponses et leur niveau de généralité.

Autres résultats intéressants, nous montrons de nouveau une cohérence de niveaux et un lien probant entre le bien-être capté au niveau collectif selon la méthode du « référent shift », et le vécu de justice dans l'équipe, avec 34% de variances partagées. Ce lien chute à 16% de variance partagée pour le lien avec le bien-être capté au niveau individuel. Ce résultat est juste au regard des arguments prédisant un effet de méthode et de cohérence de jugement du sujet entre deux mesures de mêmes niveaux (D.M. Rousseau, 1985). Néanmoins, de façon analogue à d'autres construits, celui de la perception d'équité et d'iniquité dans l'équipe est un phénomène intrinsèquement lié à plusieurs niveaux logiques, dont le niveau individuel. Préalablement, rappelons nos interrogations sur le plan méthodologique.

Nous avons convoqué dans la seconde étude, le concept de Mémoire transactive en partie parce que ce dernier propose des modalités d'échelles incluant des formulations d'items en « je » et en « nous » et par la même s'inscrivant méthodologiquement et théoriquement aisément dans la tradition du « tout supérieur de la somme des parties ». L'idée que nous défendions étant de contrebalancer les effets de cohérence de niveaux en favorisant un jugement qui inclu pleinement le sujet. Avec le concept de « climat de justice dans l'équipe », nous travaillons à partir d'une formulation tout autre, favorisant un jugement sur autrui, moins impliquant qu'une formulation par la méthode du « référent shift » et les pronoms personnels sujets « nous » et « nos ». Quelques exemples d'items : « Lorsque l'on travaille ensemble, mes collègues ignorent les propositions des autres » ; « La façon dont mes collègues prennent des décisions est cohérente » ; « Mes collègues se disputent entre eux » ; « Il n'y a pas de préjugés personnels dans la façon dont mes collègues prennent des décisions » ; « Mes collègues sont capables d'exprimer leurs opinions et leurs sentiments sur la façon dont les décisions sont prises dans le groupe ».

Ainsi, ayant montré que les variances partagées au niveau individuel et collectif sont significativement différentes, nous pouvons nous poser la question de l'inclusion du sujet dans les réponses formulées en « nous » au questionnaire à double entrée. En effet, nous observons ici qu'une échelle isolée proposant au sujet d'évaluer son équipe par des pronoms de types « eux » ou « ils », est fortement liée à notre échelle proposant le collectif par des

pronoms de type « nous ». Ainsi, il est possible que lorsque l'on active une évaluation à son niveau avant celui du groupe, le répondant s'appuie plus sur une représentation de l'équipe sans lui, soit les « autres », que de l'équipe avec lui, soit le « groupe ». Néanmoins, cette limite que nous questionnerons plus tard dans nos travaux ne remet pas en question les résultats observés, mais vient nuancer le processus de réponse au questionnaire à double entrée.

Enfin, nous proposons une dernière analyse confortant l'idée d'une mesure indirecte de comparaison sociale. L'exemple le plus intéressant venant du facteur Reconnaissance perçue. Malgré les limites qu'appelle ce résultat, cette facette du bien-être psychologique au travail trouve des liens avec le climat de justice dans l'équipe au travers des situations de désaccord entre les niveaux de mesure. En situation d'accord entre les deux échelles (majorité des répondants), nous n'observons pas de lien linéaire. Autrement dit, c'est lorsque le sujet se voit bénéficier de plus ou de moins de reconnaissance que celle qu'il attribue à son équipe, qu'il exprime également le sentiment d'une iniquité dans son équipe. Lorsque ce dernier perçoit que les traitements de reconnaissance dont il fait l'objet sont proches de ceux de son collectif, cela n'influence pas sa perception du climat de justice dans l'équipe.

Nous pouvons conclure que ce climat est aussi bien prédit par la perception d'une surestimation de la reconnaissance dont bénéficie le sujet par rapport à son équipe et par la perception d'une sous-estimation de cette même reconnaissance. Ainsi, ces résultats suggèrent que pour répondre au questionnaire à double entrée, les sujets opèrent une comparaison entre les traitements de reconnaissance dont ils font l'objet, aux traitements dont les coéquipiers ou l'équipe fait l'objet. Cette perception de différences ou de similitudes influence les jugements d'équité au niveau de l'équipe. Cette lecture des résultats a déjà fait l'objet d'observations et de commentaires dans la littérature scientifique en appliquant les effets de la comparaison sociale aux perceptions de justice organisationnelle, soit à l'équité perçue à un plus large niveau ou à des composantes du concept (Ambrose, Harland, & Kulik, 1991; Sauer & May, 2016).

Ainsi, nous proposons une mesure du bien-être du sujet capable de faire le lien entre les facettes du bien-être et sa perception du fonctionnement de l'équipe au travers des conduites d'équités et d'iniquités entre les coéquipiers. Nous argumentons que l'observation de ce lien est enrichie par le questionnaire matriciel, en s'appuyant sur les comparaisons sociales qu'effectue le sujet entre lui et son collectif. Nos résultats montrent qu'au-delà des liens

linéaires entre un seul niveau de mesure et la mesure de climat de justice, l'interaction entre les deux niveaux apporte une information complémentaire. Cette analyse renforce l'idée que la « qualité émergente » issue du questionnaire à double entrée, appelée indifféremment « accord ou désaccord » ; « homogénéité ou hétérogénéité » ; « similitude ou différence », est lié à un processus de comparaison sociale induit par la méthode matricielle de questionnaire. Ainsi, l'expérience de bien-être psychologique au travail du sujet, exploré par l'interaction entre les niveaux individuel et collectif de mesure selon un processus de comparaison sociale, est prédictive du vécu de justice dans l'équipe, et offre un regard au moins aussi intéressant que les seuls niveaux pris de façon isolée.

Perspectives

Au cours de cette discussion, nous avons identifié différentes suites à donner sur les bases de la diffusion d'une étude similaire. Par exemple, nous intégrons des variables liées à la personnalité telle que l'Estime de soi, qui est par ailleurs un élément explicatif des réponses en situation de comparaisons sociales. Également, avec l'accès à un échantillon plus large, nous pourrons confirmer la validité des échelles, tout en faisant évoluer certains items afin de favoriser les composantes individu / équipe proposées par la méthode matricielle. Nous souhaitons en effet reformuler des items, et par conséquent réaffirmer la validité convergente et divergente de l'outil de mesure du bien-être, tout en montrant que les deux niveaux de mesure constituent deux composantes inter-reliées mais distinctes.

Par ailleurs, afin de tester la mesure indirecte de comparaison sociale, nous inverserons l'ordre des items de la matrice en proposant une modalité « classique », débutant par les items formulés en « je » et une modalité « inversée », débutant par les items formulés en « nous ». Nous étudierons de nouveau en quoi la « qualité émergente » identifiée dans la méthode à double entrée est liée au climat de justice dans l'équipe.

Enfin, il s'agit pour nous de rattacher la méthode de questionnaire développée dans ces lignes à sa vocation appliquée de diffusion dans les entreprises afin de participer aux diagnostics de la santé des salariés et d'accompagner les entreprises dans le choix et la mise en œuvre d'actions de prévention et de promotion de la santé. Nous investirons à nouveau cette question du multi-niveau, en questionnant les liens entre le bien-être psychologique au travail, tel que capté par la méthode et l'efficacité, le fonctionnement ou la performance des

équipes de travail. Mais nos discussions nous amènent à conserver la mesure du Climat de justice. Par conséquent, nous y adjoindrons une mesure plus directe de la performance de l'équipe, afin d'étudier la perspective classique du « travailleur heureux productif » et au travers de la méthode à double entrée une modalité offrant un regard nouveau sur « l'équipe heureuse et performante ».

Etude 4 : Union Nationale des Syndicats Autonomes

Cette étude en partenariat avec L'UNSA partage les mêmes origines et constats que l'étude précédente sur la diffusion dans les entreprises des méthodes de questionnaire captant la santé psychologique et les facteurs de troubles potentiellement associés. Vis-à-vis du corpus scientifique développé sur le sujet aujourd'hui, la centration sur le niveau individuel nous apparaît être une règle dominante cohérente. En effet, un volume important de connaissances et de preuves argumente un lien direct et robuste entre l'expérience du travail et un ensemble d'indicateurs variés de mauvaise santé psychologique des employés. Ces indicateurs de détresses psychologiques, de symptomatologies liées à la dépression ou à l'anxiété, ou encore, de construits moins cliniques comme le « burn-out », se situent tous, de par leur définition, au niveau individuel (Martin, Karanika-Murray, Biron, & Sanderson, 2014). De ce fait, les travaux en psychologie de la santé au travail se sont principalement axés sur les données à ce seul niveau d'analyse, s'intéressant avant tout aux différences inter-individuelles. Cette approche historique (Quick, 1999) ignore largement les interactions potentielles avec des niveaux plus élevés tel que le groupe, l'équipe ou le collectif investit par le travailleur (Probst, 2010). Dans cette même logique, les interventions visant à améliorer l'environnement et les conditions de travail afin de prévenir la dégradation de la santé mentale des salariés s'appuient généralement sur une analyse à partir de ce seul niveau (Martin, Karanika-Murray, Biron, & Sanderson, 2014).

Le recueil et l'examen de données au seul niveau « individus » visant à développer des interventions agissant sur des phénomènes étant naturellement à plusieurs niveaux, encourt le risque d'exclure des processus importants et entrave la bonne compréhension des phénomènes à prévenir (Bliese & Jex, 2002). Ce procédé explique pour partie un constat de terrain exposé dans nos travaux. En effet, des « erreurs » ou « illusions » de niveaux peuvent susciter les blocages exprimés par les clients de la société merlane. Ces derniers éprouvent des difficultés à transformer les résultats d'enquête de santé au travail en des actions concrètes qui dépassent le seul apport de solutions de soutien individuel aux salariés.

Nous identifions dans la littérature que la non-prise en compte d'influences socio-environnementales plus larges, autrement dit allant au-delà du seul périmètre individuel, est connue sous la terminologie « Psycologistic fallacy » (Bacharach, Bamberger, & Doveh, 2008). Cette erreur consiste à supposer que les résultats au niveau individuel ne s'expliquent qu'exclusivement en termes de caractéristiques ou de perceptions au niveau individuel.

Dans le même esprit, pour les enquêtes psycho-sociales en entreprises qui nous intéressent, nous constatons un autre biais, sous la terminologie : « Atomistic » ou « individualistic fallacy ». Cette erreur consiste à tirer des conclusions erronées sur la variabilité d'un phénomène – ou le lien entre deux variables – à un niveau supérieur que le niveau de récolte des données d'un niveau inférieur (Diez-Roux, 1998). En d'autres termes, les liens entre des variables mesurées au niveau individuel peuvent différer pour des variables analogues mesurées au niveau du groupe. Enfin, complexifiant encore le tableau, les responsables d'enquêtes quantitatives diagnostiquant les risques psycho-sociaux doivent être attentif à l'erreur nommée « Ecological falacy ». Ce dernier risque consiste à tirer des conclusions au niveau individuel à partir d'éléments constitués à un plus haut niveau. Par exemple, si une analyse montre qu'à anciennetés égales et à salaires croissant les intentions de départ d'une entreprise sont plus élevées chez les jeunes femmes salariées que chez les jeunes hommes salariés, il n'est pas juste de conclure, qu'au niveau individuel les jeunes femmes élaborent leur choix de départ sur le salaire et/ou l'ancienneté.

« Cum hoc ergo propter hoc »[117] : ces trois notions, illustrant chacune un biais dans les interprétations traitant d'éléments captés ou rapportés à des niveaux différents ont vocation à mettre en garde contre les mésusages des résultats d'enquête quantitative. En particulier, lorsque les objectifs de ces méthodes et de ces interventions est de conclure à des tendances ou des liens de causes à effet devant être corrigés pour améliorer les conditions de travail.

---

[117] Expression qui signifie littéralement « avec ceci, donc à cause de ceci » et qui renvoie au sophisme qui consiste à défendre une conclusion de nature causale simplement en invoquant le fait qu'il y a corrélation entre deux phénomènes, ou qu'un phénomène précède un autre phénomène.

Enfin, malgré de nombreux appels pour intégrer dans la recherche en santé au travail des logiques multi-niveaux répondant à ces biais (Bliese & Jex, 2002; Probst, 2010), la plupart des études se concentrent sur un seul niveau d'analyse, généralement le niveau individuel. De plus, ces dernières sont souvent réalisées sans tenir compte des bases théoriques et méthodologiques, néanmoins complexes, qui guident les démarches de recherche intégrant les logiques multi-niveaux.

Ainsi, nos objectifs de recherche s'inscrivent dans cet appel, en proposant une méthode de questionnaire qui fait le lien entre deux niveaux de mesure. Les trois études précédentes nous permettent de poser un ensemble de jalons utiles à notre cheminement. L'objectif qui guide notre travail reste de valider la méthode à double entrée d'une mesure du bien-être psychologique au travail, puis d'apporter la démonstration que le questionnaire constitue un outil diagnostic de la santé positive et du fonctionnement des équipes de travail.

Dans cette troisième étude, nous avons travaillé avec l'UNSA du département de la Haute-Garonne (31). Le principal attrait de cette collaboration tient à la capacité des acteurs de terrain à faire rayonner notre démarche sur l'ensemble du territoire national. Cette occasion rare d'obtenir non plus des données à partir d'une population circonstanciée, mais large et fortement diversifiée nous conduit à reconduire certaines hypothèses de l'étude précédente. En particulier afin de répondre à une demande similaire car issue du monde syndical : apporter des informations et des analyses à vocations épidémiologiques aux instances de l'UNSA selon un éclairage nouveau sur la santé psychologique au travail. Par la même, plus en lien avec notre démarche de recherche, proposer une nouvelle validation d'hypothèses préalablement argumentées ou mises en perspective dans les précédentes études.

Objectifs

Ainsi, d'une façon très pragmatique, un des objectifs de cette étude s'inscrit dans la continuité de la précédente. Nous prenons en compte les discussions proposées dans l'étude 3 pour faire évoluer certains des outils et proposer de nouvelles variables à explorer. Dans cette étude nous souhaitons préciser et confirmer quelques hypothèses explorées précédemment. Plus particulièrement, nous investissons à nouveau la validation méthodologique du format à

double entrée et reproduisons la même analyse de la qualité diagnostique de la méthode sur une population plus large. Cette étude nous offre donc l'opportunité de reproduire un protocole déjà étudié afin de répondre directement aux interrogations qui ont émergées, tel que la mesure indirecte de comparaison sociale ou nos hypothèses sur la part d'influence de variables individuelles dans les réponses au questionnaire matriciel.

Affiner le questionnaire d'origine vers un outil à deux composantes distinctes.

Dans l'étude précédente, nous avons fait ressortir une difficulté à identifier les deux niveaux individuel et collectif comme les composantes principales des facteurs « Reconnaissance perçue » et « Volonté d'engagement ». Pour autant, les travaux sur les SEP et SEC nous engagent à suivre nos perspectives méthodologiques. Sur ce plan, à l'instar de Piguet (2008) ou de Heutte (2011), la seule transformation des items par le pronom personnel sujet est une voie valide et validée (Bandura, 2005). Mais ce changement n'est pas sans impact sur la lecture, la compréhension et les inférences que fera le répondant à partir de l'item proposé. En effet, des travaux comme ceux de Smith, Shafir, & Osherson (1993), nous montrent que la formulation d'un item amenant le sujet à élaborer un jugement de probabilité influence ses réponses. Autrement dit, en situation de comparer deux phrases, le répondant élabore en partie sa réponse selon la « crédibilité langagière » des phrases : leur plausibilité (Jean-Léon Beauvois & Ghiglione, 1981). Si la formulation à partir du pronom personnel sujet « nous » rend la phrase peu lisible, le répondant est orienté dans sa réponse. Il peut en découler deux logiques, une préférence à l'item le plus lisible et donc des scores « je » > « nous » ainsi que, des réponses disparates entre les items d'un même facteur.

Nous faisons l'hypothèse que suite à un travail de réécriture des items intégrant les réflexions sur la plausibilité de ces derniers, nous réussirons à faire ressortir les deux composantes « niveau individuel » et « niveau collectif » comme les composantes principales de chaque questionnaire matriciel (H1).

Tester la mesure indirecte de comparaison sociale

Grace à l'étude précédente, nous avons posé les bases de la démonstration d'un effet de comparaisons sociales induit par la méthode. Dans les explications théoriques précédentes

(Giladi & Klar, 2002 ; Chambers & Windschitl, 2004 ; Suls et al., 2010), nous avons identifié l'influence qu'exerce le premier item proposé à la lecture sur le raisonnement du sujet et par conséquent sur ses réponses. Par ailleurs, cet effet de focalisation est nuancé par la complexité des références que l'item convoque. En proposant une démarche comparative selon deux modalités, nous avons l'occasion de tester l'effet de comparaison sociale induit par la modalité de questionnaire.

D'un coté, nous proposons une modalité « classique », telle que précédemment utilisée : l'item formulé en « je » est lu en premier. D'un autre coté nous soumettons une partie des répondants à une modalité « inversée ». Dans cette situation, le répondant lit en premier l'item formulé en « nous ».

Si notre méthode induit effectivement un raisonnement de comparaison sociale chez le sujet, et selon les perspectives théoriques rappelées ci dessus, des différences significatives doivent apparaître :

- Sous l'effet de focalisation, les scores du niveau individuel seront significativement différents dans les deux situations proposées. Nous nous attendons à une expression majorée des items « je » pour la modalité classique : H2a
- Sous l'effet de la complexité, les scores du niveau collectif seront significativement identiques dans les deux situations proposées. L'effet de complexité minimisant l'effet de focalisation pour les items du niveau collectif : H2b
- Les items formulés en « je » resteront en majorité supérieur aux items formulé en « nous » dans les deux situations proposée, tout en observant que :
    - la différence entre les deux niveaux sera plus faible en situation inversée : H2c
    - Nous obtiendrons significativement moins de scores « je > nous » dans la modalité inversé que dans la modalité classique : H2d

Nous pourrons à nouveau convoquer les travaux cités précédemment pour discuter les résultats de ces hypothèses. Les travaux pionniers de J.P Codol offriront une fois de plus un éclairage important.

Généraliser l'observation du rapport individu / groupe dans le questionnaire matriciel

L'opportunité de montrer la dimension « comparaison sociale » par une étude comparative doit s'accompagner d'une démonstration complémentaire. L'étude précédente nous a permise de montrer la cohérence entre le modèle théorique développé par J.P. Codol et le modèle théorique développé par M.B. Brewer. Ce dernier cherche à rendre compte de l'activation et de l'équilibre dynamique entre les besoins d'inclusion et de distinction personnelle dans le groupe. En mettant ce lien en exergue par la méthode à double entrée questionnant le bien-être psychologique au travail nous réussissons à mettre en avant le rapport qu'entretient le répondant à son groupe de travail. Nous souhaitons montrer que ce rapport au groupe est « visible » dans les réponses, selon l'espace dans lequel l'individu décide de placer la croix.

Cette nouvelle étude constitue pour nous l'occasion de reproduire cette exploration sur l'ensemble des facteurs qui constitue le modèle de bien-être psychologique au travail. Nous avons l'occasion d'envisager le caractère général de nos premières découvertes en sortant d'un potentiel biais lié à la population de l'étude 2. Nous proposons donc de reproduire le protocole d'analyse à partir des zones définies selon les travaux de J.P. Codol et à partir du regroupement catégoriel de l'équilibre entre les deux besoins au cœur de l'ODT. Nous faisons l'hypothèse (H3a) que les résultats significatifs apparus dans l'étude FSU sont reproductibles pour les facteurs « Adéquation Interpersonnelle au travail » et « Volonté d'engagement au travail ». Nous faisons l'hypothèse (H3b) que différents types d'équilibre et d'activation des besoins d'inclusion et de distinction sont également visibles dans notre modalité matricielle de questionnaire pour les quatre autres facteurs constituant le bien-être psychologique au travail.

Capter le bien-être psychologique au travail

Dans les deux situations de réponses proposées, il est central de capter l'expérience de bien-être psychologique au travail. Afin de nous assurer de la capacité de notre outil à saisir cette expérience nous reproduisons les mesures de l'étude précédente tout en analysant de façon différencié la force des liens selon le format de la matrice : « je » / « nous » ou « nous » / « je ».

Première hypothèse, les corrélations entre les éléments du modèle de bien-être psychologique au travail IBEPT avec les outils de captation de la santé psychologique positive proposés offrent une force égale ou supérieure aux corrélation observées dans l'étude précédente. Ces liens entre les différentes mesures de construits proches, apparaitront équivalents dans les deux sens du questionnaire matriciel (H4a). Nous devrions également retrouver la confirmation du modèle de Keyes (2013), en observant des liens peu satisfaisants entre l'indice de bien-être au niveau individuel et la mesure de la santé psychologique négative MSP-9 (H4b).

Enfin, et quelque soit le sens du questionnaire matriciel proposé, les corrélations entre l'IBEPT-C et ses composantes capté au niveau collectif et les différentes mesures de santé captées au niveau individuel devraient nous amener aux mêmes conclusions que précédemment : l'existence d'un lien entre deux construits malgré tout différents (H5).

Proposer un lien entre les réponses au questionnaire matriciel et des variables intra-individuelles

Nos explorations autour du rapport individu / groupe que propose la méthode à double entrée sont satisfaisantes. Elles sont prometteuses lorsque nous questionnons la potentielle capacité diagnostic de l'outil vis-à-vis de variables du niveau de l'équipe. Pour autant, nous souhaitons aborder des éléments argumentant le bien-fondé de la méthode aux trois niveaux logiques que questionne l'outil : intra-individuel, inter-individuel et collectif.

Nos hypothèses sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et, dans leurs continuités, celles sur la motivation pro-sociale, ne nous ont pas permis de proposer un apport significatif. Nous cherchons à comprendre en quoi des aspects individuels participent aux réponses du sujet dans le questionnaire matriciel au-delà des seules échelles verticales et horizontales.

En nous intéressant aux effets de normes dans les processus de comparaisons sociales et plus particulièrement en regardant du côté des travaux sur la comparaison de discriminations, nous avons circonscrit la variable « estime de soi ». Au travers de l'évaluation de la valeur que l'individu attribue à sa propre personne, l'estime de soi constitue un trait de personnalité. À ce titre, ce concept serait mobilisé tout au long de la vie du sujet. Son intérêt tient

principalement à son association avec des indicateurs de santé, dont le bien-être de l'individu. Ainsi, une estime de soi forte contribue à une bonne santé mentale et inversement. Par la même, l'estime de soi influence l'ajustement comportemental, émotionnel et social du sujet. (Bandura, 1997 ; DuBois, Bull, Sherman & Roberts, 1998 ; Harter, 1999 ; McCullough, Huebner & Laughlin, 2000)

Dans le champ de la comparaison sociale, Bourguignon, Seron, Yzerbyt, & Herman, (2006) ont montré qu'au sein de groupes considérés de « bas statut » dans une culture donnée, un vécu de moindre discrimination au niveau individuel qu'au niveau collectif, et par conséquent un nombre important d'actes de discriminations perçus envers le groupe, est une cognition protectrice pour l'estime de soi personnelle. Ces répondants présentent en effet un bon niveau d'estime de soi. L'écart entre les niveaux individuel et groupal laisse penser que ces répondants se sentent préservés vis-à-vis du reste du groupe. En faisant le parallèle avec notre étude, les répondants se sentant préservés devraient présenter un écart positif entre une bonne expérience de bien-être individuel et une expérience groupale perçue plus en retrait. Ces derniers devraient posséder une bonne estime d'eux mêmes comparativement aux autres (H6).

L'étude de 2013 conduites, par la même équipe (Bourguignon, van Cleempoel, Collange, & Herman, 2013) analyse les perceptions chez les membres de groupe de haut statut. Chez ces répondants un lien avec l'estime de soi n'apparaît pas. À nouveau mis en parallèle avec notre étude, ce groupe peut correspondre aux situations de perception d'un fort bien-être au niveau du groupe, égal ou très proche du niveau individuel. Ce groupe de « haut statut » ne percevant pas d'écart entre les individus composant le groupe, lui y compris. Dans cette population nous devrions retrouver un ensemble disparate d'expressions de l'estime de soi (H7).

Ainsi, nous pouvons nous attendre à trouver une expression de l'estime de soi particulière selon le type de réponses au questionnaire matriciel (H8). Cette ambition justifie que nous convoquions dans chacune de nos études des variables intra-individuelles.

Dans une logique proche, nous postulons qu'il en va de même avec le concept d'optimisme.

L'optimisme en tant que variable intra-individuelle fait référence aux attentes positives ou favorables que possède l'individu face à une situation donnée ou dans la vie et vis-à-vis de son avenir en général. Les personnes optimistes considèrent posséder les ressources internes

et externes suffisantes pour parvenir à leurs fins et faire face aux évènements. L'optimisme en tant que trait de personnalité s'applique de façon indifférenciée à l'ensemble des domaines de vie (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). À l'instar de l'estime de soi, cette variable a montré de forts liens avec des indicateurs de bien-être, en particulier subjectif ou hédoniste [118]. D'ailleurs, de nombreuses études ont montré que l'optimisme est un élément prédictif de plusieurs facettes du bien-être (Karademas, 2006, 2007). Cet auteur propose une validation de ce lien. Autrement dit, les individus anticipant l'avenir positivement, selon de bonnes perspectives, ont tendance à exprimer une forte expérience de bien-être.

Cette perspective théorique nous permet d'envisager la méthode des régressions afin d'analyser le lien entre le bien-être psychologique capté par notre questionnaire à double entrée et l'optimisme. Au titre d'une analyse exploratoire, dans le cadre de nos travaux de validation méthodologique, nous proposons de renverser la logique de prédiction. En effet, nous pouvons étudier en quoi la variable Optimisme, considérée dépendante, s'explique par les réponses au questionnaire matriciel, soit l'interaction entre les échelles de bien-être individuel et collectif, dites variables indépendantes.

Ainsi, nous formulons nos hypothèses selon les scénarios « d'accord » entre les mesures individuelle et collective et de « désaccord », dans un sens ou dans l'autre, entre ces mêmes mesures.

Dans un premier temps nous confirmerons les liens linéaires entre santé et optimisme tant à partir des indicateurs de santé complémentaires au questionnaire matriciel (H9), qu'à partir des facteurs et de l'indice de bien-être psychologique au travail au cœur de notre étude.

Dans un second temps nous faisons l'hypothèse que ce lien linéaire se retrouve en situation d'accord entre les mesures individuelles et collectives. Lorsque les mesures convergent, plus le bien-être individuel et collectif augmente, plus l'optimisme augmente (H10).

Dans un troisième temps, nous nous interrogerons sur le lien entre bien-être individuel et collectif en désaccord et optimisme. Nos différentes lectures sur le concept d'optimisme ne

[118] Ibid.

nous permettent pas d'anticiper le sens des résultats. Nous formulons donc une hypothèse générale, en nous attendant à observer un effet particulier, mais un effet quand même. Autrement dit, nous pouvons nous attendre à trouver une expression de l'optimisme particulière en situation de désaccord entre les niveaux de mesure du bien-être captés par le questionnaire matriciel (H11).

Valider la capacité diagnostique de l'outil

À nouveau se présente l'occasion de reproduire la démonstration de la qualité diagnostique de l'outil. Grâce à la méthode statistique de l'analyse par régression polynomiale couplée à l'analyse de surface de réponses, nous avons précédemment montré l'intérêt de l'outil matriciel dans cette troisième voie d'analyse que constitue l'interaction entre les deux niveaux de mesure.

Nous proposons donc de reproduire la même démarche afin d'observer le niveau de généralité de cette relation. En effet, nous avons précédemment observé un potentiel biais dans l'étude FSU de par la spécificité de la population étudiée, exclusivement issue de l'Education Nationale.

En ce sens nous reproduisons la même hypothèse et la même méthode d'exploration. Nous souhaitons démontrer que notre outil questionnant le bien-être individuel et collectif tout en mettant en exergue un rapport individu / équipe particulier est capable de rendre compte d'un lien significatif avec l'expérience du climat de justice dans le groupe. Nous nous attendons à ce que ce lien, démontrant la qualité diagnostique de l'outil à l'endroit du groupe, apparaisse de façon plus riche au travers des situations d'accord et de désaccord entre les niveaux de mesures qu'au travers de l'étude du bien-être et de ses facteurs pris isolément. Autrement formulée, la distance entre l'individu et son équipe pour les facteurs qui composent le modèle de bien-être est un élément prédictif du Climat de justice dans l'équipe (H12).

Méthode

Participants

Suite à plusieurs campagnes de mailing diffusées sur le territoire national et les territoires

d'Outres Mers par des responsables de l'UNSA, 648 personnes se sont connectées à la plate-forme de passation du questionnaire et naviguées sur la partie 1 du questionnaire. Le dispositif de réponse est resté ouvert entre la mi-juin 2015 et début aout 2015.

Deux choix de modalités de questionnaire sont proposés :

1. 353 personnes ont cliqué sur le bouton vert « J'accepte les conditions / Je participe à l'enquête ». La modalité de questionnaire matriciel proposée correspond aux items formulés en « je » sur l'axe des ordonnées et aux items formulés en « nous » sur l'axe des abscisses. Parmi cette population, 258 personnes ont complété la partie 2 du questionnaire et 224 personnes sont allées au bout du questionnaire en remplissant la partie 3.

2. 292 personnes ont cliqué sur le bouton bleu « J'accepte les conditions / Je participe à l'enquête ». La modalité de questionnaire matriciel proposée correspond aux items formulés en « nous » sur l'axe des ordonnées et aux items formulés en « je » sur l'axe des abscisses. Sur cette population, 207 personnes ont complété la partie 2 du questionnaire et 180 personnes sont allées au bout du questionnaire en remplissant la partie 3.

Nous conservons les réponses des participants ayant complété au moins les 2 premières parties de l'étude, certaines de nos hypothèses ne nécessitant pas les réponses à la partie 3. Au final, nous retenons un total de 465 (258+227) réponses valides (56.5% de femmes, N=368).

Les participants sont âgés de 20 ans à 68 ans (N=368, M = 47.56, SD = 9.4). Avec 73 départements représentés par au moins une réponse sur les 101 départements que compte le pays, une large partie du territoire français est couvert par notre étude. Seul le département de l'Hérault (34) est sur-représenté avec 53 réponses (11.4%).

Notre étude touche un public varié issu de secteurs d'activité différents. D'ailleurs, 60,6% des participants à l'étude ayant répondu à la question appartiennent à une entreprise ou une institution de plus de 500 salariés. À partir d'un tri des réponses à la question « quel est votre

employeur ?», nous pouvons identifier les secteurs d'activité suivant :

- Aéronautique,
- Associatif,
- Assurance santé et mutuelle,
- Banque et Assurance,
- Défense,
- Distribution,
- Énergie,
- Enseignement des premier et second degrés,
- Enseignement supérieur,
- Fonction publique d'état,
- Fonction publique Territoriale,
- Hospitalier,
- Mairie,
- Pharmaceutique,
- Téléphonie,
- Transport.

Diffusée par l'UNSA, notre enquête touche assez logiquement des travailleurs syndiqués. Avec 85% de répondants déclarant faire partie d'un syndicat, il est possible que nos résultats soient en partie influencés par le statut des participants.

Matériel

Le lecteur peut consulter le matériel d'enquête directement sur la plate-forme internet dédiée. Le site Internet restera actif et tous les contenus seront maintenus jusqu'au 31 mars 2017. Pour consulter cette enquête suivez le lien suivant : http://florentbonnel.fr/enquete-unsa-sante-travail-collectif/

Les mesures identiques à l'étude 3

Dans la continuité de l'étude précédente et en cohérence avec nos objectifs de recherche nous reconduisons un ensemble d'outils de mesure de la santé psychologique et de variables individuelles et plus collectives.

Mesures de la santé psychologique au travail

Le questionnaire MSP-9

Nous reconduisons la mesure de stress utilisée dans l'étude précédente au travers de l'échelle MSP-9 développé par Lemyre & Tessier, (1988). Cet outil permet de mesurer la tension adaptative que constitue l'état de stress de façon indépendante de ses sources et de manifestations pathologiques. Ce questionnaire constitue une mesure directe de « l'état de se sentir stressé ». Il comprend 9 items, dont 2 items inversés.

La consigne est identique à l'étude précédente : contextualisée à l'expérience vécue au travail sur les quatre semaines antérieures au questionnaire. Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Likert en 8 points de : « Pas du tout » à « Énormément ».

L'alpha de Cronbach pour l'échelle MSP-9 est de α = .901.

Le questionnaire SWLS

Nous reconduisons la mesure de santé psychologique positive « Satisfaction With Life Scale » (SWLS), développée par Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985). Nous utilisons la version traduite et validée en français par Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière (1989). Comme dans l'étude précédente, nous contextualisons l'échelle à l'expérience vécue au travail en ajoutant la spécification « professionnelle » à chaque item.

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Likert de 1 à 7 (1 = Fortement en désaccord, à 7 = Fortement en accord).

Dans notre étude l'alpha de Cronbach atteint α = .853.

Le rapport de l'individu à son groupe de référence

Au travers d'un ensemble de questions nous renforçons l'encrage des pensées du répondant sur l'équipe de référence. Nous lui demandons de clairement identifier le groupe qui fait l'objet des différents questionnaires de l'étude.

Plusieurs questions nous permettent de spécifier le type de groupe auquel le répondant fait référence :

- Nommer le groupe
- Difficulté à identifier le groupe
- Nombre de personnes constituant le groupe.
- Description écrite du groupe
- Style de gestion du groupe

Echelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe

Nous reconduisons l'échelle visuelle de distance Moi / Mon équipe. Différents schémas proposent des distances entre l'individu et son groupe de référence, permettant ainsi de mesurer le niveau de proximité perçue par le répondant. Cette mesure de « distance » entre l'individu et son groupe ne questionne aucun sujet en particulier.

Consigne de la question : Choisissez le dessin qui représente le mieux la relation qui existe entre vous (Moi) et votre groupe de travail (Eq).

Liste des choix possibles :

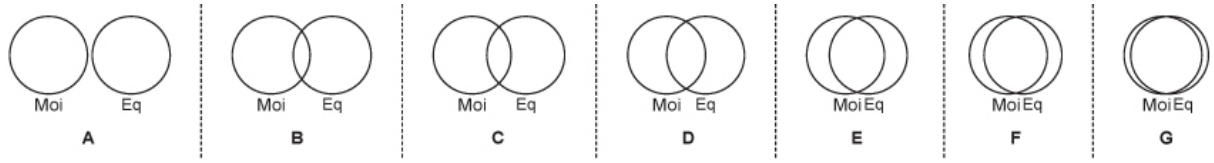


Figure 4.1 : Représentation graphique de la distance « Moi » / « Mon équipe, liste des choix de réponses

Mesure de la « distinctiveté optimale » : être identique et différent

Nous reconduisons l'utilisation des échelles proposées par Sheldon & Bettencourt (2002) afin de mesurer les besoins d'Inclusion (3 items) et de Distinction personnelle (3 items). Dans notre étude, les Alpha de Cronbach sont respectivement α = .918 et α = .728 pour chacune des échelles.

A l'identique de l'étude précédente, nous classons les items de telle sorte qu'aucun des items du même besoin ne se suivent. La consigne est formulée comme suit : « Pour les questions suivantes concernant votre place au sein du groupe, indiquez votre sentiment pour chaque proposition en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion. »

Nous proposons au participant de répondre au travers d'une échelle de Likert en 5 points, allant de : « Pas du tout » à « Enormément ».

Mesure de l'interdépendance des tâches

Nous reconduisons également la mesure d'interdépendance des tâches au travers de l'échelle créée et utilisé par GERBEN S. Van der Vegt et al. (2001). Cette échelle se compose de 5 items dont 1 item inversé, le répondant est invité à donner son niveau d'accord sur la base d'une échelle de Likert en 7 points.

L'alpha de Cronbach dans notre étude est de α = .719

Mesurer un élément de contexte du groupe, le climat de justice dans le groupe

L'échelle de climat de justice dans l'équipe

Nous reconduisons également l'étude du climat de justice dans l'équipe à partir de l'outil de mesure précédent utilisé : l'échelle « Intraunit justice climate scale» de A. Li & Cropanzano (2009). Ce dernier se compose de 3 échelles, 1 échelle de 4 à 5 items pour chaque sous-dimension du concept de justice organisationnelle, certains items sont inversés :

- Justice procédurale, alpha de Cronbach dans notre étude : α = .783.
- Justice distributive, alpha de Cronbach dans notre étude : α = .822.

- Justice interactionnelle, alpha de Cronbach dans notre étude : α = .858.

Nous conservons les items mélangés afin qu'aucun des items d'une même échelle ne se suivent.

Les mesures nouvelles ou modifiées dans l'étude

Afin de répondre aux hypothèses de cette étude nous apportons deux nouvelles mesures centrées sur le niveau individuel. Au travers de l'optimisme et de l'estime de soi nous abordons un nouveau champ d'analyse susceptible d'éclairer les réponses au questionnaire matriciel. D'ailleurs, pour cette seule étude, nous choisissons de tester une évolution du questionnaire de bien-être psychologique au travail. En effet, tant une mauvaise distinction entre les mesures des niveaux individuel et collectif – cf. ACP de l'étude précédente – que des scores peu différenciés entre ces même niveaux dans l'étude 2 remettent en question la formulation de quelques items. Ces résultats sont potentiellement liés à un effet de faible plausibilité des items du niveau équipe. En effet, l'ACP présentée dans l'étude 2, nous questionne sur les items formulés en « nous » face à ceux formulés en « je ».

Nouvelle mesure matricielle du bien-être psychologique au travail

Ainsi, nous décidons de faire évoluer la formulation des items du questionnaire d'origine. Nous proposons des items simplifiés lorsque cela nous semble nécessaire ou formulé de telle sorte que les items du niveau collectif soient soumis à un faible risque de plausibilité (Jean-Léon Beauvois & Ghiglione, 1981) comparativement aux items plus classiques du niveau individuel. C'est au travers de cette logique que nous conduisons l'évolution des items.

Comme tout questionnaire, celui que nous proposons s'appui sur le présupposé commun à la construction de tous les autres : l'appropriation sans faille par le répondant des énoncés proposés. C'est donc principalement un enjeu de langage qui gouverne la bonne compréhension des items, les réponses de l'individu et les biais auxquels ce dernier est soumis. Avec des énoncés et une méthode à valeur sociale, le biais de désirabilité sociale est probablement à l'œuvre dans notre outil à double entrée, mais selon quelle logique de réponses ? Ce concept, défini comme « la tendance à produire une image de soi favorable » (Tournois, Mesnil, & Kop, 2000), selon les recherches, s'argumente sous l'angle d'un biais de réponses des sujets ou, comme un trait de personnalité à part entière, une caractéristique

individuelle. In fine, répondre à un questionnaire constitue « le reflet de l'interaction d'un item (éventuellement porteur d'une composante de biais) avec un sujet (exprimant les manifestations d'un trait) dans une situation (qui peut aussi inciter à la tricherie) »[119]. Il est alors nécessaire que les items soumis au sujet soient proférables, c'est à dire qu'ils puissent être prononcés de façon intelligible et ainsi bien compris. Cette « proférabilité » des items est directement soumise à leur plausibilité. En effet, pour Beauvois et Ghiglione (1981), la plausibilité d'une phrase est définie comme « son adéquation virtuelle à une situation évocable par des sujets pratiquant la langue, donc à sa « proférabilité » dans l'usage normé de la langue ». Le lecteur curieux trouvera un ensemble de réponses utiles sur le concept de plausibilité dans l'article de Connell & Keane (2004). Notons simplement que la vraisemblance ou la plausibilité d'une phrase, pour des raisons de connaissance antérieure du sujets vis-à-vis de l'objet évalué ou des raisons de cooccurrences de mots rares, influencent son appréciation en situation de questionnaire. Ainsi, la plausibilité constitue un potentiel critère de validité des items et par extension, des questionnaires (Guiraud, 2010). En particulier, lorsque 2 items sont mis en « concurrence ».

Nous nous sommes donc demandé en quoi notre méthode à double entrée était susceptible de favoriser un type de réponses « je » supérieur ou égal à « nous » par un effet de faible plausibilité des items du niveau collectif. Dans la même logique, la plausibilité des items influence les réponses du sujet vers une mauvaise distinction des deux composantes au profit d'items le plu souvent singulier et donc de résultats « je > nous ». Par exemple, nous faisons l'hypothèse que l'item « Dans mon équipe de travail, nous connaissons notre valeur comme travailleur » est plus rare dans le langage du répondant et suscite peu de connaissance antérieure face à son corolaire au singulier : « Je connais ma valeur comme travailleur ».

Dans l'étude précédente, les résultats de l'ACP facteur par facteur font ressortir deux items à reformuler, le précédent exemple ainsi que l'item 17 du facteur Epanouissement dans le travail :

- Niveau individuel : Je trouve un sens à mon travail.
- Niveau collectif : Dans mon équipe, nous trouvons un sens à notre travail.

[119] Ibid.

Tableau 4.1 : Evolution syntaxique des items des facteurs identifiés

Facteurs		Formulation “je”	Formulation “nous”
Épanouissement	Originel	Je trouve un sens à mon travail	Dans mon équipe, nous trouvons un sens à notre travail.
	Modifié	Je trouve du sens à mon travail	Dans mon équipe, nous trouvons du sens à notre travail.
Sentiment de compétence	Originel	Je connais ma valeur comme travailleur	Dans mon équipe de travail, nous connaissons notre valeur comme travailleur
	Modifié	Je suis conscient de ma valeur professionnelle	Dans mon équipe de travail, nous sommes conscients de notre valeur
Reconnaissance perçue	Originel	Je sens que mon travail est reconnu.	Dans mon équipe, nous sentons que notre travail est reconnu.
	Modifié	Je pense que mon travail est reconnu	Dans mon équipe, nous pensons que notre travail est reconnu
	Originel	Je sens que mes efforts au travail sont appréciés.	Dans mon équipe de travail, nous sentons que nos efforts sont appréciés.
	Modifié	J'ai le sentiment que mes efforts au travail sont appréciés	Dans mon équipe de travail, nous avons le sentiment que nos efforts sont appréciés
	Originel	Je sais que les gens croient aux projets sur lesquels je travaille.	Dans mon équipe de travail, nous savons que les collègues croient aux projets sur lesquels nous travaillons.

	Modifié	J'ai le sentiment que l'on considère les choses que je fais au travail	Dans mon équipe, nous avons le sentiment que les choses que nous faisons sont considérées
	Originel	J’ai l’impression que les gens avec qui je travaille reconnaissent ma compétence	Dans mon équipe de travail, nous avons l’impression que la compétence de chacun est reconnue
	Modifié	Je pense que l'on apprécie mes compétences	Dans mon équipe de travail, nous pensons que nos compétences sont appréciées
	Originel	Je sens que je suis un membre à part entière de l'organisation.	Dans mon équipe de travail, nous sentons que nous sommes membres à part entière de l'organisation.
	Modifié	J'ai le sentiment d'être reconnu pour le travail que je fais	Dans mon équipe, nous avons le sentiment d’être reconnus pour le travail que nous faisons
Volonté d’engagement	Originel	Je me soucie du bon fonctionnement de mon organisation.	Dans mon équipe de travail, nous nous soucions du bon fonctionnement de l'organisation
	Modifié	Il me tient à cœur de m'impliquer dans mon travail	Dans mon équipe, il nous tient à Coeur de nous impliquer dans notre travail
	Originel	Je désire contribuer à l’atteinte des objectifs de mon organisation.	Dans mon équipe de travail, nous désirons contribuer à l’atteinte des objectifs de l'organisation
	Modifié	Je souhaite produire un travail de qualité	Dans mon équipe, nous souhaitons produire un travail de qualité

Par ailleurs, de nombreux items des facteurs Reconnaissance perçue et Volonté d'engagement au travail sont entièrement à reformuler. Le tableau 4.1 présente l'évolution des formulations et des arbitrages syntaxiques que nous faisons. Nous reformulons les items en gardant en tête les règles de la plausibilité tout en proposant des formulations qui favorisent la distinction des deux composantes à la base du questionnaire à double entrée, les niveaux individuel et collectif.

Par ailleurs, dans cette étude la consigne formulée en français est identique aux études précédentes. Nous maintenons le facteur « Adéquation interpersonnelle avec le responsable hiérarchique », bien que son utilité dans l'étude précédente ait été discutée.

L'échelle de cotation est identique à l'étude précédente, les répondants doivent indiquer leurs degrés d'accord pour chaque items, formulé sur une échelle de Likert : 0 = Pas du tout d'accord ; 5 = Tout à fait d'accord. Pour rappel, 55,5% des participants ont répondu au format classique du questionnaire matriciel : items « je » en ordonnées et « nous » en abscisses. En conséquence, 44,5% des participants ont répondu à un format inversé du questionnaire matriciel : items « je » en abscisses et « nous » en ordonnées.

Pour l'échelle individuelle de l'IBEPT nous obtenons, pour chaque dimension du bien-être psychologique au travail, les alphas de Cronbach suivant :

	Matrice « normale »	Matrice « inversée »
• Adéquation interpersonnelle au travail (AD-I)	α = .882	α = .879
• Épanouissement dans le travail (EP-I)	α = .903	α = .908
• Sentiment de compétence au travail (COMP-I)	α = .789	α = .817
• Adéquation avec le responsable hiérarchique (ADH-I)	α = .952	α = .948
• Reconnaissance perçue au travail (RECO-I)	α = .914	α = .930
• Volonté d'engagement au travail (ENG-I)	α = .778	α = .839
• Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT-I)	α = .936	α = .949

Pour l'échelle collective de l'IBEPT, pour chaque dimension du bien-être psychologique au travail, les alphas de Cronbach sont les suivants :

	Matrice « normale »	Matrice « inversée »
• Adéquation interpersonnelle au travail (AD-C)	α = .867	α = .892
• Épanouissement dans le travail (EP-C)	α = .851	α = .887
• Sentiment de compétence au travail (COMP-C)	α = .863	α = .843
• Adéquation avec le responsable hiérarchique (ADH-C)	α = .930	α = .944
• Reconnaissance perçue au travail (RECO-C)	α = .898	α = .922
• Volonté d'engagement au travail (ENG-C)	α = .847	α = .856
• Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT-C)	α = .952	α = .957

Échelle d'estime de soi EES-10

Afin de mesurer l'estime de soi nous nous sommes appuyé sur l'échelle EES de Rosenberg, (1965) traduite en français par Vallieres & Vallerand (1990). Parmi les nombreux dispositifs d'évaluation de l'estime de soi, cette version auto-rapportée reste la mesure la plus largement utilisée (Schmitt & Allik, 2005). Sa popularité est due autant à sa longue histoire d'utilisation que son langage simple et sa brièveté. Cette échelle à fait l'objet de nombreuses validations, en particulier en langue française (Schmitt & Allik, 2005; Vallieres & Vallerand, 1990). Suite à différentes confirmations psychométriques, il ne subsiste pas de doute sur la structure de l'échelle, 1 seul facteur : l'estime de soi (Gana, Alaphilippe, & Bailly, 2005). Ainsi, cet instrument permet d'évaluer « à quel point l'individu se considère généralement comme une personne de valeur, comme possédant un certain nombre de belles qualités, comme ayant une attitude positive à 1'égard de lui-même, comme ne se considérant pas comme un échec, un inutile, ou un bon à rien » (Vallieres & Vallerand, 1990, page 307). Au travers de la valeur que l'individu attribue à sa propre personne, l'estime de soi constitue un trait de personnalité.

Exemples d'items : Je pense que je possède un certain nombre de belles qualités ; Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de moi ; Parfois je me sens vraiment inutile (inversé).

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert de 1 à 7 (1 = Pas du tout d'accord, à 7 = Tout à fait d'accord).

Dans notre étude l'alpha de Cronbach atteint α = .850.

L'échelle d'optimisme LOT-R

Afin de mesurer l'optimisme nous nous sommes appuyé sur l'outil le plus largement utilisé par la communauté scientifique, le Test d'Orientation de Vie révisé ou LOT-R (Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Comme nous l'avons vu l'optimisme constitue une variable individuelle faisant référence aux attentes positives ou favorables que possède l'individu face à une situation donnée ou, d'une façon plus générale, dans la vie et son avenir, quelque soit le domaine : travail, famille, relations sociales. On parle alors d'optimisme « trait » (Carver et al., 2010). En tant que trait de personnalité mesuré par le LOT-R cette variable est corrélé à des indicateurs de bien-être telle l'échelle SWLS utilisée dans notre étude (Shankland & Martin-Krumm, 2012). Ainsi, les individus optimistes ont tendance à se considérer suffisamment compétents pour parvenir à leurs fins, à penser posséder du soutien si nécessaire et avoir la chance adéquate pour obtenir un résultat positif.

Avec cette définition de l'optimisme, l'outil que nous choisissons d'utiliser est par conséquent non spécifique au domaine de vie travail. Malgré les critiques sur sa construction, quatre items sont intégrés en tant que leurres, le questionnaire mélange des formulations positive et négative, et par là même réduit le risque d'amalgamer optimisme et passéisme. Cette échelle a aujourd'hui fait ses preuves (Vautier, Raufaste, & Cariou, 2003).

Une première version française du test LOT-R a été proposée par Sultan & Bureau (1999). Nous nous sommes intéressés à une seconde version française proposée et validée par l'équipe canadienne de Trottier, Mageau, Trudel, & Halliwell (2008). Peu satisfait de la formulation des items, nous avons fait le choix d'utiliser la version du LOT_R légèrement modifiée par Shankland & Martin-Krumm (2012) en nous appuyant sur la première version citée.

Exemples d'items : Dans les périodes d'incertitude, je m'attends généralement au meilleur ; Je suis toujours optimiste sur mon avenir ; Généralement, je m'attends à ce que davantage de bonnes choses m'arrivent plutôt que de mauvaises.

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert de 1 à 7 (1 = Pas du tout d'accord, à 7 = Tout à fait d'accord).

Dans notre étude l'alpha de Cronbach atteint α = .803.

Echelle de performance de l'équipe

Nous avons reconduit l'échelle de performance de l'équipe utilisée dans la troisième étude. La question est formulée comme suit : « Selon vous, à quel point votre équipe est-elle performante au regard de ses objectifs ? »

Nous proposons au répondant d'établir sa réponse sur une échelle de Likert en 5 points, de « Pas du tout performante » à « Enormément performante »

Synthèse : ordre des outils de l'étude, temps de passation

Rappel de l'ordre et des outils constituant l'étude :

1. Code personnel – 1 item
2. Santé psychologique
    a. MSP-9 – 9 items
    b. SWLS – 5 items
3. Renforcement de la référence au groupe
    a. Nom du groupe – question ouverte
    b. Difficulté à identifier son groupe – 1 item
    c. Nombre de personnes constituant le groupe – 1 item
    d. Description du groupe – question ouverte
    e. Type de gestion du groupe – 1 item
4. Code personnel – 1 item
5. Bien-être psychologique au travail, format matriciel - 1 item d'essai
    a. Adéquation personnelle – 5 items
    b. Épanouissement au travail – 5 items
    c. Sentiment de compétence au travail – 5 items
    d. Adéquation avec le responsable hiérarchique – 5 items

   e. Reconnaissance perçue au travail – 5 items
   f. Volonté d'engagement – 5 items
6. Code personnel – 1 item
7. Échelles de « distinctiveté optimale »
   a. Besoins d'inclusion – 3 items
   b. Besoin de distinction personnelle - 3 items
8. Échelle visuelle de relation au groupe – 1 item
9. Échelle de climat de justice dans le groupe
   a. Justice procédurale – 4 items
   b. Justice interactionnelle – 4 items
   c. Justice distributive – 5 items
10. Échelle d'estime de soi– 10 items
11. Échelle d'interdépendance des tâches – 5 items
12. Échelle d'optimisme – 10 items
13. Echelle de performance de l'équipe – 1 item
14. Variables sociodémographiques – 14 items

En moyenne, il a fallu aux répondants 36 minutes pour remplir le questionnaire après la lecture de la page d'accueil. Les 10% les plus rapides ont complété l'étude en moins de 15 minutes, les plus lents ont eu besoin de plus de une heure. D'ailleurs, 75 répondants ont rempli le questionnaire en plus de 40 minutes, dont 40 en plus d'une heure. Nous supposons que des interruptions ont pu avoir lieu au cours de la passation des répondants les plus lents. Le temps de réponse à la seule matrice est en moyenne de 8 minutes, moins de 4 minutes pour les 10% les plus rapides et autour de 20 minutes pour les 10 % les plus lents.

Résultats

Analyses préliminaires

Normalité des données et réponses extrêmes

Variables dépendantes

L'analyse de la distribution des données de l'ensemble des variables dépendantes de l'étude selon le test de Shapiro-Wilk nous indique qu'aucune de celles-ci ne possède une distribution normale. Nous nous orientons vers une utilisation de tests statistiques non-paramétriques ou une normalisation des données si cela est nécessaire. Une description des données est présentée dans l'annexe 4.1

Mesure matricielle de la santé psychologique au travail

À l'identique des variables dépendantes, selon le test de Shapiro-Wilk aucun facteur composant le modèle de bien-être psychologique au travail n'accepte une distribution normale. Par extension il en est de même pour les indices de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C composés à partir de la moyenne des scores des 5 principaux facteurs. Une description des données est présentée dans l'annexe 4.2

Au vu de ces résultats, nous conduisons une analyse des Outliers selon la méthode de la « déviation absolue à la médiane » proposée par (Leys et al., 2013) et précédemment argumentée.

En suivant cette méthode avec un critère de décision conservateur de 3 écarts types, nous n'identifions pas de profil aux réponses extrêmes sur les indices IBEPT-I et IBEPT-C. Avec ou sans outliers, nous assumons la non-normalité de la distribution des données.

Variables sociodémographiques

Préalablement à l'exploration des résultats selon les hypothèses préalablement définies nous vérifions si les variables socio-démographiques influencent le bien-être psychologique

au travail capté par notre outil à double entrée.

Aucune relation significative n'apparaît après contrôle d'un potentiel effet sur les indices de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C ainsi que sur l'indice simple d'écart « IBEPT-I – IBEPT-C » pour les variables genre, taille de l'entreprise, ancienneté dans le groupe d'appartenance, ancienneté dans l'entreprise, appartenance ou non à un syndicat et âge des participants.

Type de groupe et bien-être psychologique au travail

Taille de l'équipe

Nous catégorisons les types d'équipes des répondants selon les mêmes critères de groupes « restreint » et non « restreint » que dans l'étude précédente. Le tableau d'effectif des deux types de groupe est disponible en annexe (Annexe 4.3). Nous retrouvons la même répartition que précédemment. Aucun lien significatif n'apparait entre la taille des équipes ainsi catégorisées et les facteurs de bien-être psychologie au travail.

Type de leadership

Nous proposons aux répondants de définir le type de leadership perçu dans son équipe selon les quatre critères[120]

Un test de Kruskal-Wallis à échantillons indépendants[121] et l'analyse paires par paires permet d'identifier que les réponses du type « il n'y a aucun leadership dans le groupe. » se démarquent significativement des 3 autres propositions qui ne se différencient pas. Ainsi, les répondants faisant référence à un type de collectif perçu sans leadership répondent aux questionnaires de bien-être selon une expérience plus négative aux niveaux individuel et collectif que les répondants se référant aux autres propositions.

---

[120] 1- Un responsable formel est leader du groupe.
2- Un leader naturel issu du groupe est leader du groupe.
3- Il n'y a pas de leader formel ou naturel, le groupe est autogéré.
4- Aucune des propositions ci-dessus, il n'y a aucun leadership dans le groupe.

[121] $H(3) = 26.761$, $p = .000$ ($N = 444$).

Performance perçue de l'équipe

Nous proposons aux répondants d'évaluer la performance de leur équipe au regard de l'atteinte des objectifs de cette dernière. Après une première analyse significative au niveau individuel[122] et au niveau collectif[123], nous regroupons les réponses de 5 propositions à 3 propositions: Faible / Moyen / Haut.

Les tests Kruskal-Wallis sont à nouveau significatifs avec ce regroupement, tant au niveau de l'IBEPT-I, $H(2) = 65.441$, $p = .000$, que de l'IBEPT-C, $H(2) = 80.136$, $p = .000$. De plus la totalité des comparaisons paires par paires est significative aux deux niveaux de mesure du bien-être psychologique au travail.

Ce regroupement nous permet de démontrer que plus la performance du groupe est perçue comme faible, plus l'expérience de bien-être psychologique au travail est faible, tant sur le plan individuel que collectif. Deux figures proposées en annexe (4.4 et 4.5) de l'étude illustrent cette analyse. Ces résultats s'inscrivant dans la quête du « happy productive worker » seront discutés ultérieurement. De plus, nous convoquerons à nouveau cette variable « performance » dans l'étude du climat de justice dans l'équipe afin d'appuyer nos observations sur le lien prédictif entre les réponses au questionnaire matriciel et la performance du groupe, qu'elle concerne son fonctionnement ou ses résultats.

Éléments de synthèse

- ✓ Pas de distribution normale de données pour l'ensemble des variables mesurées
- ✓ Pas de présence de Outliers dans les données issues du questionnaire matriciel
- ✓ Pas d'effet des variables sociodémographiques sur les indices de bien-être psychologique au travail individuel et collectif
- ✓ Les participants de l'étude n'identifiant aucun leadership dans leur groupe rapportent une expérience de bien-être plus négative que les autres participants
- ✓ Identification d'un lien linéaire entre le bien-être psychologique au travail aux deux niveaux de mesure et la mesure auto-rapportée de performance de résultat.

---

[122] $H(4) = 68.197$, $p = .000$
[123] $H(4) = 80.227$, $p = .000$

Comparaison des deux modalités du questionnaire matriciel

Avant d'aller plus avant dans nos analyses sur la structure à 2 composantes du questionnaire matriciel ou encore l'analyse des variables intra-individuelles convoquées dans cette étude, nous nous attardons sur un élément central : les modalités « classique » et « inversée » de passation du questionnaire matriciel.

Pour rappel, suite à l'analyse des Outliers nous travaillons à partir de la totalité des 465 réponses aux questionnaires matriciels, réparties en 258 réponses au questionnaire « classique » (55,5%) et 207 réponses au questionnaire « inversé » (44,5%). La question qui nous anime ici est de savoir si les individus répondent de la même façon à ces deux modalités de questionnaire. Le cas échéant nous chercherons à bien comprendre quelles sont les différences majeures dans leurs réponses afin d'argumenter nos hypothèses sur une mesure indirecte de comparaison sociale, que nous identifions comme un potentiel raisonnement sous-jacent à notre outil.

Débutons par une démarche d'observation des résultats. Les figures 4.2 et 4.3 illustrent les réponses au questionnaire matriciel pour chacune des modalités proposées aux répondants. La figure 4.4 correspond à la modalité inversée réordonnée dans le sens « classique » afin de comparer cette figure à la figure 4.4. Ainsi, une simple comparaison de ces graphiques ne permet pas de présager de différences significatives. La modalité classique semble induire plus de réponses qualifiées précédemment de « sur-normatives », la modalité inversée semble renforcer les réponses « sous-normatives ». Néanmoins, dans les deux modalités de réponses, il semble que nous trouvons les mêmes répartitions de réponses que dans les études précédentes.

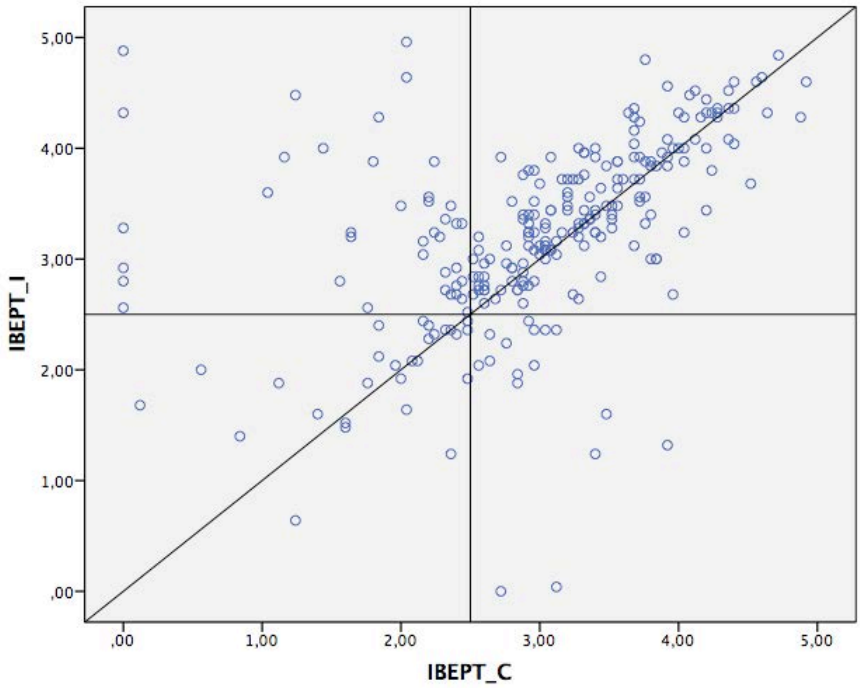


Figure 4.2 : représentation des scores dans la matrice IBEPT selon la modalité « classique »

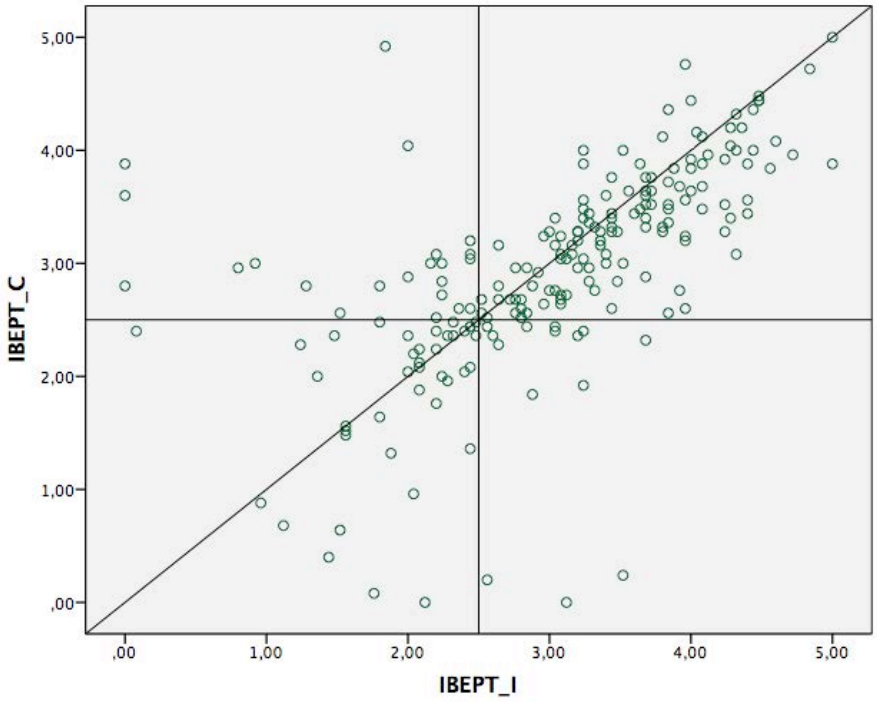


Figure 4.3 : représentation des scores dans la matrice IBEPT selon la modalité « inversée »

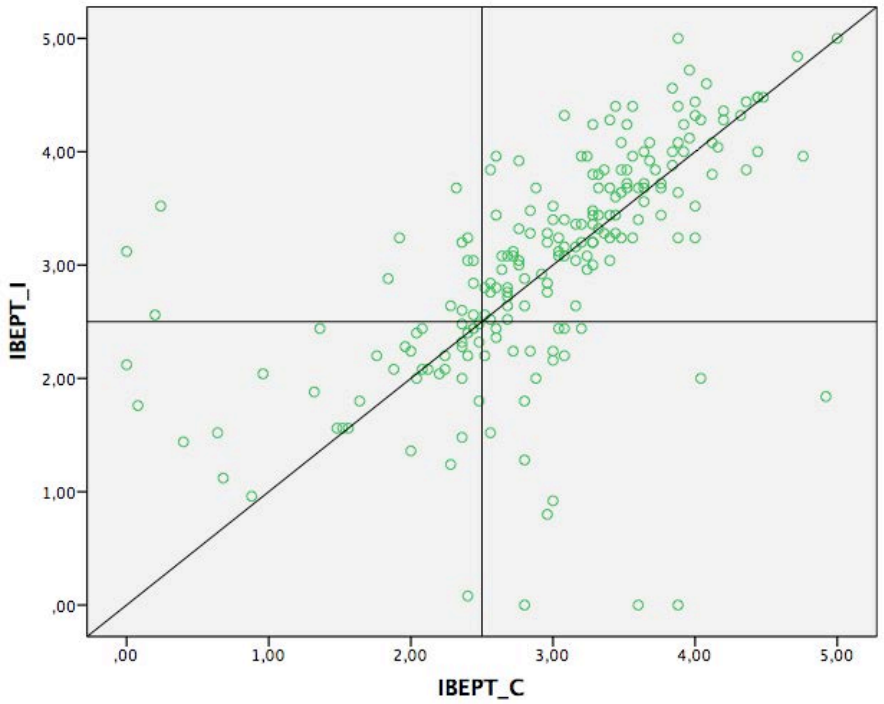


Figure 4.4 : représentation des scores dans la matrice IBEPT selon la modalité « inversée », réordonnés au format « classique »

Appliquée aux indices IBEPT-I, IBEPT-C et DIFF-IBEPT

Nous dépassons ce premier niveau d'analyse en comparant, dans un premier temps, les modalités pour les scores aux indices IBEPT-I et IBEPT-C et pour le score d'écart simple entre ces deux indices : DIFF_IBEPT. Puis, nous comparerons les résultats facteur par facteur afin d'identifier les potentielles logiques sous-jacentes aux premiers résultats.

La comparaison des items formulés en « je » selon la modalité de passation nous permet de conclure que ces derniers sont significativement supérieurs[124] dans la modalité « classique » vis-à-vis de la modalité « inversée », selon un effet de faible taille. Ce résultat constitue une première validation de l'hypothèse H2a prédisant un effet de la modalité de

[124] Selon le test de Mann-Whitney, les scores IBEPT-I de la modalité « classique » (Mdn = 3.28, N = 258) sont significativement supérieurs aux scores de la modalité « inversée » (Mdn = 3.16, N = 207) : U = 23 729.5, z = -2.069, p < .05, r = -.10, avec un effet de faible taille

passation du questionnaire.

Dans la continuité, la comparaison des items formulés en « nous » selon la modalité de passation du questionnaire matriciel nous permet de conclure à l'équivalence des scores[125]. Cette équivalence entre les indices IBEPT-C dans les deux modalités proposées est une première validation de l'hypothèse H2b.

Enfin, la comparaison de l'écart entre les items « je » et « nous » selon la modalité de passation du questionnaire, ne montre pas de différence significative, les scores de la modalité « classique » sont équivalents à ceux de la modalité « inversée »[126]. Ainsi, bien que les scores IBEPT-I soient supérieurs dans une des modalités, l'indice simple DIFF-IBEPT n'est pas impacté. Ce résultat non significatif ne correspond pas aux attentes de l'hypothèse H2c. Nous proposons donc d'observer plus en détail les scores de cet indice d'écart simple selon leur description et leur répartition. Les deux tableaux suivants présentent cette analyse complémentaire.

Tableau 4.2 : Description de l'indice simple Diff-IBEPT

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	Médiane
Diff_IBEPT Modalité classique	258	-3.08	4.88	.26	.908	.12
Diff-IBEPT Modalité inversée	207	-3.88	3.28	.072	.842	.08

[125] Selon le test de Mann-Whitney, les scores IBEPT-C de la modalité « classique » (Mdn = 3.04, N = 258) sont identiques aux scores de la modalité « inversée » (Mdn = 3.04, N = 207) : U = 26 415, z = -.200, *p* = .842.

[126] Selon le test U de Mann-Whitney, les scores de l'écart entre IBEPT-I et IBEPT-C de la modalité « classique » (Mdn = .12 N = 258) sont significativement supérieur aux scores de la modalité « inversée » (Mdn = .08, N = 207) : U = 24 847, z = -1.29, *p* = .197

Tableau 4.3 : Distribution de l'indice simple Diff-IBEPT dans chaque modalité du questionnaire matriciel

	Diff_IBEPT Modalité classique	Diff-IBEPT Modalité inversée
Diff-IBEPT ≤ - 0	11.2 %	13.5%
-0.5 < Diff-IBEPT < 0	17.8 %	21.3%
Diff-IBEPT = 0	8.9 %	6.8 %
0 < Diff-IBEPT < 0,5	38.4 %	39.1 %
Diff-IBEPT ≥ 0,5	23.6 %	19.3 %

Ces résultats nous montrent que la modalité inversée conduit les individus à préférer des réponses « je < nous » comparativement à la modalité classique. Chez ces derniers, ce choix de réponses se fait en positionnant la croix légèrement au-dessus de la diagonale. Cette tendance à répondre juste au-dessus de la diagonale est potentiellement liée à la seule méthode à double entrée, précédemment appelée « artefact ».

Pour autant et dans l'ensemble, les items formulés en « je » sont cotés de façon supérieure aux items formulés en « nous » dans les deux modalités de questionnaire. Nous pouvons d'ailleurs constater que les proportions des réponses dites « normatives» sont très proches. Nous observons simplement moins de réponses sur-normatives dans la modalité inversée, au profit de réponses « je < nous ». Ces simples observations sont de premiers arguments contre un potentiel effet de méthode et va dans le sens de nos hypothèses.

Avec ces résultats nous pouvons en partie valider l'hypothèse H2d. Ainsi, selon le sens du questionnaire à double entrée proposée au répondant, ces derniers se positionnent plus en situation « je > nous » et moins en situation « nous > je » dans la modalité classique que la modalité inversée.

Pour cette dernière hypothèse, les résultats sont néanmoins plus nuancés. Nous souhaitons vérifier que la modalité inversée induit moins de scores « je > nous » au profit des autres types de scores et que par la même cette situation ne se retrouve pas dans la modalité classique du questionnaire. Bien que nous observons une répartition des scores « je > nous » différente selon le sens du questionnaire, dans l'ensemble cette différence n'est pas significative.

Afin d'explorer cette hypothèse sous un autre angle, nous reproduisons la méthode de Fleenor (1996) précédemment utilisée. Avec cette méthode, nous nous intéressons aux seuls écarts entre les scores « je » et « nous » à partir d'une standardisation des résultats. Ainsi, chaque modalité de questionnaire matriciel possède une logique de réponse propre. La lecture de ces résultats n'est donc pas comparable aux précédents, la transformation des données par standardisation induisant une exploration particulière. Les tableaux 4.5 et 4.5 ci-dessous nous oriente vers une non-validation de l'hypothèse H2d. Selon cette méthode, les scores « divergents » et « non divergents » sont quasi équivalents que l'on inverse ou non les items lus en premier dans le questionnaire matriciel.

Avec de tels résultats, nous restons très nuancé quand à l'hypothèse H2d et préférons ne pas la valider.

Tableau 4.4 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » pour la modalité classique

Indice de bien-être psychologique au travail	%	Moy. IBEPT-I	Moy. IBEPT-C
"Je" supérieur à "nous"	18 %	3,6	2,0
Equivalent	64 %	3,3	3,2
"Je" inférieur à "nous"	18 %	2,4	3,2

Note N = 258

Tableau 4.5 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » pour la modalité Inversée

Indice de bien-être psychologique au travail	%	Moy. IBEPT-I	Moy. IBEPT-C
"Je" supérieur à "nous"	18 %	3,3	2,2
Equivalent	67 %	3,2	3,1
"Je" inférieur à "nous"	15 %	2,0	3,2

Note N = 207

Appliquée aux facteurs du modèle

Niveau collectif, items formulés en « nous »

Nous avons plusieurs fois fait ressortir la spécificité de chaque facteur, nous engageant quasi systématiquement sur l'étude isolée de chacun d'eux. Vu les enjeux méthodologiques derrière la validation de l'outil par l'étude du sens des questions, nous persistons dans cette voie.

Premiers résultats significatifs et allant dans le sens de l'hypothèse H2b, comme pour l'indice global qui les réuni (IBEPT-C), aucun des facteurs composant le modèle de bien-être mesuré au niveau collectif ne présente de scores significativement différents entre les deux modalités de questionnaire matriciel proposées[127]. Ce résultat permet de définitivement valider l'hypothèse H2b. Alors que l'on peut s'attendre à un effet de focalisation, majorant les scores des items formulés en « nous » positionnés en première lecture, un effet de « complexité » vient nuancer cet effet, rendant les résultats équivalents.

Niveau individuel, items formulés en « je »

Pour ce niveau les résultats sont moins homogènes. Deux facteurs faisant référence à des éléments intrinsèques à l'individu, Epanouissement dans le travail et Volonté d'engagement, ne présentent pas de différence significative entre les deux modalités de questionnaire pour les items formulé en « je ». De nouveau ce résultat milite pour une spécificité des réponses selon

---

[127] Adéquation interpersonnelle, niveau de l'équipe : modalité « classique » Mdn = 3.2 (N = 458) et modalité « inversée », Mdn = 3.2 (N = 207) ; U = 26 690.5, z = -.009, *p* = .993.

Épanouissement au travail, niveau de l'équipe : modalité « classique » Mdn = 3.0 (N = 458) et modalité « inversée », Mdn = 3.0 (N = 207) ; U = 27 207, z = .351, *p* = .726.

Sentiment de compétence, niveau de l'équipe : modalité « classique » Mdn = 3.6 (N = 458) et modalité « inversée », Mdn = 3.4 (N = 207) ; U = 26 301, z = -.280, *p* = .779.

Adéquation avec le responsable hiérarchique, niveau de l'équipe : modalité « classique » Mdn = 2.8 (N = 458) et modalité « inversée », Mdn = 2. (N = 207) ; U = 25 471.5, z = -.856, *p* = .392.

Reconnaissance perçue, niveau de l'équipe : modalité « classique » Mdn = 2.5 (N = 458) et modalité « inversée », Mdn = 2.2 (N = 207) ; U = 24 373, z = -1.620, *p* = .105.

Volonté d'engagement, niveau de l'équipe : modalité « classique » Mdn = 3.2 (N = 458) et modalité « inversée », Mdn = 3.2 (N = 207) ; U = 26 581.5, z = -.085, *p* = .933.

le facteur. Autrement dit, le processus de réponses que propose la modalité de questionnaire à double entrée convoque des éléments propres au contenu des items au-delà de la simple cotation de l'échelle attachée au niveau d'étude « je » ou « nous » du facteur.

- ✓ Épanouissement au travail, niveau de l'individu : La différence n'est pas significative entre la modalité « classique » Mdn = 3.0 (N = 458) et la modalité « inversée », Mdn = 3.0 (N = 207) ; *U* = 25 963.5, *z* = -.514, *p* = .607.
- ✓ Volonté d'engagement, niveau de l'individu : La différence n'est pas significative entre la modalité « classique » Mdn = 2.4 (N = 458) et la modalité « inversée », Mdn = 2.2 (N = 207) ; *U* = 25 659, *z* = -.727, *p* = .468.

Pour les 4 autres facteurs intégrés au modèle, nous observons bien des réponses différentes aux items formulés en « je » selon qu'ils soient lu en premier ou en second[128]. Avec de tels résultats nous pouvons valider l'hypothèse H2a et conclure que, selon les spécificité de la variable étudié, les items formulés en « je », lorsqu'ils sont lus en premiers, suscitent des scores plus élevés que lorsqu'ils sont lus en second. Ce résultat nous permet de valider un potentiel effet de focalisation, traduisant une logique de comparaison sociale sous-jacente au questionnaire. L'ensemble des résultats sera discuté ultérieurement.

---

[128] Adéquation interpersonnelle, niveau de l'individu : La différence est pas significative entre la modalité « classique » Mdn = 3.6 (N = 458) et la modalité « inversée », Mdn = 3.4 (N = 207) ; U = 23 550, z = -2.194, p < .05, r = -.10, avec un effet de faible taille.

Sentiment de compétence, niveau de l'individu : La différence n'est pas significative entre la modalité « classique » Mdn = 4.0 (N = 458) et la modalité « inversée », Mdn = 3.6 (N = 207) ; U = 23 185.5, z = -2.450, p < .05, r = -.11, avec un effet de faible taille.

Adéquation avec le hiérarchique, niveau de l'individu : La différence est significative entre la modalité « classique » Mdn = 3.2 (N = 458) et la modalité « inversée », Mdn = 2.8 (N = 207) ; U = 23 099, z = -2.506, p < .05, r = -.12, avec un effet de faible taille.

Reconnaissance perçue, niveau de l'individu : La différence est significative entre la modalité « classique » Mdn = 2.4 (N = 458) et la modalité « inversée », Mdn = 2.2 (N = 207) ; U = 23 058, z = -2.534, p < .05, r = -.12, avec un effet de faible taille.

Éléments de synthèse

- ✓ Les scores du niveau individuel sont, pour 4 facteurs sur 6, supérieurs dans la modalité classique vis-à-vis de la modalité inversée du questionnaire matriciel.
- ✓ Les scores du niveau collectif sont, pour tous les facteurs, considérés équivalents dans les deux modalités du questionnaire matriciel.
- ✓ L'indice d'interaction simple « je – nous » est équivalent dans les deux modalités, bien que les répondant se positionnent davantage en situation « je < nous » dans la modalité inversée.
- ✓ Les scores se positionnant dans les situations « d'accord » et de « désaccord » entre les deux niveaux de mesure sont équivalents entre les deux modalités, classique et inversée, du questionnaire matriciel.
- ✓ Ces éléments vont dans le sens d'une mesure indirecte de comparaison sociale.

Un outil à deux composantes distinctes

Suite à ce premier travail d'exploration des données, nous pouvons investir l'analyse de la bonne distinction des deux niveaux de mesures, individuel et collectif, proposés dans la méthode à double entrée. Nous avons précédemment montré les potentielles limites de la formulation de quelques items. Il nous faut donc nous assurer que les modifications apportées au questionnaire d'origine en reformulant quelques items produit le résultat attendu. D'un autre coté nous pouvons analyser l'effet des modalités « je / nous » et « nous / je » sur la bonne distinction des deux composantes majeure de chaque matrice : les niveaux de mesures individuel et collectif. Pour ce faire, nous reproduisons les Analyses en Composante Principale (ACP) appliquées aux 10 items qui composent chaque facteur aux deux niveaux de mesures : 5 formulés en « je » et 5 formulé en « nous ». Nous conduisons cette ACP selon une hypothèse fixe de 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser. Les données relatives aux ACP sont disponibles dans les annexes de cette étude (Annexe 4.6), pour chacun des 6 facteurs nous y précisons l'indice KMO, le test de Barlett, tous satisfaisants, ainsi que la matrice de structure pour chaque solution à 2 composantes.

Adéquation Interpersonnelle :

Pour la modalité « Classique », nous observons que la corrélation entre les deux niveaux de mesure est moyennement élevée, r = .516. L'ensemble des résultats vont dans le sens

d'une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Pour la modalité « Inversée », la corrélation entre les deux niveaux de mesure est également élevée, r = .687. Néanmoins, tout nous indique une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Ainsi, pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail, quelle que soit la modalité de passation, nous validons la structure de questionnaire selon les 2 composantes attendues.

Epanouissement au travail :

Pour la modalité « Classique », nous observons que la corrélation entre les deux niveaux de mesure est moyennement élevée, r = .494. Pour ce facteur, l'ensemble des résultats vont également dans le sens d'une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Il en va de même pour la modalité « Inversée », la corrélation entre les deux niveaux de mesure est également élevée, r = .659. Et tout nous indique une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure. Ainsi, pour le facteur Epanouissement au travail, quelle que soit la modalité de passation, nous validons la structure de questionnaire selon les 2 composantes attendues. De plus, l'item 17 ne suscite plus d'interrogation, nous confirmons que la reformulation de ce dernier s'avère utile.

Sentiment de compétence :

Dans le cadre de ce facteur présenté selon la modalité « Classique », nous observons que la corrélation entre les deux niveaux de mesure est faiblement élevée, r = .340. Pour ce facteur, l'ensemble des résultats vont également dans le sens d'une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Le constat est le même pour la modalité « Inversée », la corrélation entre les deux niveaux de mesure est même plus faible, r = .278. Ainsi, tout indique une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure.

En conclusion, pour le facteur Sentiment de compétence au travail, quelle que soit la modalité de passation, nous validons la structure de questionnaire selon les 2 composantes attendues. Ici c'est l'item 23 qui ne suscite plus d'interrogation, confirmant que la reformulation de ce dernier était utile.

Adéquation avec le responsable hiérarchique :

Dans la modalité « Classique », nous observons que la corrélation entre les deux niveaux de mesure est élevée, r = .656. Néanmoins, l'ensemble des résultats vont dans le sens d'une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Le constat s'avère différent pour la modalité « Inversée ». Le tableau 4.6 ci-après nous montre une structure de réponses ne correspondant pas à nos attentes. Nous ne validons pas la distinction entre les deux niveaux de mesure individuel (« je ») et collectif (« nous ») dans cette situation « inversée » de questionnaire à double entrée. Les résultats ne sont pas satisfaisants et indiqueny une structure à 1 seul facteur. Les résultats du niveau individuel se confondent avec ceux du niveau collectif. A ce stade de l'analyse nous pouvons attribuer cet effet à la modalité inversée de questionnaire matriciel.

Tableau 4.6 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Adéquation interpersonnelle dans la modalité inversée du questionnaire

Modalité inversée	Composante	
	1	2
HAD_N_ITEM_4	.88	.322
HAD_I_ITEM_4	.873	-.313
HAD_I_ITEM_2	.857	-.294
HAD_I_ITEM_3	.856	-.393
HAD_N_ITEM_3	.834	.41
HAD_N_ITEM_2	.833	.387
HAD_N_ITEM_5	.819	.293
HAD_I_ITEM_1	.814	-.353
HAD_I_ITEM_5	.812	-.339
HAD_N_ITEM_1	.810	.341

Reconnaissance perçue :

Dans le cadre de ce facteur présenté selon la modalité « Classique », nous observons une corrélation élevée entre les deux niveaux de mesure, r = .612. Tout de même, l'ensemble des résultats vont également dans le sens d'une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Le constat est le même pour la modalité « Inversée », bien que la corrélation entre les deux niveaux de mesure soit très élevée, r = .718. Nous pouvons considérer que la structure matricielle possède une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure.

Ainsi, pour le facteur Reconnaissance perçue au travail, quelle que soit la modalité de passation, nous validons la structure de questionnaire à 2 composantes. Bien que moins flagrante dans la modalité inversée que dans la modalité classique, la reformulation des items s'avère efficace et permet de faire évoluer le construit vers les distinctions attendues.

Volonté d'engagement :

A nouveau, lorsque ce facteur est présenté selon la modalité « Classique », nous observons une corrélation plutôt faible entre les deux niveaux de mesure, r = .369. Du coup, l'ensemble des résultats va également dans le sens d'une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure Individuel (« je ») et collectif (« nous »).

Le constat est le même pour la modalité « Inversée », la corrélation entre les deux niveaux de mesure est équivalente, r = .369. Nous pouvons considérer que la structure matricielle possède une bonne distinction entre les deux niveaux de mesure.

En synthèse, pour le facteur Volonté d'engagement au travail, quelle que soit la modalité de passation, nous validons la structure de questionnaire à 2 composantes. A nouveau, bien que moins flagrante dans la modalité inversée que dans la modalité classique, la reformulation des items s'avère efficace et permet de faire évoluer le construit vers les distinctions attendues.

Conclusion

La reformulation des items argumentée à partir des résultats de l'étude précédente et du concept de plausibilité nous permet d'atteindre notre objectif. Quelle que soit la modalité de questionnaire « je / nous » ou « nous / je », le format matrice propose systématiquement une structure à 2 composantes, les niveaux individuel et collectif pour les facteurs composant l'IBEPT. L'hypothèse H1 est validée, bien qu'à nouveau le facteur complémentaire au modèle montre des limites

En effet, l'échelle HAD dans la modalité inversée échoue à se structurer en 2 composantes principales. Nous observons d'ailleurs que les corrélations entre les deux niveaux de mesures sont systématiquement plus hautes dans la modalité inversée. Ce résultat nous montre une tendance chez les répondants à davantage amalgamer les scores individuel et collectif dans cette modalité. Nous avons précédemment observé que le score individuel évolue selon la modalité de questionnaire. Ainsi, dans la modalité inversée ce dernier aurait tendance à se confondre davantage avec le score du niveau collectif. Autrement dit, lorsqu'il est évalué en second le niveau individuel est légèrement plus proche du score collectif que dans la modalité classique, dans laquelle il est coté en premier, et de façon plus distante du score collectif. Ces résultats seront discutés ultérieurement.

Éléments de synthèse

- ✓ La reformulation des items conduit à bien distinguer une structure à deux composantes – « je » et « nous » - pour les 5 facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail.
- ✓ Le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique induit des réponses « amalgamées » ou peu distinctes entre les deux niveaux de mesure, particulièrement dans la modalité inversée.

Capter le bien-être psychologique au travail

Quelles que soit les modifications apportées à l'outil, évolution des items ou sens de la modalité du questionnaire matriciel, l'objectif reste le même : capter le bien-être psychologique au travail au niveau individuel et, tel que perçu par le sujet au niveau de son

équipe. Avec cette double perception et par conséquent une interaction entre les deux niveaux mesurés simultanément, nous souhaitons obtenir une information sur « la vie de l'équipe » du répondant.

Afin de vérifier, si suite à nos modifications du questionnaire originel, l'outil est capable de capter le bien-être psychologique au travail, nous analysons la validité convergente et divergente du construit. Notre démarche est identique à celle utilisée dans l'étude 2. Pour ce faire, nous interrogeons les liens entre l'IBEPT, les 5 facteurs composant l'indice, le facteur ajouté au modèle et, 2 échelles distinctes utilisées par la communauté scientifique et précédemment dans nos travaux. Cette démarche s'appuie sur l'analyse de corrélation et de variance partagée selon le coefficient Rho de Spearman et le calcul du R_s^2. Par prudence, et vis-à-vis des résultats précédents, nous appliquons cette démarche d'analyse en séparant les modalités « classique » et « inversée » de passation.

Pour la modalité classique, les tableaux 4.7 et 4.8 rendent compte des résultats au deux niveaux de mesures, individuel et collectif. Pour la modalité inversée, les résultats sont présentés dans les tableaux 4.9 et 4.10.

Dans les deux cas, les résultats au niveau collectif sont là à titre indicatif. Nous avons précédemment argumenté qu'une analyse comparée entre des outils captant la santé au niveau individuel et notre mesure du niveau collectif n'était pas pertinente.

Nous procédons avec la même prudence que dans l'étude précédente dans l'interprétation des résultats. Comme souligné, les tests de corrélations sont reconnus sensibles à la taille de l'échantillon (Field, 2013). Nous conduisons une analyse post-hoc avec le logiciel G*Power® 3.2 dédié à ces analyses (Faul et al., 2009). L'objectif étant de montrer que les corrélation observées dans l'étude ont une valeur et une force équivalentes à une corrélation hypothétique contrôlée selon les conditions de l'étude (N=258, α = .01 et N=207, α = .01) et donc reconnue comme fiable.

Selon les résultats présentés dans les Figure 4.5 et 4.6 les corrélations observées et hypothétiques sont reconnues comme équivalente à 100%, à partir de p = .25 pour la modalité classique et p = .28 pour la modalité inversée. Ces prérequis posés, nous pouvons analyser les résultats.

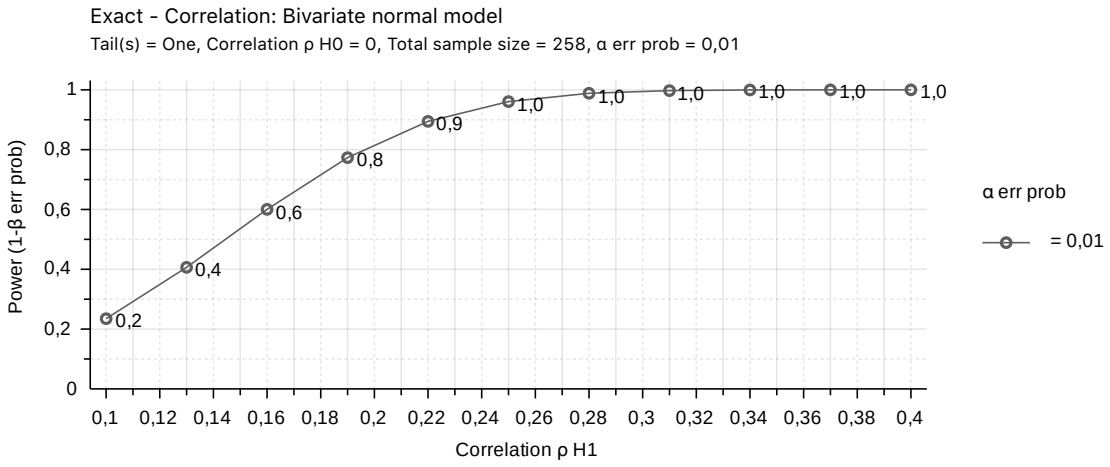


Figure 4.5 : Résultats de l'analyse de puissance post-hoc pour n = 258 et α = .01

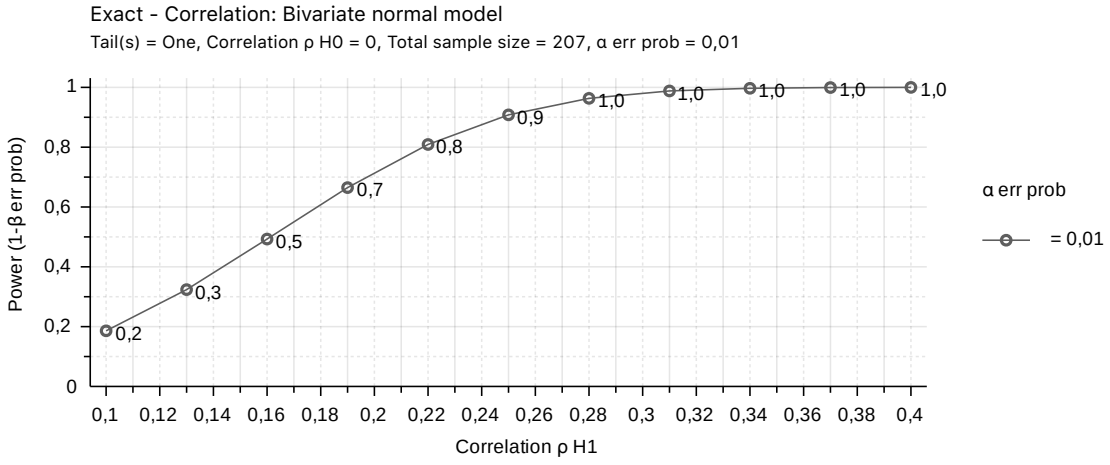


Figure 4.6 : Résultats de l'analyse de puissance post-hoc pour n = 207 et α = .01

Tableau 4.7: matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Individuel pour la modalité classique du questionnaire à double entrée

	B. MSP-9	C. SWLS	1. IBEPT_I	2. AD_I	3. EP_I	4. COMP_I	5. RECO_I	6. ENG_I
1. IBEPT_I	-.371**	.616**	1.000					
2. AD_I	-.294*	.308**	.714**	1.000				
3. EP_I	-.307**	.721**	.837**	.479**	1.000			
4. COMP_I	-.287**	.289**	.705**	.502**	.491**	1.000		
5. RECO_I	-.422**	.562**	.603**	.457**	.601**	.498**	1.000	
6. ENG_I	-.091	.310**	.712**	.446**	.535**	.511**	.426**	1.000
7. HAD_I	-.464**	.383**	.603**	.451**	.407**	.448**	.679**	.309**

Note : ** $p < .01$; N = 255

Tableau 4.8 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Collectif pour la modalité classique du questionnaire à double entrée

	B. MSP-9	C. SWLS	1. IBEPT_C	2. AD_C	3. EP_C	4. COMP_C	5. RECO_C	6. ENG_C
1. IBEPT_C	-.252**	.401**	1,000					
2. AD_C	-.187**	.213**	.770**	1,000				
3. EP_C	-.240**	.460**	.861**	.577**	1,000			
4. COMP_C	-.189**	.283**	.824**	.584**	.703**	1,000		
5. RECO_C	-.290**	.417**	.781**	.471**	.634**	.523**	1.000	
6. ENG_C	-.080	.233**	.824**	.646**	.669**	.675**	.483**	1.000
7. HAD_C	-.282**	.269**	.556**	.558**	.535**	.481**	.686**	.418**

Note : ** $p < .01$; N = 255

Tableau 4.9 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Individuel pour la modalité inversée du questionnaire à double entrée

	B. MSP-9	C. SWLS	1. IBEPT_I	2. AD_I	3. EP_I	4. COMP_I	5. RECO_I	6. ENG_I
1. IBEPT_I	-.473**	.617**	1.000					
2. AD_I	-.271*	.397**	.788**	1.000				
3. EP_I	-.452**	.672**	.803**	.610**	1.000			
4. COMP_I	-.308**	.297**	.674**	.494**	.567**	1.000		
5. RECO_I	-.474**	.592**	.815**	.548**	.706**	.374**	1.000	
6. ENG_I	-.236	.359**	.777**	.556**	.681**	.491**	.494**	1.000
7. HAD_I	-.394**	.486**	.671**	.522**	.595**	.406**	.708**	.485**

Note : ** $p < .01$; N = 205

Tableau 4.10 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Collectif pour la modalité inversée du questionnaire à double entrée

	B. MSP-9	C. SWLS	1. IBEPT_C	2. AD_C	3. EP_C	4. COMP_C	5. RECO_C	6. ENG_C
1. IBEPT_C	-.337**	.579**	1,000					
2. AD_C	-.355**	.436**	.847**	1,000				
3. EP_C	-.291**	.582**	.879**	.630**	1,000			
4. COMP_C	-.238**	.385**	.820**	.694**	.680**	1,000		
5. RECO_C	-.357**	.607**	.763**	.580**	.637**	.473**	1.000	
6. ENG_C	-.078	.305**	.785**	.625**	.664**	.673**	.381**	1.000
7. HAD_C	-.260**	.483**	.621**	.529**	.548**	.438**	.704**	.362**

Note : ** $p < .01$; N = 205

Validité du niveau individuel

Validité convergente

Au niveau individuel, les corrélations entre les facteurs de l'indice de bien-être psychologique au travail avec l'outil SWLS sont très satisfaisantes et dépasse les seuils de fiabilité de p = .25 et p = .28. Nous obtenons un minimum de variance partagée de respectivement 8,3% et 8,8% pour le facteur Sentiment de compétence selon la modalité de questionnaire. Nous obtenons un maximum de variance partagée de respectivement 52% et 45,2% pour le facteur Epanouissement au travail selon la modalité de questionnaire.

Ainsi, l'indice IBEPT-I partage 38% de variance avec la mesure de la satisfaction au travail traduite par Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière, (1989) dans les deux modalités de passation. Selon Cohen, (1988), la taille d'effet pour ces corrélations peut être interprétée comme grande. De plus, ces résultats sont supérieurs aux résultats obtenus par l'auteure du questionnaire originel dans son travail de validation[129]. Enfin, ajoutons que ces résultats sont équivalents aux résultats de l'analyse de validité convergente de l'étude 2. Nous pouvons confirmer cette convergence. L'outil, quelque soit son sens de passation, capte effectivement le bien-être psychologique au travail.

Validité divergente

Au niveau individuel, dans les conditions de l'étude (N=258 et N = 207, α =.01), les corrélations entre les facteurs de l'indice de bien-être psychologique au travail avec l'outil MSP-9 sont satisfaisantes. Sans surprise la force des liens est plus faible que l'échelle SWLS, cette dernière s'inscrivant dans la même conception théorique que l'IBEPT, la santé positive.

Le facteur Volonté d'engagement se distingue en ne se liant pas au stress perçu chez les répondants. La Reconnaissance perçue constitue le facteur le plus marqué avec respectivement 18% et 22% de variance partagée selon la modalité de questionnaire. Au niveau de l'indice, dont on observe vite la force des éléments qui le compose, nous obtenons

[129] Dagenais-Desmarais (2010), page 123

respectivement 14% et 22% de variance partagée selon la modalité de questionnaire. Ces résultats sont similaires aux observations de l'étude précédente et oriente notre analyse dans le sens du modèle à quatre quadrants de Keyes (2013). La mesure IBEPT et la mesure MSP-9 possédaient alors 13% de variance partagée et des corrélations similaires pour les facteurs composant l'indice. Néanmoins, dans les conditions de cette étude, ces résultats sont acceptables et moins soumis à la taille de l'échantillon, dépassant les seuils de fiabilité de p = .25 et p = .28

Bien que l'ensemble des liens que nous venons d'étudier dans cette étude soit similaire à l'étude précédente, ces résultats nous amènent à confirmer le modèle de Keyes (2013) avec plus de nuances. Alors même que les liens observés sont plus robustes, ils tiennent en particulier au rôle d'un seul facteur. La Reconnaissance perçue apparaît bien plus fortement liée au stress au travail que les autres facteurs du modèle. Ce résultat nous semble très cohérent, le rôle de ce facteur sur la santé psychologique au travail est largement commenté par la communauté scientifique (Brun & Dugas, 2005).

Ainsi, en prenant la mesure du rôle de ce seul facteur, nous pouvons valider l'hypothèse H3b. De plus ces résultats apportent des éléments de discussion sur l'hypothèse d'une spécificité de la population issue de l'Education Nationale dans l'étude précédente. Par exemple, les scores pour le facteur complémentaire Adéquation avec le Supérieur Hiérarchique (HAD-I) vont dans ce sens et pourront être discutés ultérieurement.

Effet de la modalité de passation

Nous faisons l'hypothèse que le sens du questionnaire matriciel, « je / nous » ou « nous / je » n'influence pas la capacité de l'outil à capter le bien-être psychologique au travail au niveau individuel. Par exemple, les corrélations du facteur HAD-I, offrant une différence marquée selon la modalité de questionnaire, ne sont pas significativement différentes. Nous appliquons la transformation de Fisher afin de comparer ces deux corrélations issues de deux populations différentes (Rakotomalala, 2008). Le résultat n'est pas significatif, z = 1.31, p = .177, l'hypothèse H0 d'égalité des corrélations n'est pas rejetée. Il en va de même pour l'ensemble des autres facteurs convoqués dans notre étude.

Nous pouvons conclure que le sens de passation, items « je » ou « nous » lus en premier, n'influence pas la capacité des échelles proposées à capter le concept auquel les items se référent.

Validité du niveau collectif

Au niveau collectif, rappelons que nous mettons en lien des construits de niveaux différents. Nos précédentes avancées montrent par ailleurs que la comparaison entre notre mesure d'une perception individuelle sur la cible « équipe » et une perception individuelle à « propos de soi » n'est pas pertinente. Les conclusions que nous tirons de cette comparaison s'appuient sur la démonstration de l'existence d'un lien entre deux construits proches mais malgré tout, en ne se chevauchant pas, différents. Il est cohérent qu'un lien apparaisse, l'expérience de l'individu conditionne sa perception de l'environnement, elle est même parfois directement liée au contexte. Pour autant, ce point n'argumente pas la validité convergente ou divergente du construit « bien-être de l'équipe ». Nous pouvons malgré tout argumenter que les corrélations observées dans cette étude, entre les facteurs questionnés au niveau collectif et deux construits captant la santé au niveau individuel. Ces résultats valident l'hypothèse H4 d'un lien entre deux construits définitivement différents.

Nous pouvons argumenter cette « validité de niveau » en étudiant les liens entre deux variables du niveau collectif. Pour ce faire, nous reproduisons l'analyse proposée dans l'étude 2. En mesurant la perception de justice au sein de l'équipe nous possédons une variable propre au groupe. Cette variable se compose de 3 concepts sous-jacents au concept de justice organisationnelle appliqués au seul périmètre du collectif de travail. Le tableau 4.11 présente les corrélations entre le concept de justice au sein du groupe, élaboré à partir des 3 sous-échelles et nos mesures de bien-être individuel et collectif pour chaque modalité du questionnaire matriciel.

De nouveau, avec une variance partagée de 24% et 40%, ces résultats nous encouragent à aller plus loin dans notre exploration de la méthode et, argumentent pour partie la validité convergente de la mesure du bien-être au niveau de l'équipe.

Tableau 4.11 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « Intra-Unit Justice» et les échelles de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C

		Modalité Classique		Modalité Inversée	
		IBEPT_I	IBEPT-C	IBEPT_I	IBEPT-C
Intra-Unit Justice	Rho de Spearman	.411**	.491**	.435**	.633**

Note : ** $p < .01$; N = 225 et N = 179

Un point d'attention particulier apparaît. D'un coté, les réponses au questionnaire sur le vécu de justice dans l'équipe (Intra-Unit Justice) sont équivalentes dans les deux populations distinguées par la modalité de questionnaire matriciel[130]. De l'autre, l'analyse de la différence entre les corrélations *rs* = .491 issue de la modalité classique et *rs* = .633 issue de la modalité inversée montre une différence significative : $z = -2.23$, $p < .05$. Nous constatons ce résultat, alors même que nous n'avons pas observé d'effet de la modalité « je / nous » ou « nous / je » sur les résultats du niveau collectif.

Cette observation nous laisse donc penser que la modalité de passation n'est pas sans influence sur la mesure du niveau collectif, bien que les résultats précédents n'aillent pas dans ce sens. Nous continuons l'analyse de nos hypothèses tout en étant attentif à cette différence mise en exergue. Nous discuterons ces résultats ultérieurement.

Aussi, que ce soit au niveau individuel ou au niveau collectif, en captant le bien-être psychologique au travail dans une modalité de questionnaire à double entrée, le répondant identifie bien les logiques de niveaux proposées et est capable d'y répondre.

Eléments de synthèse

- ✓ Les démarches de validité convergente et divergente confirment la capacité des échelles à capter le bien-être psychologique au travail
- ✓ La modalité de passation, classique ou inversée, n'influence par cette capacité de

[130] Mdn = 4.67 (N = 225) pour la modalité « classique » et Mdn = 4.67 (N = 179) pour la modalité « inversée », U = 19 086, z = -.902, $p = .367$.

l'échelle à capter le bien-être psychologique au travail

- ✓ La modalité de passation influence le type de cotation de l'échelle de bien-être collective
- ✓ Le répondant identifie bien les deux niveaux du construis proposé et y répond de façon indépendante mais corrélées.

Une méthode qui rend compte du rapport individu / groupe

En plusieurs analyses, nous venons de vérifier le caractère « comparaison sociale » sous-jacent à l'outil, tout en garantissant sa capacité à capter le bien-être individuel et collectif. A présent, nous pouvons examiner le rapport individu / groupe. Nous souhaitons vérifier que ce dernier est bien mis en exergue par les réponses de l'individu au questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail.

A l'identique de l'étude précédente, nous faisons l'hypothèse que les sentiments d'inclusion et de distinction en tant qu'expression du rapport de l'individu à son équipe sont « visibles » dans les réponses au questionnaire à double entrée. Autrement dit, l'interaction entre l'échelle verticale et l'échelle horizontale de bien-être psychologique au travail constitue bien un rapport individu / groupe. Pour ce faire, nous reproduisons la même méthode d'analyse que dans l'étude précédente, en comparant les typologies de réponses selon les travaux de J.P Codol et la catégorie d'activation des besoin d'inclusion et de distinction personnelle structurant un rapport au groupe particulier.

Dans le cadre de notre comparaison des modalités classique et inversée de passation du questionnaire – qui ont montré des différences significatives – nous nous intéressons en premier lieu aux liens entre les deux variables constituant le modèle ODT et les facteurs de l'indice de bien-être psychologique au travail. Les tableaux 4.12 et 4.13 rendent compte des corrélations selon le Rho de Spearman entre les différentes variables.

Comme attendu, les corrélations entre le sentiment de distinction personnelle et le bien-être psychologique au travail, au travers de l'indice ou des facteurs composant le modèle, ne sont pas significatives dans les conditions de l'étude (N = 258 et N = 207, α =.01). Il n'y a aucun intérêt à comparer les deux modalités de passation du questionnaire.

Tableau 4.12 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel et collectif pour la modalité classique du questionnaire matriciel

	A. Inclusion	B. Distinction
1. IBEPT_I	.556**	.100
2. AD_I	.606**	.016
3. EP_I	.484**	.019
4. COMP_I	.360**	.170*
5. RECO_I	.361**	.098
6. ENG_I	.367**	.237**
7. HAD_I	.277**	-.030
1.2. IBEPT_C	.368**	.030
2.2. AD_C	.451**	-.062
3.2. EP_C	.342**	.045
4.2. COMP_C	.308**	.148*
5.2. RECO_C	.188**	.002
6.2. ENG_C	.321**	.073
7.2. HAD_C	.164*	-.100

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$; N = 226

Sans surprise également, les corrélations entre le sentiment d'inclusion et le bien-être psychologique, capté tant au niveau individuel que collectif, sont significatives. Néanmoins, pour le niveau collectif, des distinctions apparaissent selon la modalité de questionnaire. Une comparaison des corrélations pour chacun des facteurs confirme que la force des liens avec le sentiment d'inclusion est plus forte dans la situation inversée de la modalité. Le tableau de l'annexe 4.7, rend compte des résultats de cette comparaison à partir du z de Fisher.

De plus, une analyse des variables Inclusion et Distinction personnelle selon la modalité de passation confirme que la différence entre les corrélations est bien due au questionnaire

matriciel[131].

Tableau 4.13 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel et collectif pour la modalité inversée du questionnaire matriciel

	A. Inclusion	B. Distinction
1. IBEPT_I	.566**	.155*
2. AD_I	.627**	.007
3. EP_I	.491**	.168
4. COMP_I	.395**	.208
5. RECO_I	.370**	.095
6. ENG_I	.390**	.179*
7. HAD_I	.408**	.112
1.2. IBEPT_C	.530**	.055
2.2. AD_C	.582**	-.06
3.2. EP_C	.432**	.102
4.2. COMP_C	.528**	.018
5.2. RECO_C	.265**	.094
6.2. ENG_C	.441**	-.001
7.2. HAD_C	.347**	.063

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$; N = 181

En conséquence, nous produirons l'analyse de l'équilibre des besoins selon la zone de réponses des individus en distinguant les deux modalités de questionnaire, bien que nous nous attendions à des résultats similaires.

[131] Inclusion : Mdn = 3.3 (N = 226) pour la modalité « classique » et Mdn = 3.5 (N = 181) pour la modalité « inversée », U = 19 750, z = -.605, p = .547.

Distinction personnelle : Mdn = 3.0 (N = 226) pour la modalité « classique » et Mdn = 3.33 (N = 181) pour la modalité « inversée », U = 21 412.5, z = .829, p = .407

Modalité classique

Nous reproduisons la démarche d'analyse utilisée dans l'étude précédente et mise au débat lors du congrès de l'ICAP 2014 à partir de l'analyse des données de notre première étude (Bonnel & Py, 2014).

Nous travaillons à partir du découpage des résultats au questionnaire matriciel en 6 zones selon la figure 4.7 rappelée ci-dessous.

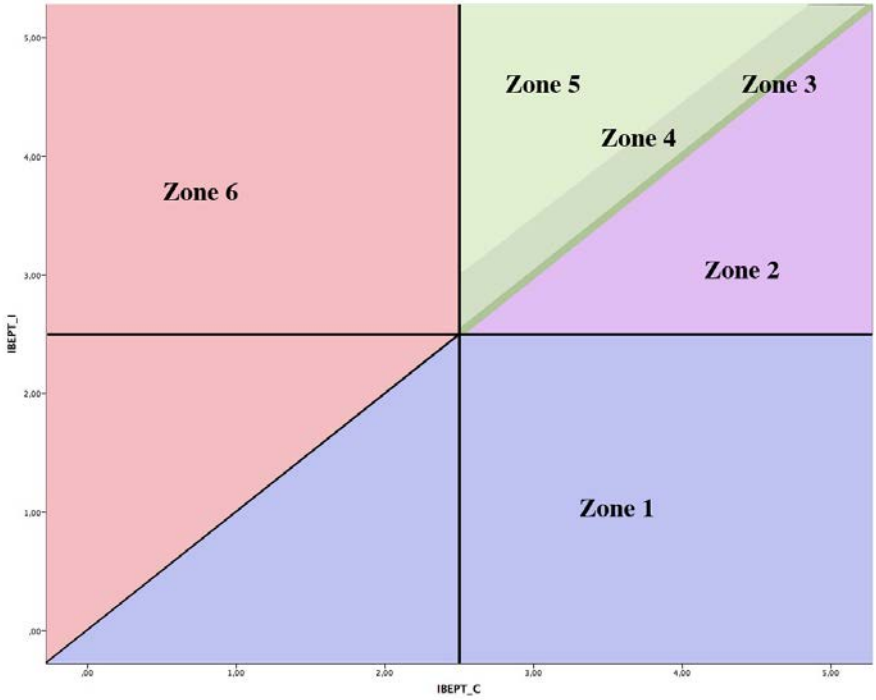


Figure 4.7 : représentation graphique des catégories de réponses au questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail

Nous interprétons ces zones comme suit :

- **Zone 1** : réponses fortement sous-normatives
- **Zone 2** : réponses sous-normatives
- **Zone 3** : réponses rationnelles
- **Zone 4** : réponses normatives
- **Zone 5** : réponses légèrement sur-normatives
- **Zone 6** : réponses sur-normatives

Pour chaque facteur du modèle de bien être, nous avons classifié les réponses dans les zones afin de conduire une analyse par X^2. D'un côté nous regroupons les données en catégories selon les 6 zones, d'un autre côté, nous regroupons les scores des variables issues de la théorie ODT. Pour ce faire, nous réalisons une analyse de classification par Cluster. Pour construire les classes d'affectation des scores des échelles Inclusion et Distinction personnelle, nous avons repris la même méthode d'analyse que dans l'étude précédente.

La lecture de l'Arbre hiérarchique utilisant la Distance de Ward nous permet d'envisager un modèle à 5 clusters. Pour 5 classes, une solution apparaît à partir de 7 itérations. Chaque classe est respectivement composée de N=37, N=33, N=16, N=68 et N=72. Le nombre de répondants dans chaque classe est satisfaisant, bien que la troisième classe représente peu de réponses. Plutôt qu'un tableau, nous proposons la figure 4.8 pour comprendre la logique derrière chacune des classes créées par la méthode « Nuées dynamiques ».

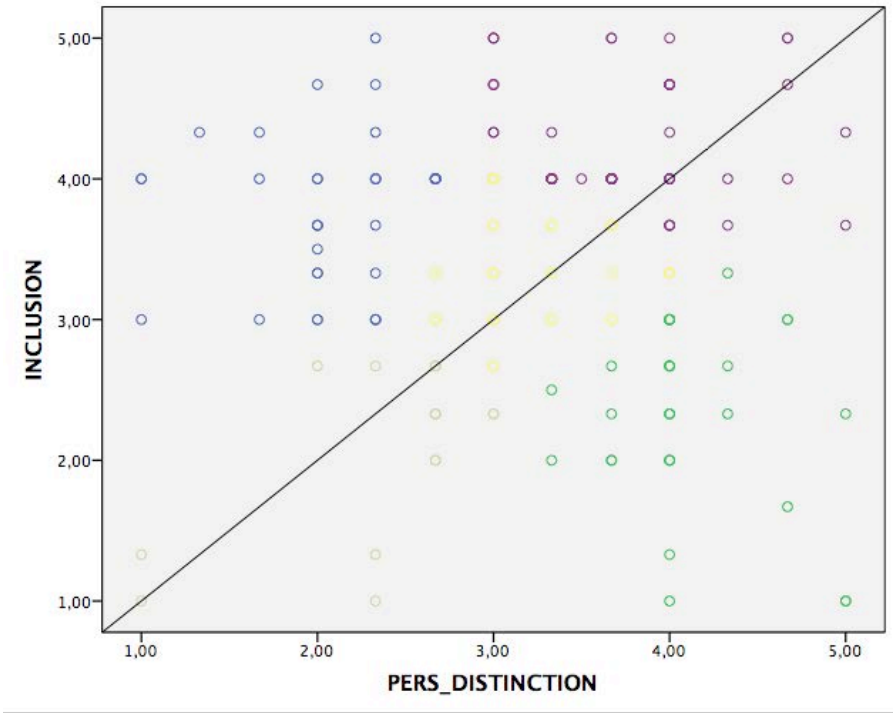


Figure 4.8 : représentation graphique des catégories de réponses suite à une analyse par Cluster pour les facteurs Inclusion et Distinction personnelle

Légende :

- Classe 1 : Inclusion fortement activée pour une distinction faible
- Classe 2 : Inclusion faible pour une distinction fortement activée.
- Classe 3 : Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées.
- Classe 4 : Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées.
- Classe 5 : Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées.

Classe 1 : Inclusion fortement activée pour une distinction faible.

- ✓ Cette classe correspond à un sentiment d'inclusion fort (M= 3.8, minimum = 3, maximum = 5) tout en traduisant un déséquilibre important avec le besoin de distinction personnelle plutôt faible (M= 2.1, minimum = 1, maximum = 2.7). Cette classe peut être rapprochée de la classe 1 de l'étude précédente.

Classe 2 : Inclusion faible pour une distinction fortement activée.

- ✓ Cette classe correspond à un sentiment d'inclusion moyen à faible (M= 2.3, minimum = 1, maximum = 3.33) tout en traduisant un déséquilibre important avec le besoin de distinction personnelle plutôt fort (M= 4.1, minimum = 3.33, maximum = 5). Cette classe peut être rapprochée de la classe 3 de l'étude précédente.

Classe 3 : Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées.

- ✓ La classe 3 correspond à un sentiment d'inclusion faible (M= 2.1, minimum = 1, maximum = 2.66) tout en s'équilibrant avec un besoin de distinction personnelle également plutôt faible (M= 2.4, minimum = 1, maximum = 3).

Classe 4 : Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées.

- ✓ La classe 4 correspond à un sentiment d'inclusion fort (M= 4.2, minimum = 3.66, maximum = 5) tout en traduisant un très léger déséquilibre avec le besoin de

distinction personnelle fort également (M= 3.7, minimum = 3, maximum = 5). Nous nommons cette classe : Forte Inclusion / forte distinction. Cette classe peut être rapprochée de la classe 2 de l'étude précédente.

Classe 5 : Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées.

- ✓ La classe 5 correspond à un sentiment d'inclusion moyen à fort (M= 3.5, minimum = 2.66, maximum = 4) tout en traduisant un très léger déséquilibre avec le besoin de distinction personnelle moyen également (M= 3.2, minimum = 2.66, maximum = 4). Cette classe peut être rapprochée de la classe 4 de l'étude précédente.

Suite à cette classification ; nous proposons d'examiner comment les réponses issues de l'équilibre Inclusion / Distinction se répartissent dans chacune des « zones » de réponses de la matrice. Une analyse par X^2 nous permettra d'interpréter les résultats le cas échant. Nous conduisons cette analyse pour l'indice de bien-être, puis pour chacun des facteurs.

Indice de bien-être psychologique au travail – modalité classique

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour l'Indice de bien-être psychologique au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 47.710, p = .000.

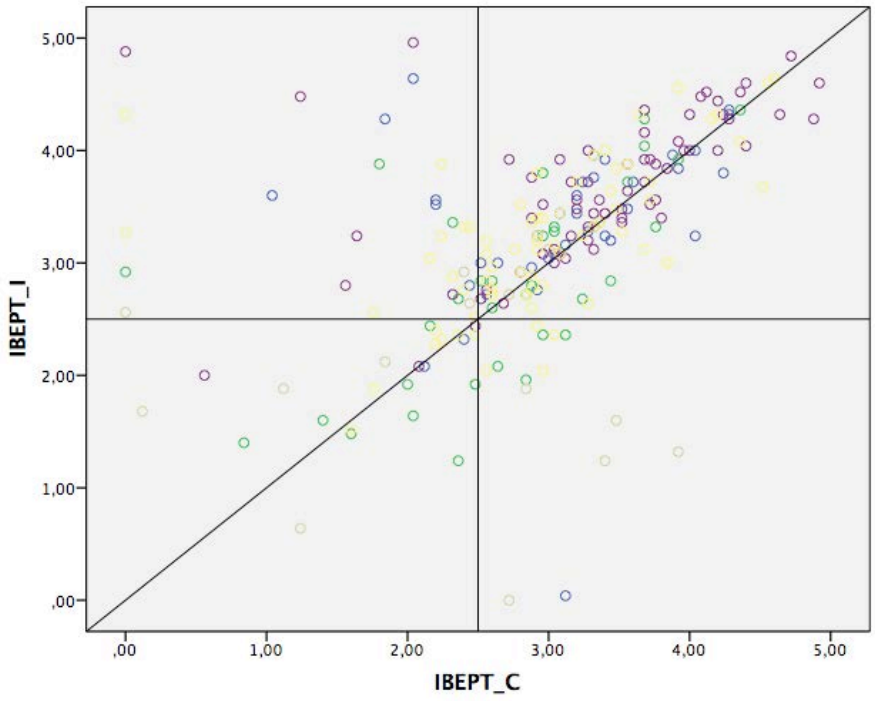


Figure 4.9 : représentation graphique des classes d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction pour les réponses à l'indice de bien-être psychologique au travail dans la modalité classique du questionnaire matriciel

Légende :

- Classe 1 : Inclusion fortement activée pour une distinction faible
- Classe 2 : Inclusion faible pour une distinction fortement activée.
- Classe 3 : Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées.
- Classe 4 : Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées.
- Classe 5 : Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées.

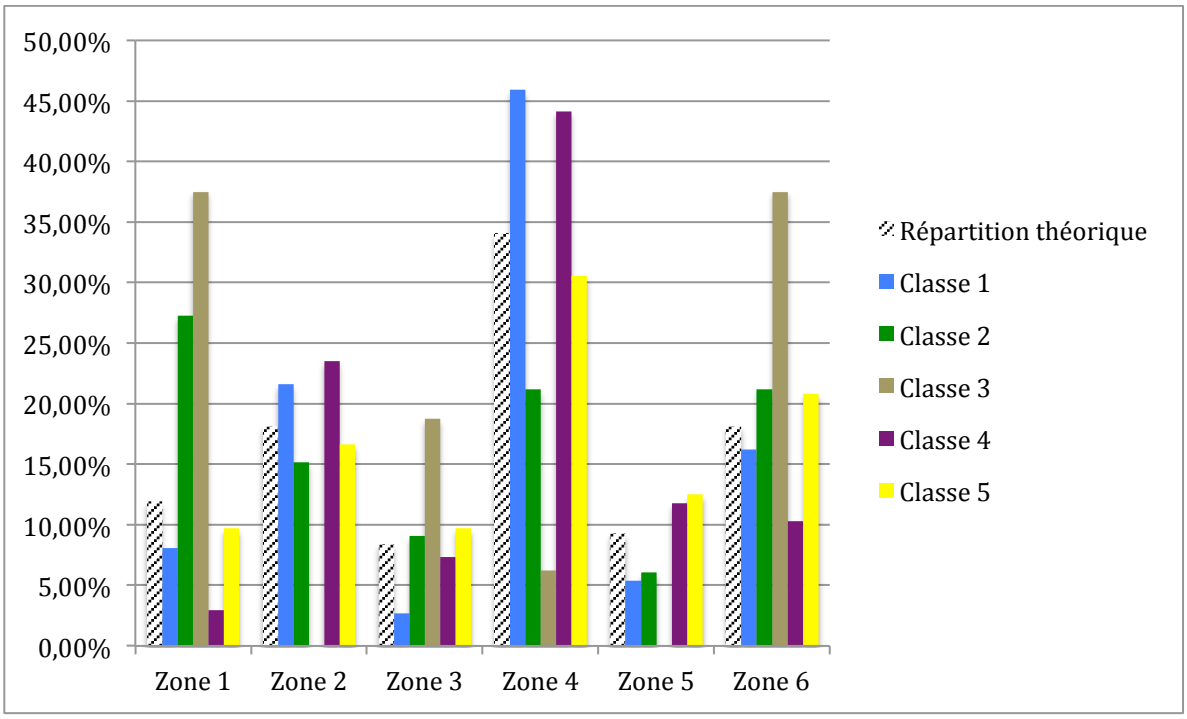


Figure 4.10 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour l'indice de bien-être psychologique au travail.

Lecture des résultats :

- Les réponses traduisant une inclusion fortement activée pour une distinction faible se caractérisent par une surreprésentation des réponses « rationnelles » et « normatives »

- Les réponses traduisant une inclusion faible pour une distinction fortement activée se caractérisent par une surreprésentation des réponses fortement sous-normatives et une sous-représentation des réponses normatives.

- Les réponses traduisant une inclusion et une distinction équilibrée et faible sont constituées par une surreprésentation des réponses dans la zone fortement « contre-normatives » et une sous-représentation dans les zones normatives.

- Les réponses traduisant une inclusion et une distinction équilibrée et fortement activée se distinguent par une sous-représentation des réponses contre-normatives ainsi que

d’une surreprésentation de réponses normatives.

- Enfin, les réponses des sujets traduisant une inclusion et une distinction équilibrée et moyennement activée se distinguent par une répartition plutôt équilibré dans chacune des zone repérées dans la matrice.

Ces résultats globaux nous permettent d’envisager que les « Classes » mathématiquement élaborées à partir de la théorie ODT, rejoignent les « Zones » de la matrice, théoriquement élaborées à partir de la théorie de la Conformité supérieure de soi.

Interprétations à partir de l’IBEPT :

Les réponses fortement sous-normatives dans la matrice (Zone 1) traduisent un besoin d’inclusion au groupe faiblement activé et s’équilibrant ou restant en retrait vis-à-vis du besoin de distinction personnelle. L’individu répondant à la matrice de façon fortement sous-normative (Je < Nous) entretient un rapport au groupe dans lequel son besoin d’inclusion est insatisfait, tout en exprimant un bien-être plus faible que celui de son équipe.

Les réponses légèrement sous-normatives et normatives dans la matrice (Zone 2 et 4) traduisent un besoin d’inclusion au groupe fortement activé et s’équilibrant ou dominant le besoin de distinction personnelle. Dans ce cas, l’individu répondant à la matrice autour des réponses rationnelles, mais sans marquer une équivalence totale entre lui et son équipe, entretient un rapport au groupe dans lequel son besoin d’inclusion est satisfait et domine le besoin de distinction personnelle, tout en exprimant un bien-être légèrement différent, plus faible ou plus fort que celui de son équipe.

Les réponses extrêmes, sur-normatives (zone 6) comme sous-normatives (zone 1) traduisent des besoins d’inclusion et de distinction équilibrés, mais insatisfaits. Dans ce type de réponses à la matrice, l’individu entretient un rapport au groupe dans lequel ses besoins d’inclusion et de distinction sont insatisfaits, ce rapport au groupe induit une distance marquée, dans le sens d’une surestimation de son bien-être vis-à-vis de l’équipe, comme dans le sens d’une sous-estimation de son bien-être.

Ces résultats se distinguent pour partie de ceux de l'étude précédente. Nous constatons que l'indice IBEPT n'est pas idéal pour traduire notre ambition d'un lien entre les scénarios d'activation des besoins issus de l'ODT et la catégorisation des réponses à la matrice. Nous pouvons en effet penser que les facteurs sous-jacents à l'indice IBEPT ont des logiques propres comme nous l'avons déjà argumenté. Le répondant ne positionnant pas ses réponses dans la même classe pour chaque facteur. Nous proposons donc d'analyser les résultats facteur par facteur. Pour autant, nous avançons dans le sens de la validation des hypothèses H3a et H3b.

Pour l'exploitation des facteurs, nous proposons une lecture plus directe des résultats à partir du graphique de répartition des résultats et des interprétations par Zones.

Adéquation interpersonnelle au travail – modalité classique

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Adéquation Interpersonnelle. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 80.282, p = .000.

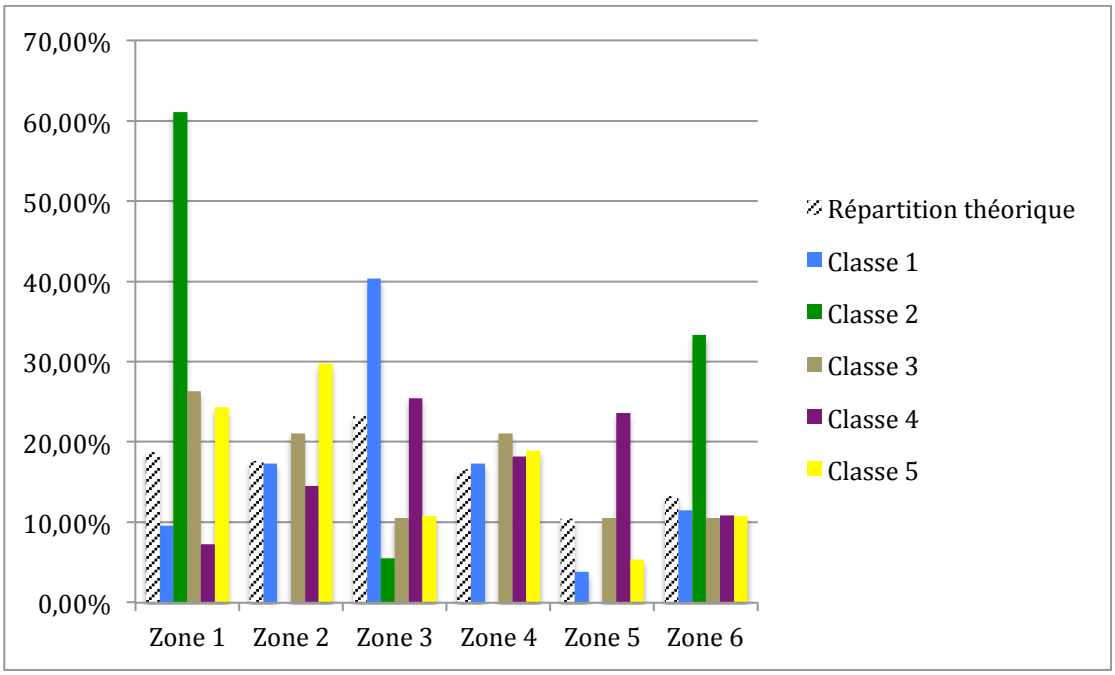


Figure 4.11 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonelle

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses « rationnelles » et une sous-représentation des réponses fortement sous-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles et non sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses fortement sous-normatives et une sous-représentation des réponses « rationnelles » et normatives.
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses sous-normatives et non rationnelle ou normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses fortement contre-normatives et une sous-représentation

des réponses « rationnelles » et normatives.

- Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses fortement contre-normatives et non rationnelle ou normatives pour ce facteur.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction se caractérise par une sous-représentation des réponses contre-normatives et une surreprésentation des réponses « rationnelles »
  - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses « rationnelles » et non fortement contre-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une répartition plutôt équilibrée dans chaque zone repérée dans la matrice, dans la limite des réponses sous-normatives surreprésentées.
  - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses à légère tendance sous-normatives pour ce facteur.

Epanouissement au travail – modalité classique

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe, catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Epanouissement au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 35.150, p = .019

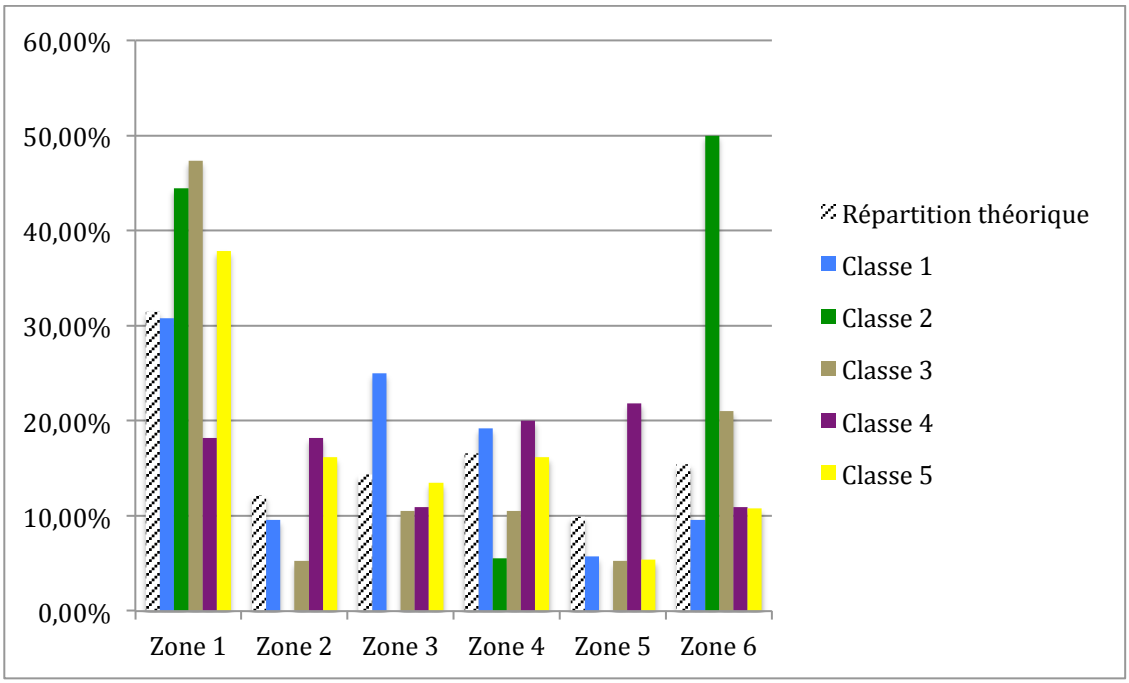


Figure 4.12 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Epanouissement au travail

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses « rationnelles » et sous-normatives ainsi que par une sous-représentation des réponses fortement sous-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles et non fortement sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses fortement sous-normatives
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses fortement contre-normatives et une sous représentation des réponses sous et sur-normatives

- Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses dans les extrêmes, fortement contre-normatives.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction se caractérise par une sous-représentation des réponses contre-normatives et une sur représentation des réponses normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et non fortement contre-normatives.

- La classe 5, inclusion et distinction moyennes, se caractérise par une répartition plutôt équilibrée dans chaque zone repérées dans la matrice, dans la limite des réponses sous-normatives, sous-représentées.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses équilibrées dans tous les types.

Sentiment de compétence – modalité classique

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Sentiment de compétence au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 46.104, p = .000

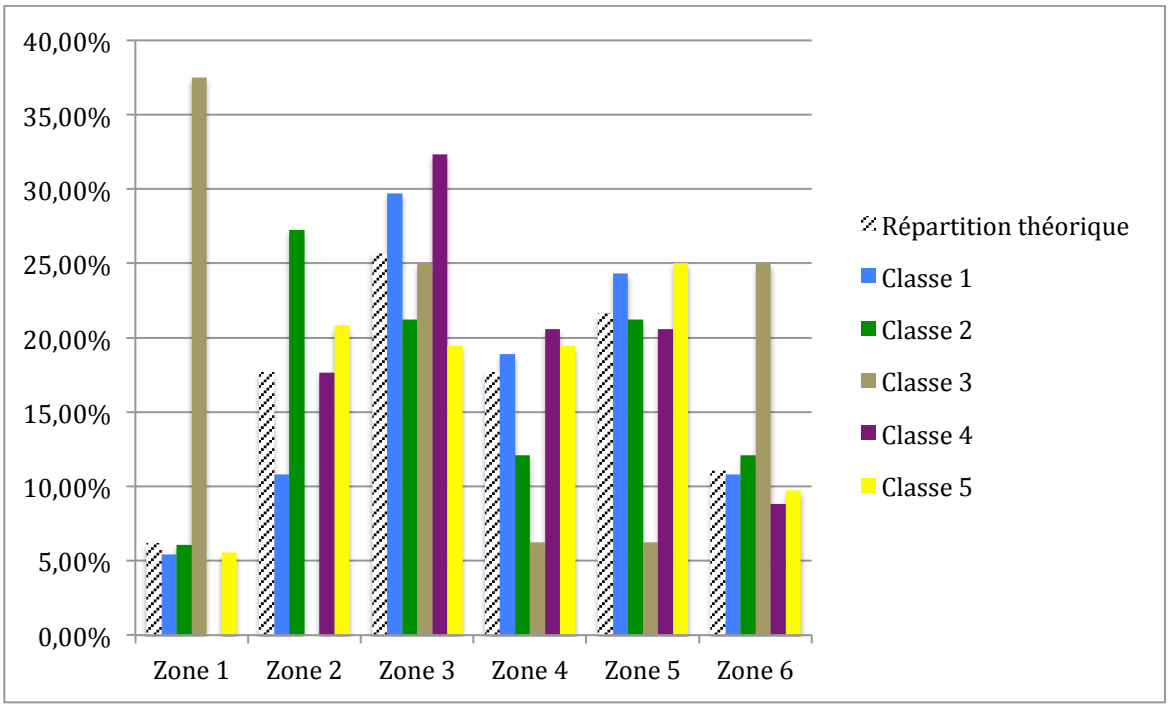


Figure 4.13 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Sentiment de compéténce

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses « rationnelles » et une sous-représentation des réponses sous-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles et non sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses sous-normatives et une sous-représentation des réponses « rationnelles » et normatives.
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses sous-normatives et non rationnelles et normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement contre-normatives et une sous représentation des réponses sous et sur normatives.

- Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses dans les extrêmes, fortement contre-normatives.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction se caractérise par une sous-représentation des réponses fortement contre normatives et une surreprésentation des réponses « rationnelle » et normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses « rationnelles », normatives et non fortement contre-normatives.

- La classe 5, inclusion et distinction moyennes, se caractérise par une répartition plutôt équilibrée dans chaque zone repérée dans la matrice, dans la limite des réponses rationnelles, sous représentées.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses équilibrées dans tous les types.

Reconnaissance perçue – modalité classique

Le test du X^2 ne nous permet pas de confirmer la présence d'un lien entre la classe, catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Reconnaissance perçue au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 29.525, p = .078. Nous ne procédons pas à l'analyse des résultats.

Volonté d'engagement – modalité classique

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe, catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Volonté d'engagement au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 35.781, p = .016

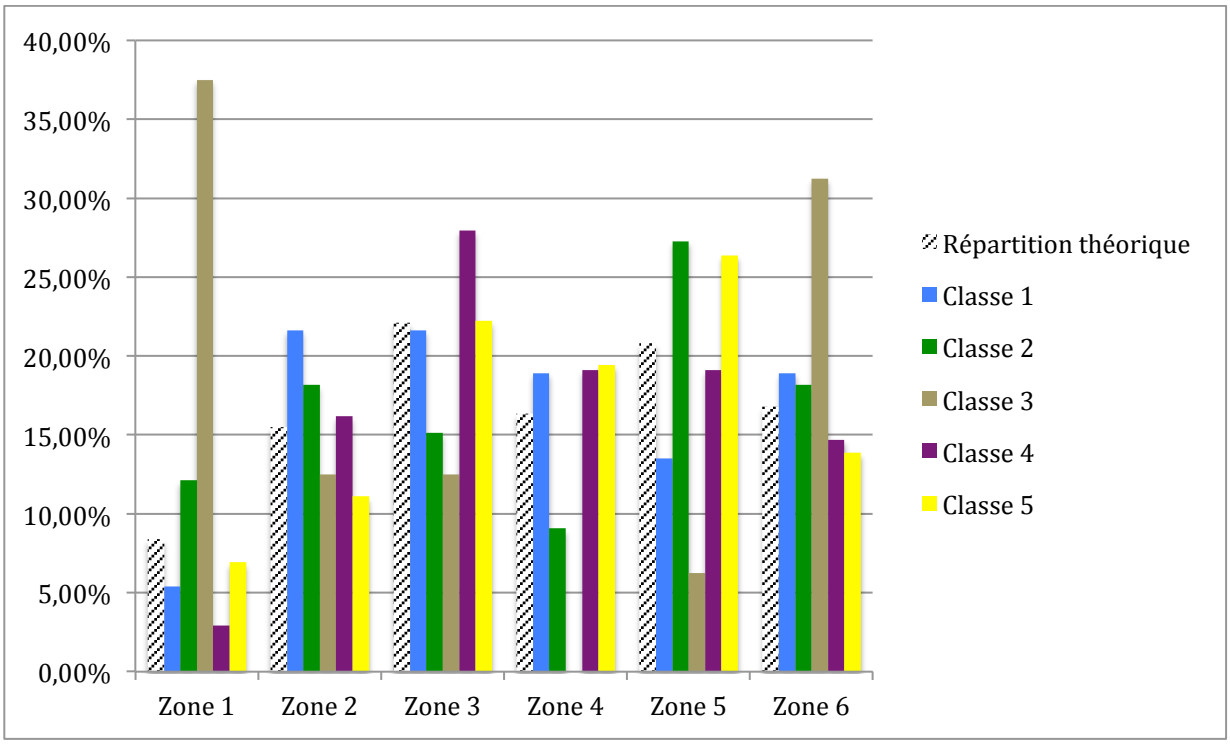


Figure 4.14 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Volonté d'engagement au travail

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinctions se caractérise par une surreprésentation des réponses sous-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une surreprésentation des réponses sur-normatives et une sous représentation des réponses « rationnelles » et normatives.
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses sur-normatives et non-rationnelles et normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction, se caractérise par une surreprésentation des réponses fortement contre-normatives et une sous représentation

dans toutes les autres zones de réponses, en particulier les réponses normatives.

- Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses dans les extrêmes, fortement contre-normatives.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation des réponses fortement contre-normatives et une sur représentation des réponses « rationnelles ».
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses « rationnelles » et non fortement sous-normatives.

- La classe 5, inclusion et distinction moyennes, se caractérise par une répartition plutôt équilibrée dans chaque zone de réponses repérée dans la matrice, dans la limite des réponses sur-normatives, surreprésentées.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses équilibrées dans tous les types, avec une légère tendance sur-normative pour ce facteur.

Adéquation avec le responsable hiérarchique – modalité classique

Le test du X^2 ne nous permet pas de confirmer la présence d'un lien entre la classe, catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 226) = 26.541781, p = .149. Nous ne procédons pas à l'analyse des résultats.

Synthèse des résultats – modalité classique

Afin de comprendre les résultats d'un point de vue plus global nous les regroupons dans le tableau 4.14 suivant. Cette vue d'ensemble nous confirme que l'indice IBEPT n'est pas adapté à la démarche qui nous anime ici.

Tableau 4.14 : Répartition des résultats Classes / Zones de chacun des facteurs étudiés pour la modalité classique de passation

Classes	IBEPT		AD.		EP.		COMP.		ENG.	
	Sur représentée(s)	Sous représentée(s)	Sur représentée(s)	Sous représentée(s)	Sur représentée(s)	Sous représentée(s)	Sur représentée(s)	Sous représentée(s)	Sur représentée(s)	Sous représentée(s)
1	Z4	Z3	Z3	Z1	Z2 / Z3	Z1	Z3	Z2	Z2	
2	Z1	Z4	Z1	Z3 / Z4	Z1		Z2	Z3 / Z4	Z5	Z3 /Z4
3	Z1 / Z6	Z4 / Z5	Z1 / Z6	Z3 / Z4 / Z5	Z1 / Z6	Z2 / Z5	Z1 / Z6	Z2 / Z5	Z1 / Z6	Z4
4	Z4	Z1 / Z6	Z3	Z1 / Z6	Z4	Z1 / Z6	Z4 / Z5	Z1	Z3	Z1
5				Z2	Z2				Z5	

Ce tableau nous permet de clarifier plusieurs résultats :

- ✓ En situation de besoins fortement satisfaits et équilibrés, le répondant ne situe pas ses réponses de façon contre-normatives, zones 1 ou 6 du questionnaire matriciel.
- ✓ En situation de besoins faiblement satisfaits et équilibrés, le répondant situe préférentiellement ses réponses de façon contre-normative, zones 1 ou zone 6 du questionnaire matriciel.
- ✓ En situation de besoin d'inclusion satisfait, avec ou sans déséquilibre avec le besoin de distinction, le répondant situe préférentiellement ses réponses de façon « rationnelles ».

Avant de traduire ces résultats et de confirmer ou infirmer nos hypothèses, nous réalisons la même analyse pour la situation de modalité de passation inversée du questionnaire matriciel. Dans cette analyse, nous ne prenons pas en compte l'indice IBEPT, nous nous intéressons directement aux seuls facteurs.

Modalité inversée

Premièrement, nous constituons les catégories de réponses aux besoins d'inclusion et de distinction en reproduisant la méthode des clusters en 5 groupes distincts. Après 7 itérations, chaque classe obtenue est respectivement composée de N=52, N=18, N19, N=55 et N=37. Le nombre de répondants dans chaque classe est satisfaisant. Nous indiquons directement le titre de chaque classe, identique à l'analyse précédente. La description des classes est disponible dans l'annexe 4.8 de cette quatrième étude. En effet, nous obtenons les mêmes types de classe que pour les réponses à ce même questionnaire auprès de la population de la modalité classique du questionnaire matriciel.

Adéquation interpersonnelle au travail – modalité inversée

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe, catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction, et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 181) = 67.690, p = .000.

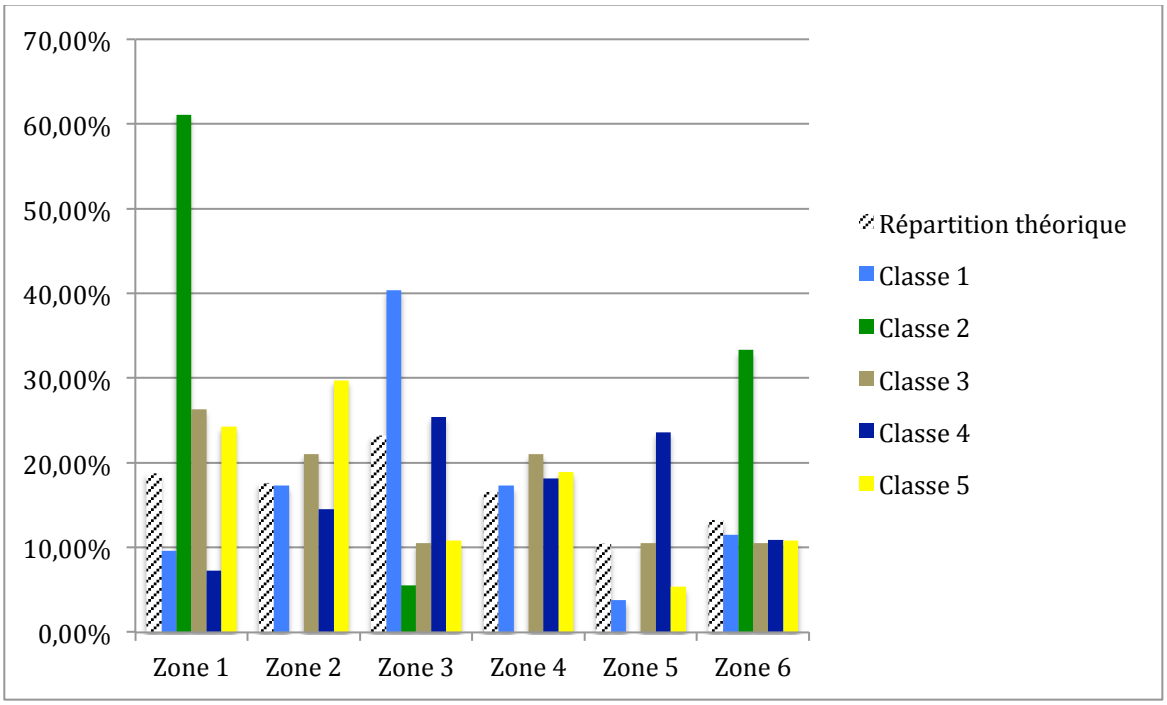


Figure 4.15 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonnelle

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses « rationnelles » et une sous-représentation des réponses fortement sous-normatives et sur-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles et non fortement sous-normatives et normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses contre-normatives et l'absence de réponses dans les autres zones.
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses fortement contre-normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sous-normatives et une sous représentation des réponses « rationnelles »
    - Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses fortement sous-normatives et non « rationnelles » pour ce facteur.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation des réponses fortement sous-normatives et une sur représentation des réponses sur-normatives
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et sur normatives, mais non fortement sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une répartition plutôt équilibrée dans chaque zone de réponses repérées dans la matrice
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses équilibrées dans tous les types.

Epanouissement au travail – modalité inversée

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Epanouissement au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 181) = 49.261, p = .000.

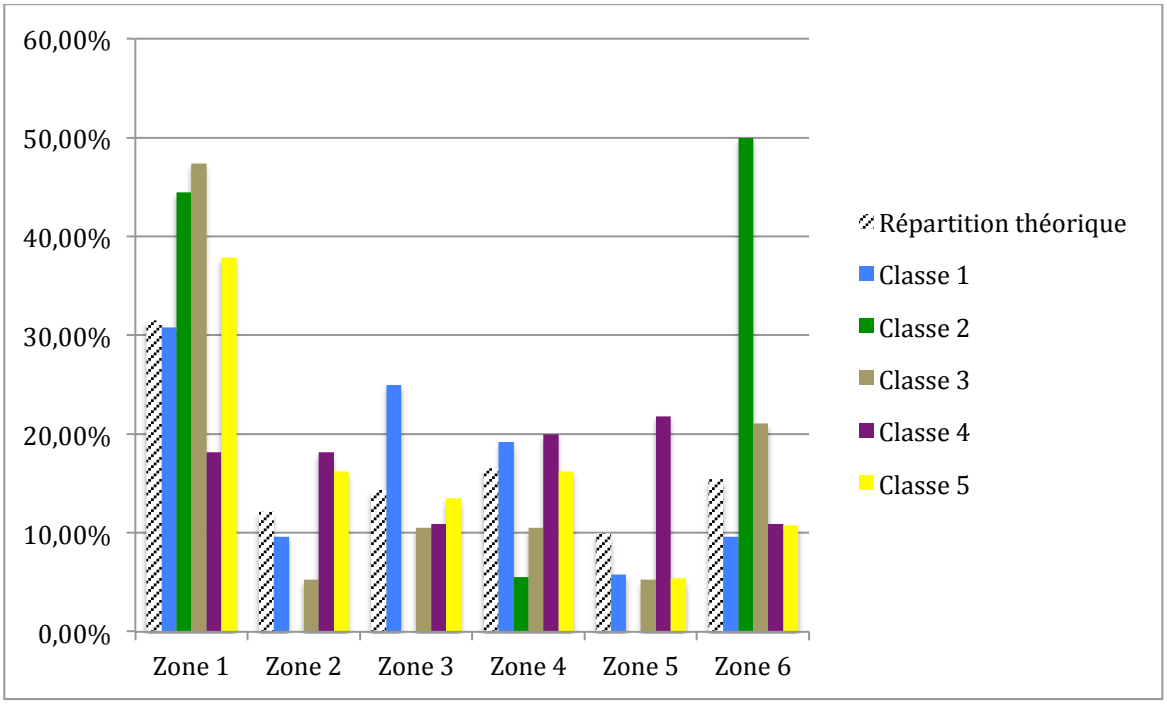


Figure 4.16 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Epanouissement au travail

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses « rationnelles » et une sous représentation des réponses fortement sur-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles et non fortement sur-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement contre-normatives et une très faible représentation dans les autres zones de réponses.
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses fortement contre-normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sous-normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses fortement sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation de réponses fortement sous-normatives et une sur représentation des réponses sur-normatives
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et sur normatives, mais non fortement sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une sous-représentation des réponses « rationnelles » une sur représentation des réponses sous-normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses à tendances sous-normatives

Sentiment de compétence au travail – modalité inversée

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Sentiment de compétence au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 181) = 88.014, p = .000.

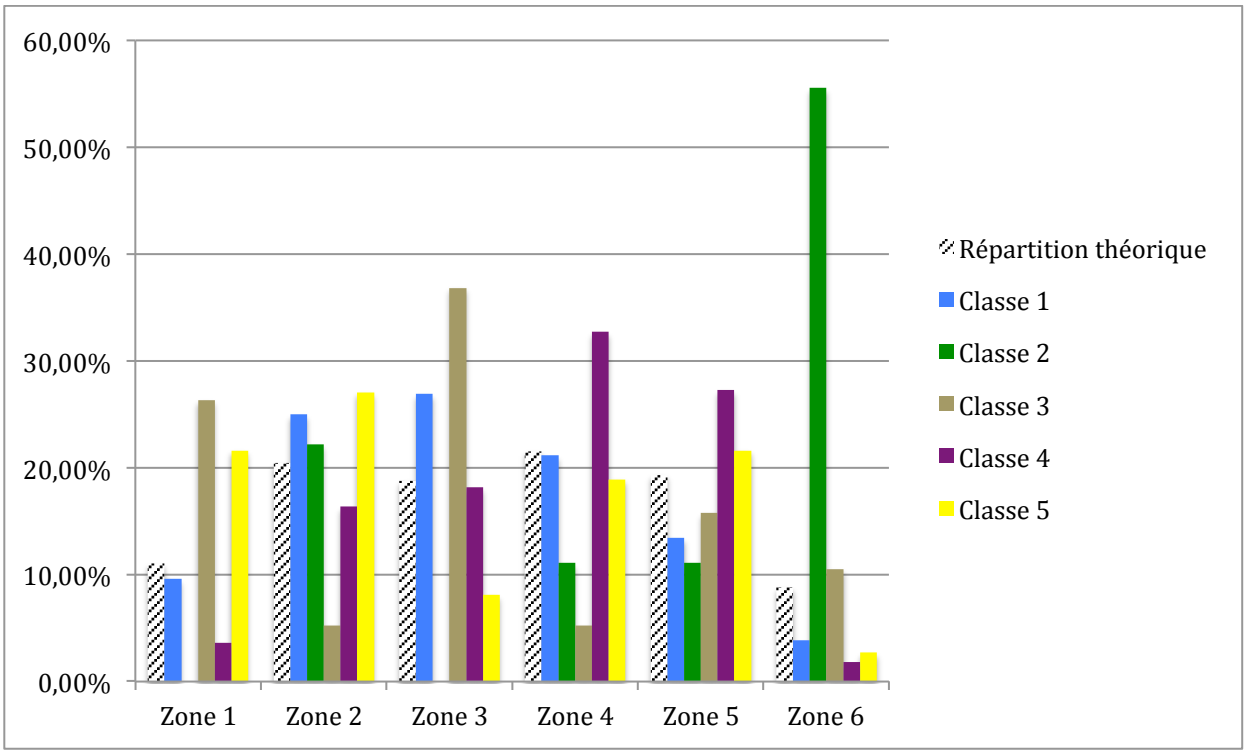


Figure 4.17 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Sentiment de compétence

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une légère sur-représentation des réponses « rationnelles »
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = tendances vers les réponses rationnelles pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sur-normatives et une sous-représentation des réponses dans les autres zones à l'exception des réponses sou-normatives
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = réponses fortement sur-normatives pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sous-normatives et « rationnelles », tout en étant faiblement représenté dans les zones bordant les réponses « rationnelle »
    - Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses fortement sous-normatives et rationnelles pour ce facteur.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation des réponses fortement contre-normatives et une sur représentation des réponses normatives et sur-normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et sur normatives, mais non fortement contre-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une sous-représentation des réponses « rationnelles » une sur représentation des réponses fortement sous-normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses à tendances sous-normatives mais pas « rationnelle »

Reconnaissance perçue – modalité inversée

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Reconnaissance perçue au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 181) = 31.916, p = .000

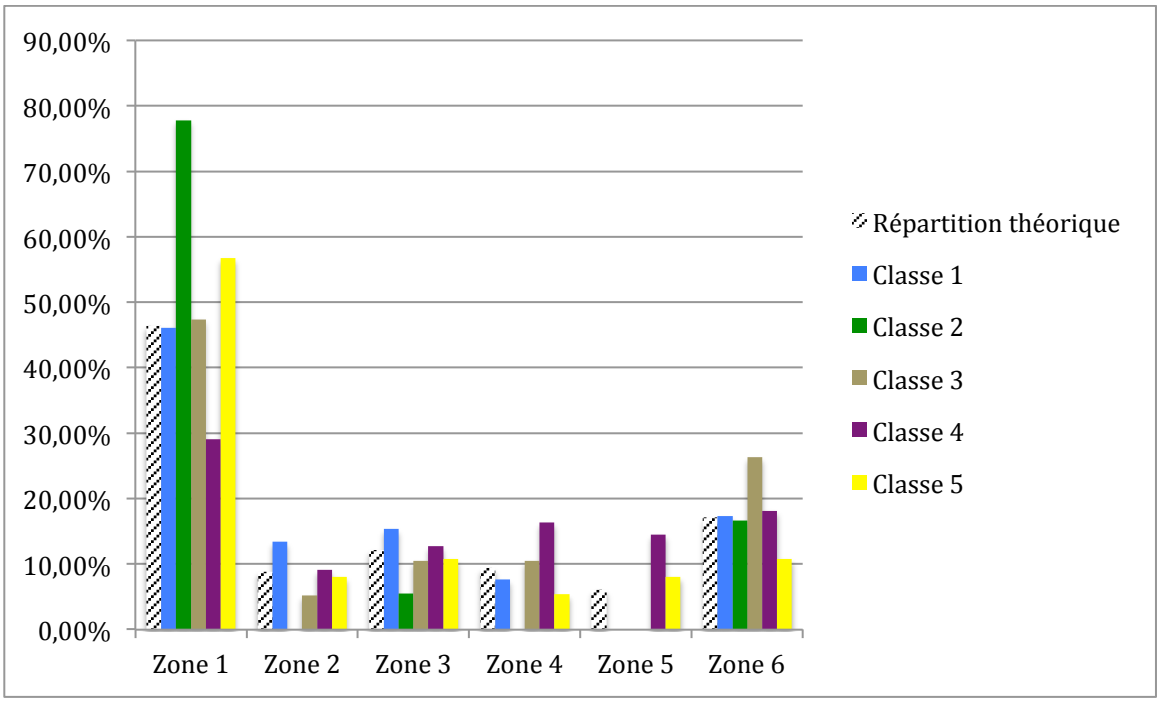


Figure 4.18 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Reconnaissance perçue

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses « rationnelles » et une absence de réponses sur-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = tendances vers les réponses rationnelles pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses sous-normatives et une sous-représentation de réponses dans les autres zones à l'exception des réponses fortement sur-normatives
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = tendances de réponses vers les extrêmes pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sur-normatives et l'absence de réponses sur-normative.
    - Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activée = réponses fortement sur-normatives pour ce facteur

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation des réponses fortement sous-normatives et une sur représentation des réponses normatives et sur-normatives
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et sur normatives, mais non fortement sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une sous-représentation des réponses fortement sur-normatives et une sur représentation des réponses fortement sous-normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses à tendances sous-normatives

Volonté d'engagement – modalité inversée

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Volonté d'engagement au travail. Nous obtenons, X^2 (20, N = 181) = 56.729, p = .000

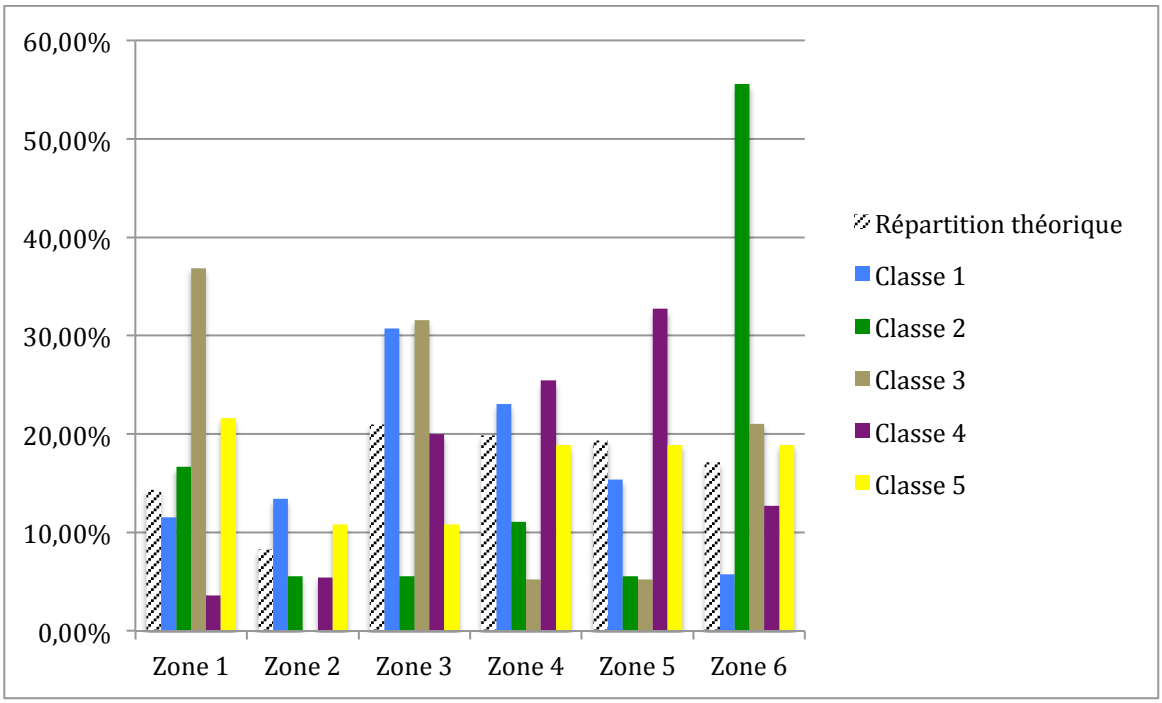


Figure 4.19 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Volonté d'engagement

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses « rationnelles » et sous-normatives et une sous représentation des réponses fortement sur-normative.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles ou sous-normatives, mais non fortement sur-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sur-normatives et une sous-représentation de réponses dans les autres zones à l'exception des réponses fortement sous-normatives
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = tendances de réponses vers les extrêmes pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement sous-normative et « rationnelles », et des réponses faiblement représentées dans les zones autour des réponses « rationnelles »
    - Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses fortement sous-normatives ou rationnelles pour ce facteur

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation des réponses sous-normatives et une sur représentation des réponses normatives et sur-normatives
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et sur normatives, mais non sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une sous-représentation des réponses « rationnelles » et une sur représentation des réponses fortement sous-normative.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées= réponses à tendances sous-normatives

Adéquation avec le responsable hiérarchique – modalité inversée

Le test du X^2 nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la classe catégorisant un équilibre des besoins d'inclusion et de distinction et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour le facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchie au travail au travail. Nous obtenons, X^2 (12, N = 402) = 79.514, p = .000

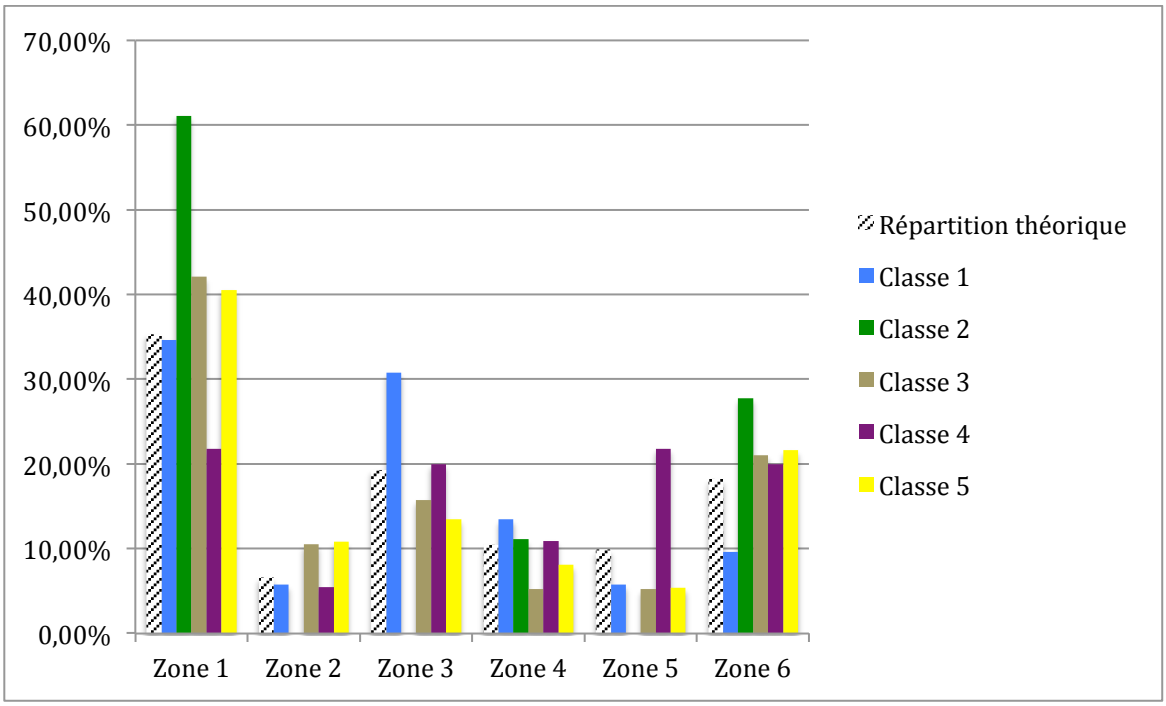


Figure 4.20 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique

Lecture et interprétations des résultats :

- La classe 1, forte inclusion et faible distinction, se caractérise par une sur-représentation des réponses « rationnelles », et une sous représentation des réponses fortement sur-normatives.
    - Inclusion fortement activée pour une distinction faible = réponses rationnelles, et non fortement sur-normatives pour ce facteur.

- La classe 2, faible inclusion et forte distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement contre-normative, et une sous-représentation de réponses dans les autres zones à l'exception des réponses normatives.
    - Inclusion faible pour une distinction fortement activée = tendances de réponses vers les extrêmes pour ce facteur.

- La classe 3, faible inclusion et faible distinction se caractérise par une sur-représentation des réponses fortement contre-normatives, et des réponses normatives et sur-normatives faiblement représentées
    - Inclusion et distinction équilibrées et faiblement activées = réponses fortement sous-normatives et faibles réponses normatives.

- La classe 4, forte inclusion et forte distinction, se caractérise par une sous-représentation des réponses sous-normatives, et une sur représentation des réponses sur-normatives.
    - Inclusion et distinction équilibrées et fortement activées = réponses normatives et sur normatives, mais non sous-normatives pour ce facteur.

- La classe 5, inclusion et distinction moyenne, se caractérise par une répartition équilibrée des réponses dans les zones de la matrice.
    - Inclusion et distinction équilibrées et moyennement activées = réponses équilibrées dans tous les types

Synthèse des résultats – modalité inversée

Afin de comprendre les résultats d'un point de vue plus global, nous proposons de les regrouper dans le tableau 4.15 suivant.

Tableau 4.15 : Répartition des résultats Classes / Zones de chaque facteur étudié pour la modalité classique de passation

Facteurs	AD.		EP.		COMP.		RECO.		ENG.		HAD.	
Classes	Sur	Sous	Sur	Sous	Sur	Sous	Sur	Sous	Sur	Sous	Sur	Sous
1	Z3	Z1 / Z5	Z3	Z6	Z3		Z3		Z3 / Z2	Z6	Z3	Z6
2	Z1 / Z6		Z1 / Z6		Z6		Z1	Z5	Z6		Z1 / Z6	
3	Z1 / Z6	Z3	Z1 / Z5		Z1 / Z3	Z2 / Z4 / Z5	Z6	Z5	Z1 / Z3	Z2 / Z4 / Z5	Z1	Z4 / Z5
4	Z5	Z1	5	Z1	Z4 / Z5	Z1 / Z6	Z4 / Z5	Z1	Z4 / Z5	Z1 / Z2	Z5	Z1
5			Z1 / Z2	Z3	Z1	Z3	Z1	Z6	Z1	Z3		

Ce tableau nous permet de clarifier plusieurs résultats :

- ✓ En situation de besoins fortement satisfaits et équilibrés, le répondant ne se situe pas ses réponses de façon contre-normatives, zones 1 ou 6, du questionnaire matriciel, le répondant privilégie des réponses normatives et sur-normatives.
- ✓ En situation de besoins faiblement satisfaits et équilibrés, le répondant situe préférentiellement ses réponses de façon contre-normatives, zones 1 ou zone 6 du questionnaire matriciel. Il en va de même en situation de forte distinction et de faible inclusion.
- ✓ En situation de besoin d'inclusion satisfait et activé face au besoin de distinction, le répondant choisit les réponses « rationnelles ».

Ces résultats sont similaires aux résultats de la modalité classique de questionnaire. Ainsi le sens de la méthode n'oriente pas les réponses du participant lorsque celui-ci exprime son rapport à l'équipe.

Analyse des résultats des deux modalités

Avec ces différentes analyses, nous souhaitons vérifier que le rapport au groupe que possède l'individu lorsqu'il répond au questionnaire matriciel est bien mis en exergue par ses réponses. En retrouvant, pour chaque facteur et dans les deux modalités de passation, les mêmes types de répartition de réponses, nous confirmons cette analyse. En effet, autant le niveau de satisfaction que d'activation des besoins d'inclusion et de distinction, qui éclairent le vécue de l'individu face à son groupe d'appartenance, se lient à des types de réponses spécifiques dans la matrice. Par exemple, un individu se sentant bien inclus dans son équipe et peu distinct des coéquipiers, offre des réponses de bien-être individuel et collectif parfaitement similaire.

Ces résultats nous permettent de confirmer l'hypothèse H3a. Les observations autour des facteurs « Adéquation Interpersonnelle au travail » et « Volonté d'engagement au travail » faites dans la précédente étude se confirment et sont généralisables pour ces deux éléments.

Nous confirmons également l'hypothèse H3b. Il apparaît que dans une population plus large et moins spécifique, les différents types de satisfaction et d'équilibre des besoins

d'inclusion et de distinction sont visibles dans notre modalité matricielle de questionnaire pour l'ensemble des facteurs constituant le bien-être psychologique au travail. Malgré tout, une réserve s'impose pour les facteurs Reconnaissance perçue et Adéquation interpersonnelle avec le supérieur hiérarchique.

L'ensemble de ces résultats sera discuté ultérieurement.

Éléments de synthèse

- ✓ Bien que les corrélations entre le bien-être capté au niveau collectif et les variables dépendantes étudiées diffères selon la modalité de passation, cette dernière n'influence pas la capacité de l'outil à capter le rapport au groupe du répondant
- ✓ Différents types de satisfaction et d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction sont mis en avant dans notre questionnaire matriciel
    - o En situation de besoins fortement satisfaits et équilibrés, le répondant privilégie des réponses normatives et sur-normatives et ne se positionne pas de façon contre-normative
    - o En situation de besoins faiblement satisfaits et équilibrés, le répondant situe préférentiellement ses réponses de façon contre-normatives. Il en va de même en situation de forte distinction et de faible inclusion.
    - o En situation de besoin d'inclusion satisfait et plus activé que le besoin de distinction, le répondant choisit les réponses « rationnelles ».

- ✓ Ces résultats confirment que lorsque l'individu répond au questionnaire matriciel il procède à une comparaison sociale, ses réponses traduisant son rapport à l'équipe.
- ✓ L'outil est susceptible de proposer une lecture du rapport Individu / Groupe cohérent avec la théorie de la distinctiveté optimale, dans la continuité des travaux sur la Conformité supérieure de soi.

Réponses au questionnaire matriciel et variables intra-individuelles

Les différentes analyses statistiques et les premières interprétations qui jalonnent cette étude nous permettent d'argumenter le regroupement des deux modalités de passation en une

base de données unique de 465 réponses. D'un côté l'analyse des scores à l'échelle individuelle soulève des différences que nous ne retrouvons pas dans nos analyses. Nous avons également identifié un effet issu de l'échelle collective, en particulier au travers des corrélations avec les variables convoquées dans notre étude. Afin de définitivement consolider les résultats en regroupant l'ensemble des scores, nous observons si ces différences se retrouvent dans les liens avec les variables intra-individuelles de l'estime de soi et de l'optimisme. Le tableau 4.16 nous permet de conclure au regroupement.

Tableau 4.16 : analyse des différences entre corrélation IBEPT et ESS et LOT-R pour chaque modalité de passation du questionnaire

	Modalité classique IBEPT I	Modalité inversée IBEPT I	Z de Fisher	Modalité classique IBEPT C	Modalité inversée IBEPT C	Z de Fisher
ESS	.483	.413	.87	.266	.374	-1.19
LOT-R	.444	.432	.15	.26	.43	-1.92
	N= 224	N=180		N= 224	N=180	

Note : aucune corrélation significative

La littérature scientifique à de nombreuses fois mise en avant les liens entre l'expérience de bien-être psychologique, hédoniste ou eudémonique, et les variables estime de soi et optimisme. Nos résultats, appliqués au domaine de vie travail, vont également dans ce sens. Le tableau 4.17 ci-après nous permet de confirmer que nos mesures du bien-être tant sur les plans individuel que collectif se lient aux deux traits de personnalité à l'étude.

Ainsi, avec 19% de variance partagée, le bien-être psychologique au travail de l'individu est lié à l'estime qu'il se porte et à son optimisme. Ces deux variables sont également très liées, avec 42% de variance partagée. Ces éléments constituent de premiers arguments à la validation de l'hypothèse 10 sur laquelle nous reviendrons plus en détail.

Comme de nombreux autres résultats liant le niveau collectif à des mesures captant exclusivement un construit au niveau individuel, les corrélations entre le bien-être psychologique au travail au niveau de l'équipe sont dans une moindre mesure significativement liées à l'estime de soi et l'optimisme du répondant.

Tableau 4.17 : Matrice de corrélation entre l'estime de soi et l'optimisme et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel et collectif

	A. ESS	B. LOT-R
A. ESS		.648**
1. IBEPT_I	.441**	.442**
2. AD_I	.348**	.362**
3. EP_I	.403**	.427**
4. COMP_I	.443**	.342**
5. RECO_I	.324**	.351**
6. ENG_I	.278**	.271**
7. HAD_I	.224**	.263**
1.2. IBEPT_C	.313**	.336**
2.2. AD_C	.266**	.290**
3.2. EP_C	.294**	.322**
4.2. COMP_C	.327**	.289**
5.2. RECO_C	.210**	.257**
6.2. ENG_C	.214**	.213**
7.2. HAD_C	.151**	.189**

Note : ** $p < .01$; ESS N = 402, LOT-R N = 404.

Estime de soi et réponses au questionnaire matriciel

Ces premiers résultats sont intéressants, mais distinguent les échelles individuelle et collective. Nous souhaitons rendre compte d'un potentiel lien entre les réponses à la modalité matricielle du questionnaire, c'est à dire en prenant en compte l'interaction entre les deux échelles et la variable estime de soi.

Pour ce faire nous avons conduit un grand nombre d'analyses qui se sont avérées infructueuses.

- ✓ Nous avons cherché une équation mathématique pouvant rendre compte de l'interaction entre les deux échelles sans perdre ou sans déséquilibrer la valeur de chacune d'elle. Après plus d'une vingtaine d'essais, soit autour d'un score d'interaction complexe, soit autour d'une formule situant les scores au travers de coordonnées, cette approche s'est également avérée infructueuse. Par conséquent,

les analyses conservant le caractère continu n'ont pas abouti.

- A cette occasion, nous avons constaté les limites mathématiques liées à la présence du chiffre 0 pour coter le plus bas niveau de l'échelle. En effet, notre recherche d'indice d'interaction a été très perturbée soit par le score 0 issue de l'échelle, soit par le score 0 issue de l'étude de la différence entre les échelles. Pour les études suivantes, nous coterons l'échelle de 1 à 6 au lieu de 0 à 5.

✓ Nous avons classé les scores de l'échelle ESS en quartile à partir des résultats issus de l'étude, puis en 3 catégories ou encore selon la répartition de la classification préconisée à l'origine par les auteurs de l'échelle : faible (premiers 15% de l'échelle), moyen et fort (derniers 17,5% de l'échelle).

✓ Nous avons testé ces différentes classifications avec les Zones définies dans la matrice selon les travaux de la conformité supérieure de soi. Les résultats obtenus ne sont pas significatifs.

✓ Nous avons cherché à classifier différemment les scores des échelles individuelle et collective pris ensemble, afin de faire ressortir le positionnement de la croix à partir de la distance entre les deux échelles. L'analyse des liens avec les catégories de l'ESS s'est avérée infructueuse.

Au final, les seuls résultats significatifs obtenus sont peu satisfaisants. Ces derniers s'attachent surtout à mettre en avant les liens entre l'estime de soi et le bien-être perçu au niveau individuel et collectif et moins les logiques « je ≥ nous » ou « je ≤ nous » que nous souhaitons investir.

Exemple d'exploration statistique pour l'estime de soi

Par exemple, nous avons conduit une classification par la méthode des Clusters de l'ensemble des réponses au questionnaire matriciel en réunissant les résultats des modalités classique et inversée pour l'indice IBEPT. Nous réalisons cette analyse à partir des variables IBEPT-I, IBEPT-C et DIFF-IBEPT.

La lecture de l'Arbre hiérarchique utilisant la Distance de Ward nous permet d'envisager un modèle à 5 clusters. Pour 5 classes une solution apparaît à 9 itérations. Chaque classe est respectivement composée de N=97, N=14, N=185, N=146 et N=23. Le nombre de répondants dans chaque classe n'est pas satisfaisant, mais nous décidons de continuer cette démonstration à vocation exploratoire. La variable la plus discriminante avec F = 370.123, p = .000 est l'IBEPT-I, contre F = 336.120, p = .000 pour la variable IBEPT-C et F = 273.423, p = .000 pour la variable DIFF-IBEPT-C. Nous confirmons que cette solution ne met pas prioritairement en avant la distance entre les deux niveaux de mesure du bien-être.

Plutôt qu'un tableau, nous proposons la figure 4.21 pour comprendre la logique derrière chacune des classes créées par la méthode « Nuées dynamiques ».

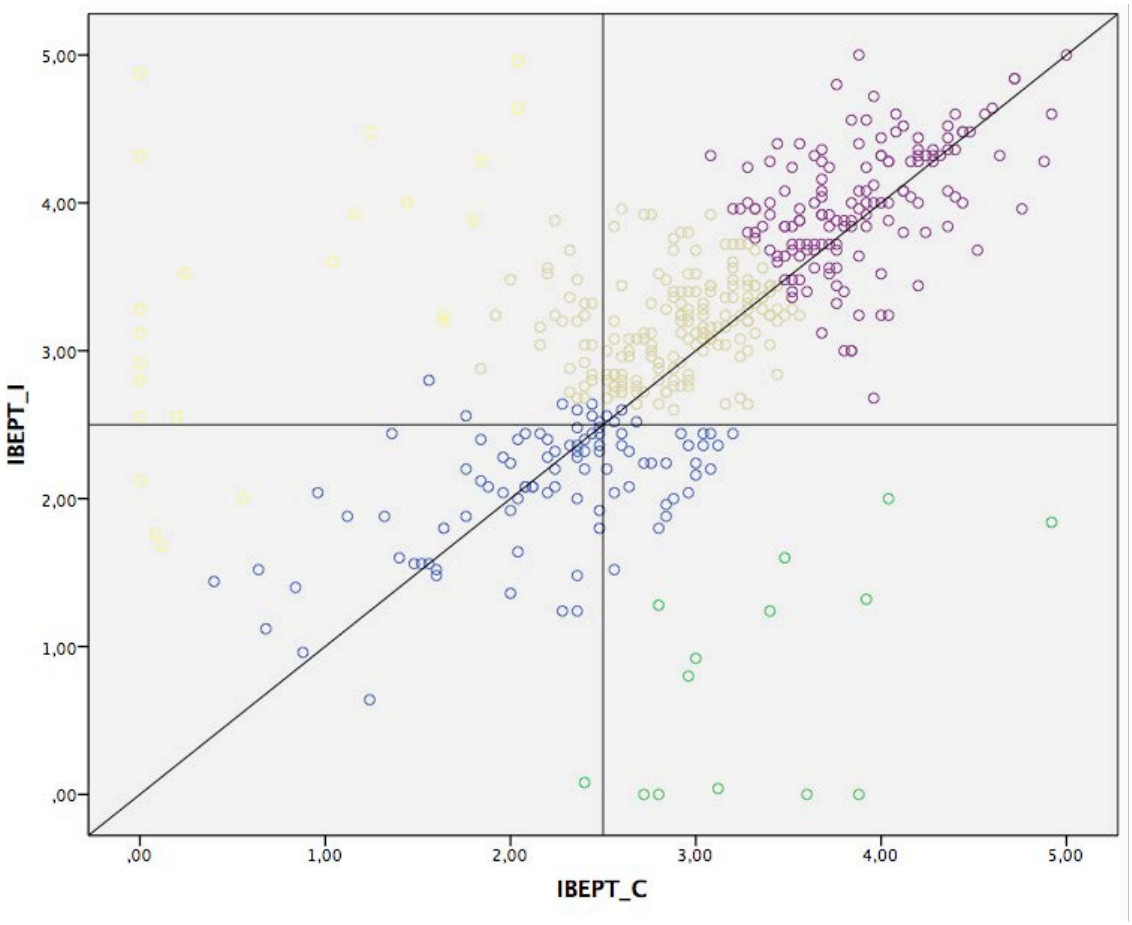


Figure 4.21 : représentation graphique des catégories de réponses suite à une analyse par Cluster pour les facteurs IBEPT-I, IBEPT-C et DIFF-IBEPT

Légende :

- Classe 1
- Classe 2
- Classe 3
- Classe 4
- Classe 5

Détail des classes :

Classe 1 : Bien-être individuel et collectif faible

✓ Cette classe correspond à un indice simple DIFF-IBEPT équilibré légèrement négatif (M= -.11, minimum = -1.12, maximum = 1.24) associé à des scores de bien-être individuel (M= 2,1, minimum = .64 maximum = 2.8) et collectif (M= 2.2, minimum = .40, maximum = 3.20) les plus bas.

Classe 2 : Bien-être individuel faible et inférieur à un bien-être collectif fort

✓ Cette classe correspond à un indice simple DIFF-IBEPT négatif (M= -2.5, minimum = -3.88, maximum = -1.52) associé à des scores de bien-être individuel faible (M= 0.7, minimum = 0 maximum = 2) et collectif fort (M= 3.36, minimum = 2.40, maximum = 4.92).

Classe 3 : Bien-être individuel et collectif moyen

✓ Cette classe correspond à un indice simple DIFF-IBEPT équilibré légèrement positif (M= .28, minimum = -.64, maximum = 1.64) associé à des scores de bien-être individuel (M= 3.17, minimum = 2.60 maximum = 3.97) et collectif (M= 2.9, minimum = 1.84, maximum = 3.46) moyens.

Classe 4 : Bien-être individuel et collectif fort

✓ La classe 4 correspond à un indice simple DIFF-IBEPT équilibré légèrement

positif (M= .11, minimum = -1.28, maximum = 1.24) associé à des scores de bien-être individuel (M= 3.99, minimum = 2.68 maximum = 5) et collectif (M= 3.88, minimum = 3.08, maximum = 5) forts. Selon nos hypothèses, cette classe correspond au répondant de « haut statut ».

Classe 5 : Bien-être individuel fort et supérieur à un bien-être collectif faible

- ✓ La classe 5 correspond à un indice simple DIFF-IBEPT positif (M= 2.64, minimum = 1.44, maximum = 4.88) associé à des scores de bien-être individuel fort (M= 3.38, minimum = 1.68 maximum = 4.96) et collectif faible (M= .74, minimum = 0, maximum = 2.04). Selon nos hypothèses, cette classe correspond aux répondants « préservés »

Nous procédons à une analyse de l'équivalence des distributions des résultats obtenus à l'échelle ESS selon les classes présentées ci-dessus. Le test de Kruskal-Wallis est significatif, $H(4) = 65{,}987$, $p = .000$, la distribution des scores d'estime de soi au cœur de chaque Classe est effectivement différente.

Pour aller plus loin dans l'analyse, nous utilisons un classement des données de l'échelle ESS en 4 catégories. Nous faisons le choix de ne pas utiliser des classements ex nihilo à nos résultats, mais une distribution par quartile. Nous retenons :

- Catégorie 1 : 25% des répondants, estime de soi la plus faible
- Catégorie 2 : 25% des répondants, estime de soi faible à moyenne
- Catégorie 3 : 25% des répondants, estime de soi moyenne à forte
- Catégorie 4 : 25% des répondants, estime de soi la plus forte

Nous procédons à une analyse par X^2 à partir de cette classification. Ce test nous permet de confirmer la présence d'un lien entre la Classe de réponses au questionnaire matriciel pour l'indice de bien-être psychologique au travail et la catégorie de réponses à l'échelle d'estime de soi. Nous obtenons, X^2 (12, N = 402) = 79.514, $p = .000$

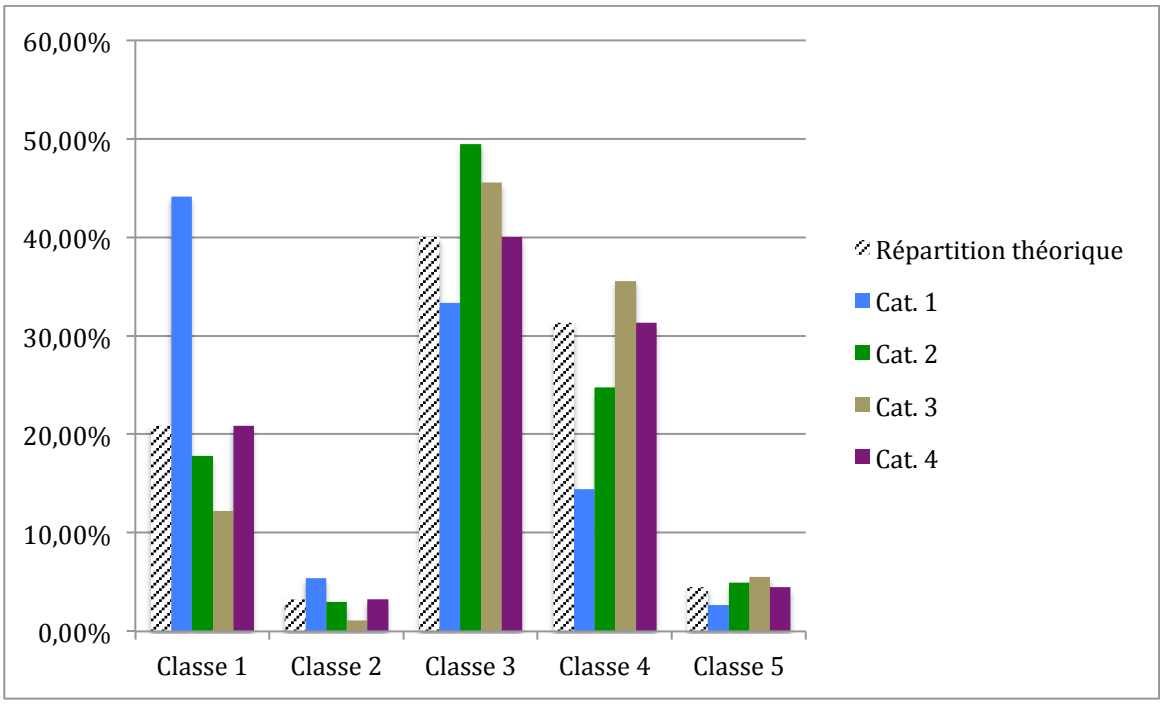


Figure 4.22 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses à l'échelle d'estime de soi, dans chaque Classe de réponse au questionnaire matriciel pour l'indice de bien-être psychologique au travail

Interprétation des résultats

Il ressort de ces résultats que seule une estime de soi faible participe aux réponses dans la matrice. En effet, les 25% des répondants possédant une estime d'eux même forte sont présents de façon homogène dans les 4 typologies de réponses.

Par exemple, la classe 5, que nous identifions comme la classe des répondants « préservés », ne contient pas une majorité de répondants possédant la plus forte estime d'eux même. L'hypothèse H7 est invalidée.

La classe 4, que nous identifions en parallèle aux travaux de Bourguignon et collègues (2013) comme des répondants de « hauts statuts » n'est pas homogène en terme d'estime de soi. Nous observons que les répondants déclarant l'estime d'eux même la plus faible étant sous représenté, au profit de profil à l'estime de soi moyenne et forte. L'hypothèse H8 est invalidée.

Cette exploration des résultats, et malgré toutes nos tentatives autour de méthodes différentes, ne nous permet pas de conclure l'hypothèse H9. Cette dernière est déclarée

infructueuse. L'ensemble des résultats sera discuté ultérieurement.

Optimisme et réponses au questionnaire matriciel

La variable Optimisme nous permet d'explorer une voie encore différente de celles testées pour la variable précédente. L'optimisme est sensé bien se lier à la santé et au bien-être, il constitue même un élément prédictif de la bonne santé. Nous souhaitons porter un regard particulier sur ces liens. Dans un premier temps, nous observons à partir du tableau 4.18 ci-après les liens entre l'optimisme et l'ensemble des indicateurs de santé de notre étude. Ces premiers résultats nous permettent de valider l'hypothèse H10. Par ailleurs, les facteurs qui composent le bien-être proposent des corrélations avec l'optimisme plutôt homogène. Ainsi, pour simplifier nos analyses, nous proposons de travailler à partir du seul indice IBEPT.

Tableau 4.18 : Matrice de corrélation entre l'optimisme et l'ensemble des facteurs de santé psychologique au travail

	LOT-R
ESS	.648**
MSP-9	-.407**
SWLS	.359**
1. IBEPT_I	.442**
2. AD_I	.362**
3. EP_I	.427**
4. COMP_I	.342**
5. RECO_I	.351**
6. ENG_I	.271**
7. HAD_I	.263**
1.2. IBEPT_C	.336**
2.2. AD_C	.290**
3.2. EP_C	.322**
4.2. COMP_C	.289**
5.2. RECO_C	.257**
6.2. ENG_C	.213**
7.2. HAD_C	.189**

Note : ** $p < .01$, N = 404.

Analyse par régressions polynomiales avec analyse de réponse de surface.

Nos deux prochaines hypothèses convoquent l'utilisation de la méthode des régressions polynomiales couplées à l'analyse de surface de réponse. Nous proposons ainsi de conduire la même méthode que dans l'étude précédente afin d'observer les liens entre les échelles IBEPT-I et IBEPT_C prises ensemble et la variable intra-individuelle Optimisme.

De façon préalable à l'analyse par régressions, nous nous appuyons à nouveau sur la méthode de Fleenor (1996) afin d'étudier le bien-fondé de notre démarche. Les résultats apparaissent acceptables.

Tableau 4.19 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous »

Indice de bien-être psychologique au travail	%	Moy. IBEPT-I "Je"	Moy. IBEPT-C "Nous"
"Je" supérieur à "nous"	18 %	3.5	2.1
Equivalent	63 %	3.2	3.1
"Je" inférieur à "nous"	19 %	2.3	3.3

Note N = 465

<u>Résultats de la régression polynomiale :</u>

- N = 465
- R^2 = .225
- R^2 ajusté = .215
- Erreur σ = .92
- DW = 1.8
- Test F (5, 398) = 23.084, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .991, $p = .016$

L'Optimisme individuel est prédit par le niveau d'accord / désaccord entre le bien-être au travail perçu au niveau individuel et perçue au niveau collectif

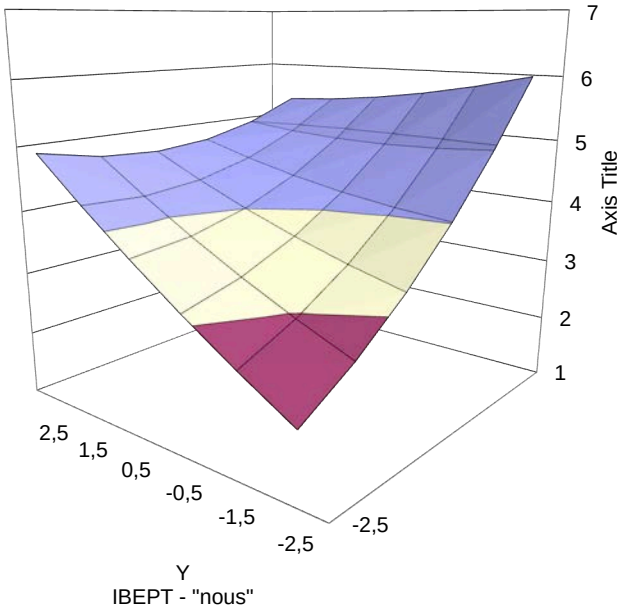


Figure 4.23 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables IBEPT aux niveaux individuel et collectif prédisant l'Optimisme

Tableau 4.20 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l'indice de bien-être psychologique au travail relié à la variable Optimisme

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe "accord", x = y (lié à Z)	.65	.07	8.762	.000	OUI	.16	+
Test 2 : Courbe axe "accord", x = y (lié à Z)	-.05	.05	-1.069	.286	NON		
Test 3 : Pente axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	.21	.12	1.761	.079	NON		
Test 4 : Courbe axe "désaccord", x = - y (lié à Z)	.23	.08	2.792	.005	OUI	.02	+

Note : N = 403

Interprétations

Nous observons que le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Indice de Bien-être Psychologique au Travail est significatif (selon un effet de grande taille). Par ailleurs, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Nous pouvons en conclure que le niveau d'optimisme de l'individu est prédit par la force de l'expérience de bien-être psychologique au travail lorsque l'individu perçoit une homogénéité entre sa propre expérience et celle qu'il attribue à son équipe.

De plus, nous observons également que le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de bien-être est significatif et positif (selon un effet de petite taille). Le test de la pente est quand à lui non significatif. Dans une lecture littérale, en reprenant le formulation ci-dessus, nous pouvons en conclure que le niveau d'optimisme de l'individu est prédit par la force de l'expérience de bien-être psychologique au travail lorsque l'individu perçoit un déséquilibre entre sa propre expérience et celle qu'il attribue à son équipe, quelque que soit le sens de cet équilibre.

Mais une telle lecture des résultats constituent un jeu à sommes nulles. En effet, l'optimisme serait ici lié à l'expérience de bien-être individuel et collective, que ces dernières soient hautes et perçue en accord ou que ces dernières soient hautes et perçue en désaccord. Au final, ces résultats nous apprennent surtout que l'optimisme est liée à la perception d'une expérience de bien-être quelque soit le niveau de mesure de ce dernier. Une personne intrinsèquement optimiste élabore une réponse de bien-être soit à son seul niveau, soit à exclusivement à celui du groupe ou les deux. Une personne moins optimisme élabore par contre une réponses de moindre bien-être aux deux niveau de mesures. Cette lecture des résultats est cohérente avec le graphique proposé dans la figure 4.23.

Ces résultats nous permettent de valider l'hypothèse H11, en situation d'accord entre les deux niveaux de mesure, l'optimisme est lié à l'expérience de bien-être psychologique au travail.

Par ailleurs, l'hypothèse (optimiste) d'un lien entre la variable intra-individuelle et les mesures de bien-être psychologique au travail en situation de désaccord est également validée. Un lien significatif de petite taille apparaît, nous permettant de valider l'hypothèse H12.

Bien que ces résultats nous permettent de valider les hypothèses élaborées, il est nécessaire de nuancer les conclusions que nous pouvons tirer d'une telle analyse. Nous les

discuterons ultérieurement.

Éléments de synthèse

- ✓ Nos résultats confirment le lien mainte fois argumenté par la communauté scientifique entre santé psychologique et Estime de soi ou Optimisme.
- ✓ L'estime de soi, à moins qu'elle soit faible, ne semble pas influencer le type de réponses dans le questionnaire matriciel au-delà du lien avec le seul bien-être psychologique au travail capté aux niveaux individuel et collectif
- ✓ En situation d'accord comme de désaccord entre les niveaux de bien-être plus ce dernier augmente plus l'individu se déclare optimiste
- ✓ La variable intra-individuelle optimisme ne semble pas participer à des typologies de réponses dans le questionnaire matriciel au-delà du lien linéaire avec chacune des échelles

Prédire la performance du groupe, capacité diagnostique de l'outil

Précédemment dans l'étude 2 et ci-dessus avec la variable Optimisme, nous avons montré l'intérêt de l'outil matriciel à répondre à la troisième voie d'analyse que constituent les aspects prédictifs de l'interaction entre les deux niveaux de mesures. Nous proposons cette analyse à partir de la technique des « Régressions polynomiales avec analyse de réponse de surface ». Nous appliquons cette analyse aux données regroupées des deux modalités de passation. Nous souhaitons envisager le niveau de généralité des résultats précédemment observés, en particulier en sortant d'un potentiel biais de population prégnant dans l'étude 3.

Par ailleurs, nous considérons la mesure du climat de justice comme un éléments traduisant la qualité du fonctionnement du groupe. D'ailleurs, une corrélation de $Rs = .455$, $p > .01$, avec la mesure auto-rapporté de performance de l'équipe supporte cette affirmation.

Corrélations

Préalablement, nous testons l'intérêt d'étudier le lien entre le bien-être psychologique au travail tel que mesuré dans notre étude et les mesures du climat de justice dans l'équipe à partir d'une lecture des corrélations entre les variables. Le tableau 4.21 rend compte des résultats.

Tableau 4.21 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif avec le climat de justice dans le groupe

	A. Justice Procédurale	B. Justice Interactionelle	C. Justice Distributive	D. Climat dans l'équipe	Justice dans l'équipe
1. IBEPT_I	.474**	.397**	.265**	.430**	.457**
2. AD_I	.569**	.560**	.355**	.567**	.596**
3. EP_I	.366**	.279**	.218**	.325**	.337**
4. COMP_I	.293**	.237**	.111*	.236**	.281**
5. RECO_I	.351**	.282**	.229**	.325**	.332**
6. ENG_I	.260**	.241**	.111*	.232**	.261**
7. HAD_I	.351**	.262**	.186**	.300**	.320**
1.2. IBEPT_C	.547**	.475**	.412**	.549**	.538**
2.2. AD_C	.578**	.598**	.410**	.612**	.625**
3.2. EP_C	.427**	.344**	.312**	.411**	.402**
4.2. COMP_C	.497**	.396**	.358**	.472**	.468**
5.2. RECO_C	.338**	.292**	.290**	.349**	.329**
6.2. ENG_C	.443**	.362**	.321**	.438**	.425**
7.2. HAD_C	.380**	.324**	.270**	.369**	.370**

Note : ** $p < .01$, * $p < .05$; N = 404

Bien que dans cette population les corrélations entre le bien-être individuel et collectif et le sentiment de justice distributive soient meilleures que dans l'étude précédente, nous excluons cette composante. En effet, certaines corrélations au niveau individuel posent question, si un lien linéaire n'est pas probant, les résultats de la régression polynomiale seront influencés. De plus nous souhaitons comparer ces résultats à ceux obtenus dans l'étude 2. Nous reproduisons donc la même variable dépendante à partir de la moyenne des composantes Justice procédurale et Justice interactionnelle. La variable est nommée Justice dans l'équipe, les corrélations sont présentées dans le tableau 4.21.

Écarts entre le niveau individuel et le niveau collectif

L'analyse selon la méthode de Fleenor (1996) permet de s'assurer qu'il y a effectivement un écart satisfaisant entre les deux variables étudiées, quel est le sens de cet écart et in fine s'il est pertinent d'aller plus avant dans l'analyse de cet écart. L'auteur conseille une répartition de 50/50 de scores en accord et en désaccord. Nous avons précédemment observé qu'une répartition de 75/25 induit des régressions non exploitables ou génère des résultats peu

satisfaisants.

Le lecteur peut consulter les résultats de la méthode appliquée à notre échantillon N=465 dans l'annexe 4.9 de l'étude.

Pour deux facteurs du modèle d'origine et pour la mesure complémentaire, les résultats sont bien au-dessus de la répartition conseillée par l'auteur. Ces mêmes facteurs ont déjà posés question dans l'étude précédente. Avec 69% de scores en accord pour le facteur Adéquation interpersonnelle et 71% de scores en accord pour le facteur Reconnaissance perçue, nous serons attentif aux résultats issus de la méthode des régressions avec analyse de surface de réponse. Nous prenons le risque d'une multicolinéarité, c'est-à-dire un risque de biais dans les estimations des coefficients d'une régression.

Analyse par régressions

Nous utilisons à nouveau la technique des « Régressions polynomiales avec analyse de réponse de surface »[132], permettant d'examiner en quoi des combinaisons de deux variables prédictives se rapportent à une variable de résultat en faisant particulièrement ressortir la différence, accord ou désaccord, entre les deux variables prédictives. Cette méthode fournit une représentation graphique en 3 dimensions facilitant l'interprétation.

Adéquation interpersonnelle au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 403
- R^2 = .471
- R^2 ajusté = .464
- Erreur σ = .839
- DW = 1.95
- Test F (5, 398) = 49.940, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .994, $p = .146$

[132] « Plynomial regression with response surface analysis »

Climat de justice dans l'équipe et accord et désaccord entre l'Adéquation interpersonelle au travail individuel et collectif

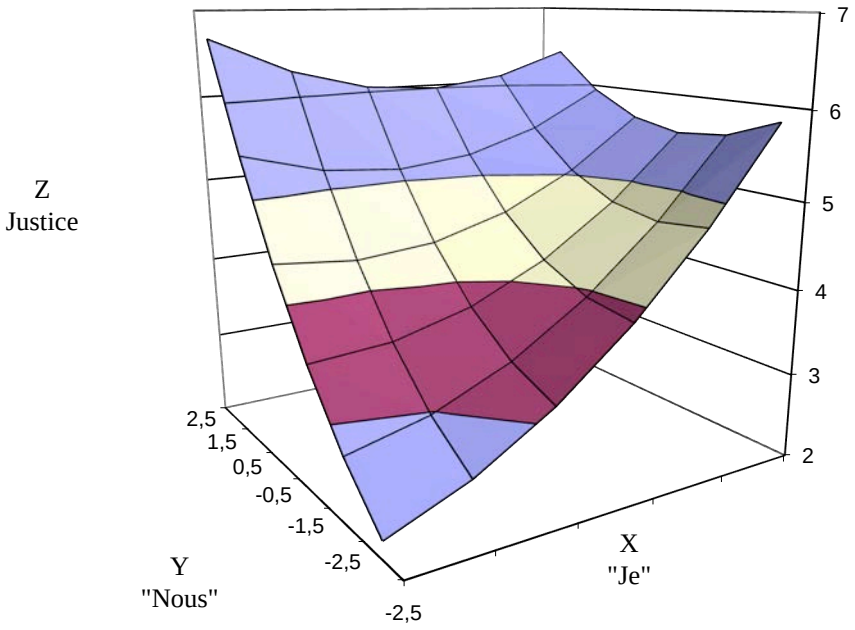


Figure 4.24 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.22 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation interpersonnelle au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.84	.08	10.783	.000	OUI	0,22	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.02	.04	.449	.654			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.17	.08	-2.208	.028	OUI	0,01	-
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.33	.08	4.293	.000	OUI	0,04	+

Note : N = 403

Interprétations

Pour ce facteur, nous observons que le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Adéquation interpersonnelle au travail est significatif et positif (selon un effet de grande taille). Par ailleurs, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Nous pouvons en conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit par la force de la qualité des relations au travail lorsque le sujet perçoit une certaine homogénéité entre la qualité de ses relations et la qualité des relations qu'il attribue à l'équipe.

De plus Nous observons que le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Adéquation interpersonnelle au travail est significatif et positif (selon un effet de petite taille). Le test de la pente est également significatif, mais négatif (selon un effet de faible à moyenne taille). Bien que ce résultat n'aille pas dans le sens de ceux de l'étude précédente nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit par la perception chez le sujet d'une meilleure adéquation interpersonnelle au niveau de son groupe qu'a son propre niveaux. Autrement dit, plus l'individu perçoit que son équipe à de bonne relation avec son environnement, quitte à ce que ces relations soient meilleur qu'a son propre niveaux, alors il perçoit un bon climat de justice.

Epanouissement au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 403
- R^2 = .118
- R^2 ajusté = .178
- Erreur σ = 1.04
- DW = 2.06
- Test F (5, 398) = 18.414, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .993, $p = .103$

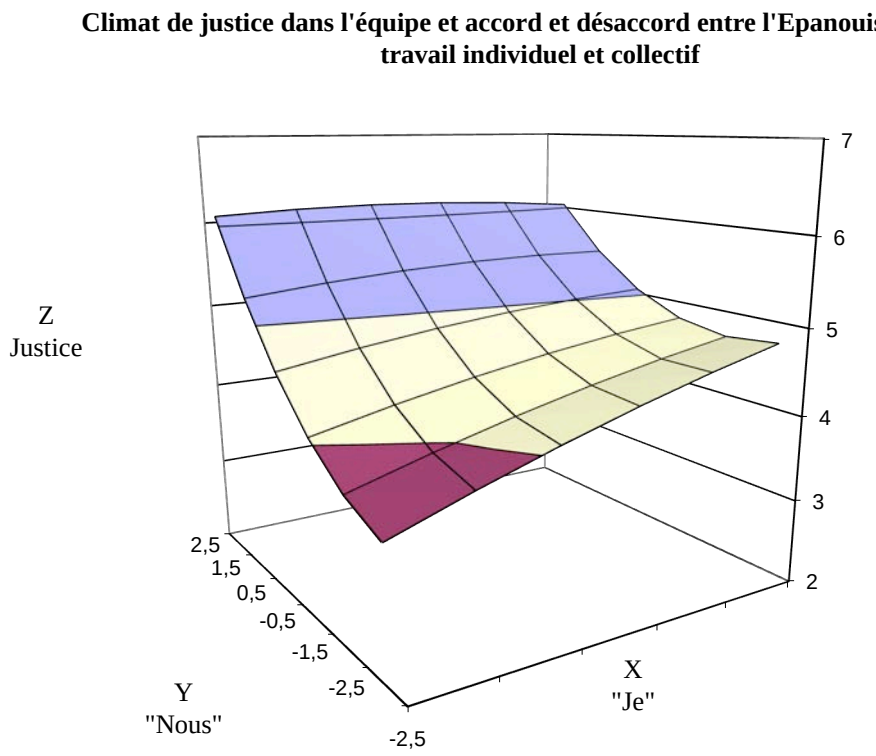


Figure 4.25 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Epanouissement au travail au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.23 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Epanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.51	.06	8.268	.000	OUI	0,15	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.01	.03	.432	.666			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.27	.11	-2.471	.014	OUI	0,01	-
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.12	.07	1.737	.083			

Note : N = 403

Interprétations

Pour l'évaluation de l'Epanouissement au travail, le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif et positif selon un effet de grande taille). Par ailleurs, et c'est cohérent avec nos attentes, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Nous pouvons avancer que le climat de justice dans l'équipe est prédit par le niveau d'épanouissement au travail en particulier lorsque le sujet perçoit une certaine homogénéité entre son épanouissement et celui qu'il attribue à son équipe.

Par contre, lorsque les sujets perçoivent un certain désaccord entre leur épanouissement et celui qu'ils attribuent au collectif ce désaccord n'est pas prédictif du climat de justice. Nous observons en effet que le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure l'Epanouissement au travail est non-significatif. Bien que le test de la pente soit significatif, sa lecture est inutile.

Sentiment de compétence au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 403
- R^2 = .231
- R^2 ajusté = .221
- Erreur σ = 1.02
- DW = 2.03
- Test F (5, 398) = 23.915, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .993, $p = .060$

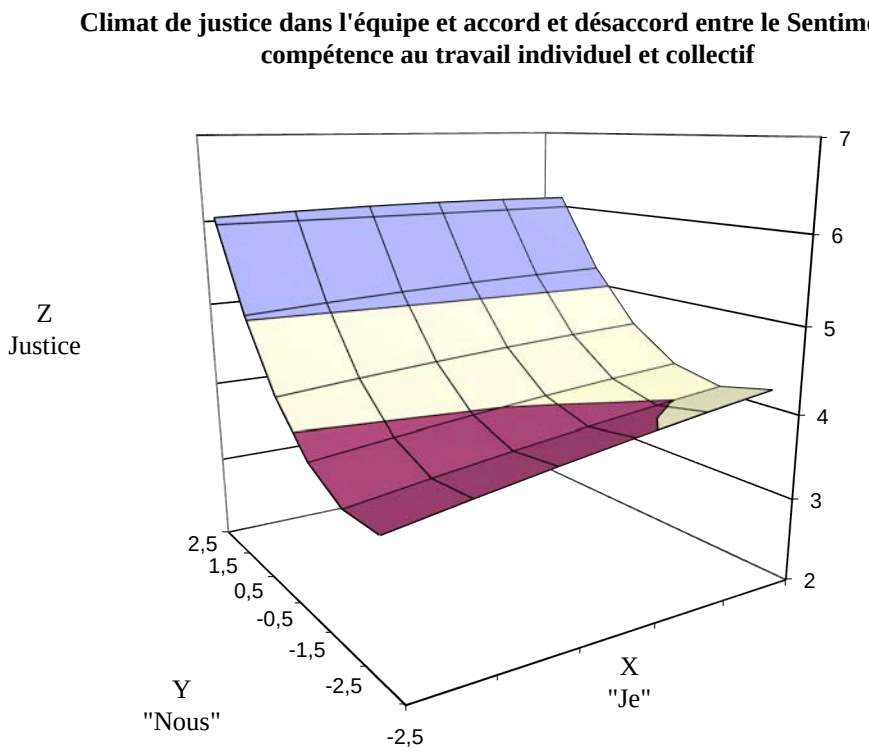


Figure 4.26 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Sentiment de compétence au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.24 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Sentiment de compétence au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.52	.12	4.295	.000	OUI	0,04	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.10	.07	1.448	.148			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.38	.10	-3.661	.000	OUI	0,03	-
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.15	.07	2.124	.034	OUI	0,01	+

Note : N = 403

Interprétations

Nous observons que le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure du Sentiment de compétence au travail est significatif et positif (selon un effet de faible à moyenne taille). A nouveau, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Bien que l'effet soit de faible taille, la force du sentiment de compétence au travail, lorsqu'elle est perçue de façon homogène entre ce que l'individu pense de lui et pense de son équipe, est prédictive du climat de justice dans l'équipe.

A cela s'ajoute un élément intéressant. En effet, nous observons que le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure du Sentiment de compétence au travail est significatif et positif (selon un effet de petite taille) tout en s'associant à un test de la pente significatif et négatif (selon un effet de petite taille). Le graphique nous informe bien sur la dynamique de cet effet. D'un coté nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit par la perception chez le sujet d'un plus fort sentiment de compétence dans son équipe qu'a son propre niveaux. Mais nous observons également que pris isolément le sentiment de compétence individuel n'est pas aussi bien lié à la variables Justice dans l'équipe, que le niveaux collectif. Autrement dit, il semble important de percevoir un bon sentiment de compétence dans le groupe, qu'il soit en accord ou non avec son propre sentiment de compétence, pour percevoir par ailleurs un bon climat de justice dans ce même groupe.

Reconnaissance perçue au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 403
- R^2 = .156
- R^2 ajusté = .145
- Erreur σ = 1.06
- DW = 2.14
- Test F (5, 398) = 14.673, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .994, $p = .106$

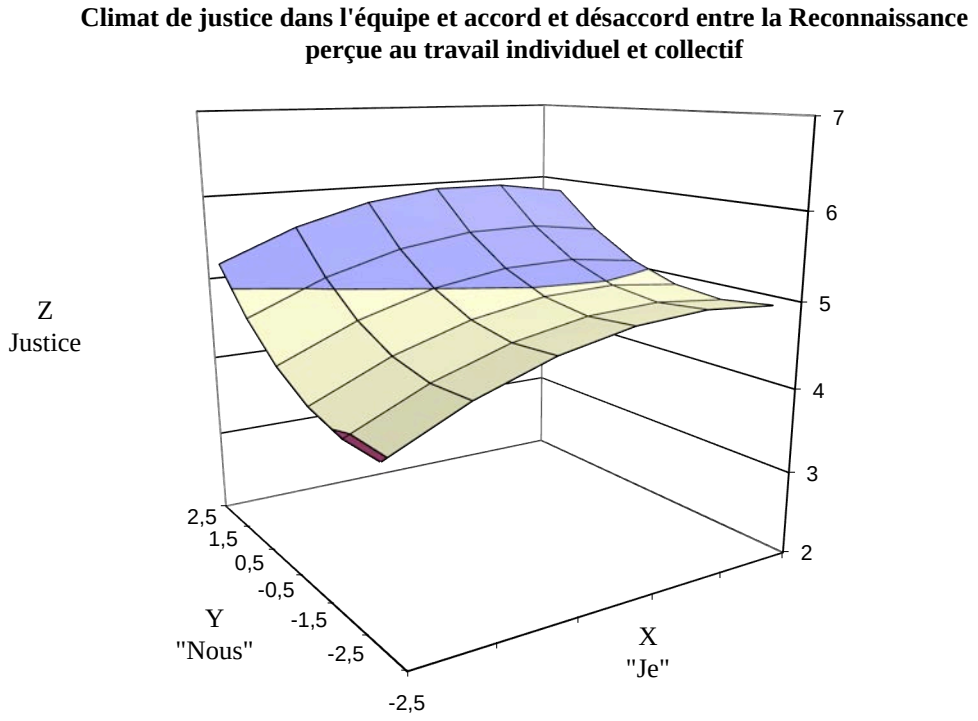


Figure 4.27 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.25 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.37	.04	9.762	.000	OUI	0.19	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.01	.03	-.348	.728			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.07	.12	-.595	.552			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.02	.09	.170	.865			

Note : N = 403

Interprétations

Pour ce facteur, le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de la Reconnaissance perçue au travail est significatif et positif (selon un effet de grande taille). Les autres tests de cette analyse ne sont pas significatifs. Nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe n'est prédit qu'en situation de perception par le sujet d'un accord entre la reconnaissance dont il fait l'objet et le niveau de reconnaissance qu'il attribue à son équipe. N'oublions pas que pour ce facteur, il y a peu de réponses en situation de désaccord.

Volonté d'engagement au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 403
- R^2 = .189
- R^2 ajusté = .179
- Erreur σ = 1.04
- DW = 2.03
- Test F (5, 398) = 18.536, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .991, $p = .052$

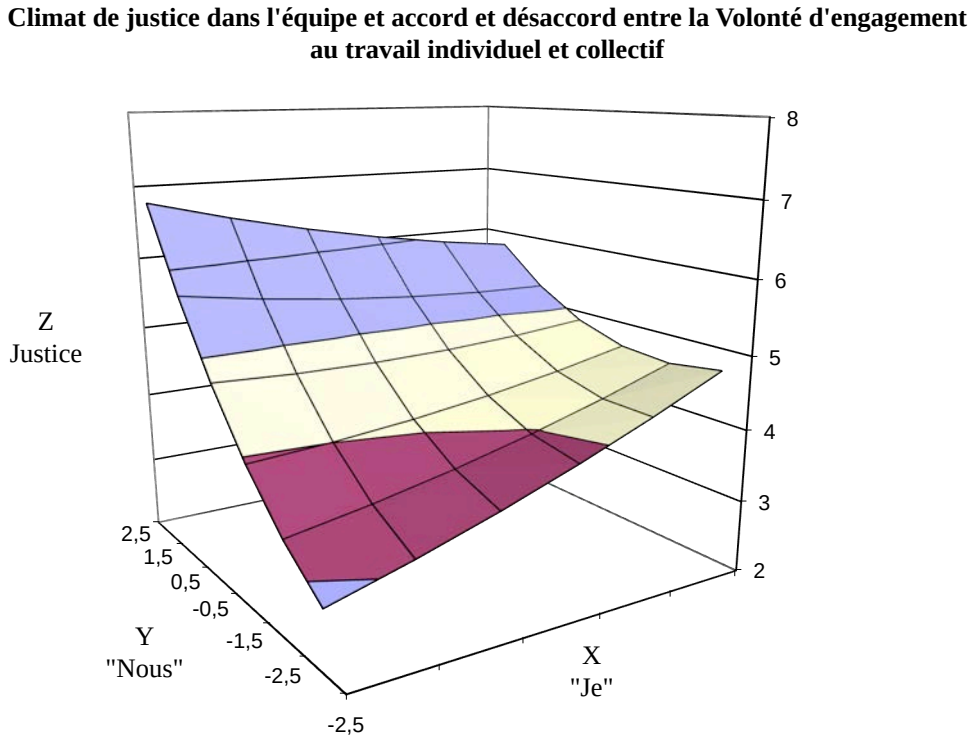


Figure 4.28 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Volonté d’engagement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.26 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Volonté d’engagement au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.60	.09	6.368	.000	OUI	0,09	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.02	.06	-.294	.769			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.42	.11	-3.749	.000	OUI	0,03	-
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.22	.09	2.510	.012	OUI	0,02	+

Note : N = 403

Interprétations

Questionnant le facteur Volonté d'engagement au travail, le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif et positif selon un effet de taille moyenne. A l'instar des autres facteurs, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Ainsi, comme pour les 4 autres facteurs du modèle, nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit par la volonté de s'engager dans le travail lorsque le sujet exprime que son niveau d'engagement est proche de celui qu'il perçoit au pour l'équipe.

Pour l'étude du désaccord entre les deux niveaux de mesures, les tests de la courbe et de la pente sont significatifs selon un effet de petite taille. Le premier est négatif et le second positif. Nous pouvons à nouveau interpréter ces résultats comme un signe de la prégnance de la perception à l'endroit du collectif sur le niveau individuel pour prédire le climat de justice dans l'équipe. Lorsque les évaluations du sujet divergent entre la volonté d'engagement qu'il s'attribue et celle qu'il perçoit pour l'équipe, le climat de justice est mieux prédit si la divergence est favorable au niveau collectif.

Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 403
- R^2 = .424
- R^2 ajusté = .417
- Erreur σ = .88
- DW = 1.98
- Test F (5, 398) = 58.697, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .997, $p = .639$

Climat de justice dans l'équipe et accord et désaccord entre l'Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail individuel et collectif

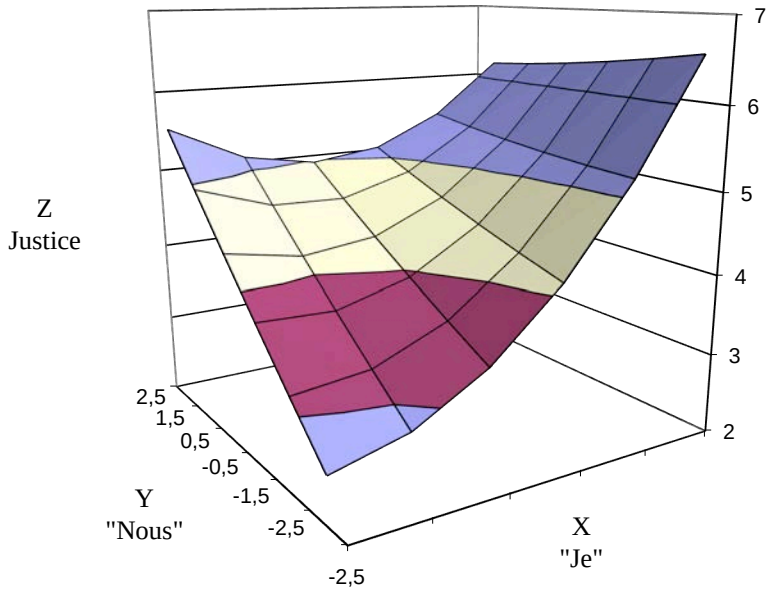


Figure 4.29 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation avec le responsable hiérarchique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.27 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.72	.05	15.582	.000	OUI	0.38	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.01	.05	.271	.787			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.20	.08	2.488	.013	OUI	0.02	+
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.28	.05	5.859	.000	OUI	0.08	+

Note : N = 403

Interprétations

Enfin, nous concluons notre analyse avec le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique au travail. Bien que ce dernier possède peu de scores divergents entre les niveaux de mesure, la régression polynomiales avec analyse de surface de réponse offre une lecture différente des précédents facteurs. Nous observons que le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de ce facteur est significatif et positif (selon un effet de grande). Par ailleurs, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Nous pouvons en conclure que le climat de justice dans l'équipe est prédit par une relation de qualité avec le supérieur hiérarchique lorsque le sujet perçoit une certaine homogénéité entre la qualité de se relation et la qualité de relation qu'il attribue à l'équipe.

De plus, nous constatons que les tests de la courbe et de la pente en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Adéquation avec le responsable hiérarchique sont tout deux significatifs et positifs (selon un effet de taille moyenne). Ce résultat nous permet de conclure que lorsque le sujet s'attribue de meilleure relation avec le supérieur hiérarchique qu'il n'en attribue à son groupe, ce dernier perçoit par la même un bon climat de justice dans l'équipe. Inversement, lorsque cette attribution est favorable au groupe, elle est bien moins fortement liée à un vécue d'équité dans l'équipe.

Indice de bien-être psychologique au travail

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 404
- R^2 = .335
- R^2 ajusté = .327
- Erreur σ = .94
- DW = 1.96
- Test F (5, 398) = 40.135, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .995, $p = .162$

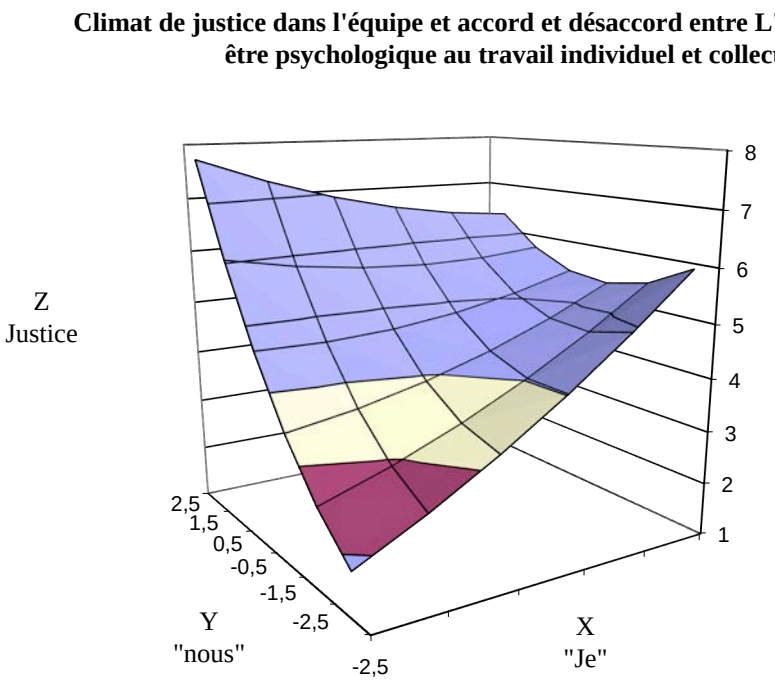


Figure 4.30 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour l’Indice de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe.

Tableau 4.28 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l’Indice de bien-être psychologique au travail relié à la variable Climat de justice dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.91	.09	10.130	.000	OUI	.20	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.05	.07	-.676	.499			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.37	.11	-3.371	.001	OUI	.03	-
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.39	.09	4.160	.000	OUI	.04	+

Note : N = 403

Interprétations

Sans surprise, les résultats de nos analyses ramenées à l'indice de bien-être vont dans le sens des lectures précédentes. Ainsi, le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de l'Indice de bien-être psychologique au travail est significatif et positif (selon un effet de grande taille). Ajoutons que le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. De façon globale, le climat de justice dans l'équipe est prédit par la qualité de l'expérience de bien-être psychologique au travail lorsque le sujet perçoit une certaine homogénéité et attribue des scores équivalents aux échelles proposées dans le questionnaire à double entrée.

Par ailleurs, le test examinant les scores divergeant fait ressortir le poids de la perception au niveau de l'équipe comme éléments prédictif du climat de justice dans l'équipe. En effet, le test de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Indice de bien-être psychologique au travail est significatif et positif (selon un effet de petite taille). Le test de la pente est significatif et négatif (selon un effet de petite taille). Ainsi, nous pouvons conclure que le climat de justice dans l'équipe est mieux prédit par la perception chez le sujet d'une expérience de bien-être plus forte au niveaux du groupe qu'à son propre niveau.

Consolidation des résultats

Les résultats présentés ici sont plutôt différents des résultats obtenus dans l'étude précédente. Alors que l'on peut s'attendre à ce que les situations de désaccord entre les deux niveaux de mesures défavorisent le sentiment d'équité dans le groupe, nos résultats montrent l'influence de l'expérience perçue au niveau de l'équipe. En effet, ces résultats ne montrent pas qu'un vécu de différences de traitement ou d'expériences, potentiellement visible au travers du questionnaire matriciel dans les scores en « désaccord », est une potentielle source participant au vécue d'injustice dans l'équipe.

Malgré tout, les résultats renforcent le bien-fondé de différencier nos analyses par facteurs de bien-être psychologique au travail.

3 facteurs partagent la même interprétation que l'Indice de bien-être psychologique au travail qui consolide un total de 5 facteurs. À l'identique de l'étude FSU, en situation d'accord

entre les niveaux de mesure individuel et collectif la variable étudiée est prédictive du climat de justice perçue dans le groupe. Dans cette étude, s'ajoute la primauté du niveau collectif. En effet, en situation de désaccord, les répondants qui expriment une expérience de bien-être individuelle inférieure à l'équipe perçoivent plus d'équité dans le groupe que les répondants exprimant une expérience de bien-être supérieure à celle de l'équipe. Point intéressant, l'inverse ne se vérifie pas à l'exception du facteur complémentaire au modèle, Adéquation avec le supérieur hiérarchique qui appelle du coup une interprétation fort riche.

D'ailleurs, à titre d'exemple, si la « pente de la courbe » n'est pas significative, l'interprétation des résultats perd une bonne partie de son intérêt. En effet, si la pente en situation d'accord et la courbe en situation de désaccord sont seules significatives, alors la perception de justice dans l'équipe est à rattaché à l'expérience de bien-être, qu'elle soit individuelle ou collective, annulant par la même les effets liés à l'accord ou au désaccord entre les mesures de bien-être individuel et collectif. Nous discuterons cette perspective ultérieurement.

Pour le facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique, dans l'étude précédente, aucune interprétation n'a été proposée, l'analyse ne possédant pas les prérequis. Pour ce facteur l'interprétation est tout à fait intéressante. En situation de désaccord entre les deux niveaux de bien-être psychologique, la primauté va au niveau individuel. C'est-à-dire que les répondants traduisant dans le questionnaire une meilleure relation avec leur supérieur hiérarchique que l'équipe expriment un plus fort sentiment d'équité dans le groupe.

Dans cette étude, l'ensemble des prérequis est satisfait pour interpréter chaque facteur. Deux composantes n'offrent pas de lien significatif entre les situations de désaccord et la variable climat de justice dans l'équipe. Par exemple, en situation d'accord entre les deux niveaux de mesure, l'épanouissement perçu aux niveaux individuel et collectif participe au vécu d'équité dans l'équipe. Néanmoins, les répondants qui se perçoivent soit plus, soit moins épanouis que le collectif n'orientent pas leurs réponses de façon interprétable avec le climat de justice. Par ailleurs, nous constatons que chaque facteur possède sa propre logique de relation avec la variable dépendante.

Cette démarche d'analyse à pour vocation d'observer le niveau de généralité de nos premières observations par la méthode des régressions polynomiales. D'un côté, la possibilité d'interpréter les résultats de tous les facteurs du modèle va dans le sens de cette ambition. De

plus, des résultats plutôt francs autour des situations d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure du bien-être participant au sentiment d'équité dans l'équipe, vont dans le sens d'une généralisation des observations. Mais rappelons que les facteurs Épanouissement et Reconnaissance perçue au travail offraient dans l'étude précédente des lectures inverses, les situations de désaccords générées un sentiment d'iniquité.

En l'état, nous ne pouvons pas valider l'hypothèse H13. Nos résultats soulèvent de trop nombreuses questions. Il semblerait que l'accord ou le non-accord entre les mesures individuelles et collectives, autrement formulées, les distances entre l'individu et son équipe, soient peu prédictives du Climat de justice dans l'équipe, ou tout du moins, bien moins que le seul niveau de bien-être collectif.

Complément d'analyse, la performance auto-rapportée

Afin de compléter notre regard sur la notion de performance, nous proposons l'analyse des liens entre IBEPT-I et IBEPT-C selon la méthode que ci-dessus, appliquée aux scores de l'échelle de performance de l'équipe proposée en fin de questionnaire.

Indice de bien-être psychologique au travail et performance

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 404
- R^2 = .215
- R^2 ajusté = .205
- Erreur σ = .66
- DW = 1.96
- Test F (5, 398) = 21.715, $p < .01$
- Normalité des résidus, D(404) = .995, $p = .162$

Performance de l'équipe et accord et désaccord entre L'indice de Bien-être psychologique au travail individuel et collectif

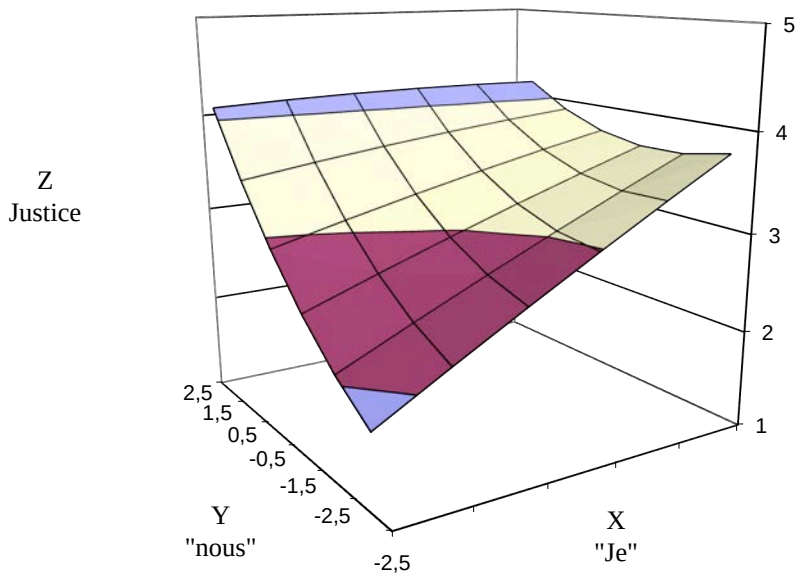


Figure 4.31 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour l’Indice de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la performance de l’équipe

Tableau 4.29 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l’Indice de bien-être psychologique au travail relié à la variable Performance de l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.48	.07	6.748	0.000	OUI	.10	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.04	.06	-0.652	0.515			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.07	.07	-1.045	0.297			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.12	.06	1.989	.047	OUI	.01	+

Note : N = 403

Interprétations

Nous constatons que les tests de la pente en situation d'accord et de la courbe en situation de désaccord entre les niveaux individuel et collectif de l'Indice de bien-être psychologique au travail sont significatifs et positif. Les deux autres tests ne sont pas significatif. Nous pouvons conclure que tant en situation d'accord qu'en situation de désaccord, la qualité de l'expérience de bien-être perçue au niveau individuel comme collectif participe à la performance perçue de l'équipe. En effet, du moment ou le sujet attribue un fort bien-être au collectif et/ou à lui même, quitte à montrer une distance entre ces deux niveaux, il perçoit par ailleurs que l'équipe atteint ses objectifs.

D'un coté, ces résultats constituent une démonstration éclairante des limites de la méthode. D'un autre, ils nous montrent qu'un individu exprimant un bien-être en deçà de celui qu'il perçoit au niveau de son équipe ne méjuge pas au passage la performance de cette dernière, bien qu'il exprime son « non bien-être » ou un rapport au groupe sous-normatif. Ce dernier point constitue un apport intéressant. L'ensemble de ces résultats sera discuté ultérieurement.

Éléments de synthèse

- ✓ Avec 20% de variance partagée le climat de justice dans l'équipe se lie à une mesure de performance centrée sur les objectifs
- ✓ Avec des répartition autour des 64 % de scores en « accord » et 36% de scores en « désaccord » (méthode de Fleenor), les résultats recueillis dans cet échantillon se prêtent mal aux analyses selon l'écart entre deux niveaux de mesures.
- ✓ Les résultats obtenus dans cette étude montre une tendance différente des résultats de l'étude précédente
- ✓ En situation d'accord entre les niveaux de mesures du bien-être, plus ce dernier augmente plus le sentiment de justice dans le groupe augmente
- ✓ En situation de désaccord entre les niveaux de mesure des facteurs Adéquation interpersonnelle ; Sentiment de compétence et Volonté d'engagement au travail, le sentiment d'équité perçue dans le groupe augmente lorsque l'individu se positionne en deçà de son équipe.
- ✓ En situation de désaccord entre les niveaux de mesure des facteurs Adéquation

interpersonnelle ; Sentiment de compétence et Volonté d'engagement au travail, le sentiment d'équité perçue dans le groupe n'augmente pas lorsque l'individu se positionne de façon supérieure à son équipe.

- ✓ Seul le facteur Adéquation interpersonnelle avec le supérieur hiérarchique appelle une lecture inverse en situation de désaccord, la primauté étant au niveau individuel.
- ✓ Dans une certaine limite, nous confirmons qu'a nouveau la méthode de questionnaire à double entrée propose une lecture prédictive du climat de justice dans l'équipe selon que l'individu rapporte une expérience d'accord ou de désaccord entre son équipe et lui-même.

Synthèse des principaux résultats

- La nouvelle version du questionnaire favorise la distinction entre les deux niveaux de mesures : individuel et collectif : Hypothèse 1
    - Dans la limite du facteur complémentaire au modèle : Adéquation avec le supérieur hiérarchique
- Bien-être psychologique au travail et performance de l'équipe sont liés, l'absence de leadership dans le groupe étant une limite à la performance
- L'échelle IBEPT-I est une mesure de la santé psychologique positive, s'inscrivant dans le modèle de Keyes (2013) : Hypothèses 5a et 5b
- L'échelle IBEPT-C mesure un construit proche, mais bien diffèrent du niveau de mesure individuel : Hypothèse 6.
- Observé au travers de l'activation des besoins d'inclusion et de distinction, le questionnaire matriciel propose la mise en exergue du rapport individu / équipe : Hypothèses 3a et 3b
- Plusieurs typologies de réponses dans la matrice permettent de mettre en avant le dilemme des besoins de l'ODT et par la même le rapport au groupe
    - Les répondants « normatifs » et « sur-normatifs » possèdent plutôt un rapport

au groupe équilibré et satisfais au travers des besoins d'inclusion et de distinction personnelle

- Les répondants « contre-normatifs » possèdent plutôt un rapport au groupe non satisfait et décevant au travers des besoins d'inclusion et de distinction personnelle

- Les répondants « rationnels » présentent plutôt un rapport au groupe dans lequel domine le besoin d'inclusion au détriment du besoin de distinction personnelle

- Au travers de différentes analyses, nous confirmons que l'outil induit un processus de comparaison sociale. Cette dernière est indirecte et sous-jacente à l'outil, mais influence grandement les réponses des participants : Hypothèses 2a, 2b, 2c, 2d, 3a, 3b

- Nos résultats confirment les liens linéaires entre bien-être individuel ou collectif et Estime de soi et Optimisme. Néanmoins, ces variables intra-individuelles ne semblent pas guider le répondant dans ses réponses au questionnaire matriciel au-delà des seules échelles verticale et horizontale, aucun effet avec « l'interaction » entre échelles n'apparaît : Hypothèse 7, 8, 9 10, 11 et 12

- Le climat de justice dans l'équipe apparaît être une mesure de performance de l'équipe

- Malgré des prérequis pas toujours satisfaits, le questionnaire à double entrée permet de mettre en avant les spécificités des situations « d'accord » et de « désaccord » entre les niveaux de mesure individuel et collectif et la variable groupale de climat de justice dans l'équipe.

- Pour tous les facteurs de bien-être, l'analyse de l'interaction entre les deux niveaux de mesure est, selon différents scénarios, prédictive du climat de justice dans l'équipe : Hypothèse 13

Discussion de l'étude 4

Cette étude nous offre un large panel de résultats. Certaines analyses statistiques ont pour principale vocation de corroborer des résultats observés dans l'étude précédente et ainsi confirmer un certain niveau de généralité. D'autres analyses répondent aux évolutions du questionnaire visant à consolider ce dernier dans une structure d'interrelation des deux niveaux de mesure au cœur de la méthode. Notre objectif reste le même, valider l'outil et apporter la démonstration que le questionnaire permet un diagnostic du bien-être des individus et du fonctionnement de leur équipe de travail.

Cette méthode originale possède plusieurs origines. D'un coté, de façon empirique dans nos pratiques de métiers de conseils aux entreprises nous avons constaté la difficulté de nos interlocuteurs à se saisir des résultats d'enquêtes et de diagnostics quantitatifs de risques psychosociaux. En particulier lorsqu'il est nécessaire de définir et de déployer sur cette base des actions de prévention au niveau des équipes de travail. S'ajoute à ce constat, l'observation d'une forme de déguisement de la terminologie du « bien-être » soit en euphémisme de la détresse psychologique ou selon, en amalgame entre l'idée de « se faire du bien » et l'expérience du bien-être psychologique au travail dans ses composantes hédoniste et eudémonique. Rappelons que ce concept possède un historique de recherche scientifique et s'inscrit pleinement comme la composante positive d'un modèle de santé qui comprend d'autres facettes plus négatives (Keyes, 2003). Une conception du bien-être et de la santé au travail que les résultats de cette étude confirment de nouveau.

Néanmoins, cette utilisation de la terminologie est cohérente avec l'histoire des approches de la santé au travail : individuelles et symptomatologiques (Quick, 1999). Malgré tout, c'est souvent à partir du seul niveau d'analyse individuel quantitatif, selon l'expérience négative du travail du salarié, que se construisent des interventions visant à améliorer l'environnement et les conditions de travail à d'autres niveaux que celui du participant à l'enquête (Martin et al., 2014). Nous avons fait ressortir plusieurs enjeux potentiellement négligés si l'on ne prend pas en compte la dynamique multi-niveau des concepts de santé et de facteurs de santé. Un premier risque consiste à supposer que les résultats au niveau individuel ne s'expliqueraient qu'en termes de caractéristiques ou de perceptions au niveau individuel (Bacharach et al., 2008). Cette approche constitue les fondements d'une idéologie dans laquelle c'est au salarié de s'adapter à ses conditions de travail (Hubault, 2011). Une autre erreur consiste à tirer des

conclusions erronées sur le lien entre deux variables à un niveau supérieur ou inférieur que le niveau de récolte des données (Diez-Roux, 2002). Ainsi, il faut être attentif à ne pas appliquer au niveau du particulier, des résultats expliquant des tendances au niveau général, et inversement. Ces points d'attentions constituent un « effet Cigogne », ou plus sérieusement l'effet de « corrélation illusoire » illustré par Chapman (1967). Il y a donc un risque de surestimation des liens entre résultats quantitatifs captés au niveau individuel et des situations de groupe ou d'équipe captées par d'autres moyens ou par certaines techniques d'agrégats de scores individuels.

Nous évoquons ces risques, car, sans illusion, notre proposition de méthode doit prendre la mesure de ces failles face à la complexité des études se situant dans les approches multi-niveaux. Pour ce faire, nous proposons de discuter deux éléments. Premièrement, le devis de recherche de cette étude a pour vocation de confirmer la présence d'une mesure indirecte de comparaison sociale invitant le sujet à utiliser l'espace de réponse composé par la matrice pour exprimer « son rapport au groupe ». Nous faisons l'hypothèse que la mise en regard des deux niveaux de mesure « moi » / « mon équipe » constitue une mesure indirecte de comparaison sociale et par conséquent détermine ou participe aux réponses du sujet.

Cet effet est central, car c'est ce « résultat », issu des réponses du sujet, que nous essayons d'exploiter dans les régressions polynomiales avec analyses de surface de réponse. En effet, les situations « d'accord » ou de « désaccord » illustrées par la méthode de Fleenor sont au cœur de notre démonstration de la valeur ajoutée de l'outil. Pour autant, sur ce sujet les résultats obtenus dans cette étude, ne sont pas identiques à ceux de l'étude précédente.

De la comparaison sociale, sans autres traits individuels

Face aux difficultés à mettre en lumière en quoi des traits individuels proches des théories de « l'orientation vers l'autre » (Meglino& Korsgaard, 2004) que sont les comportements de citoyenneté organisationnelle (Bateman& Organ, 1983) ou la motivation pro-sociale (A.M Grant & Berg, 2010), nous avons convoqué deux autres concepts constituants des traits de personnalité. L'Estime de soi et l'Optimisme sont deux notions reconnues comme possédant des liens robustes avec la santé psychologique. De plus, l'estime de soi a précédemment été

proposée comme un mécanisme important dans le vécu de discrimination et les jeux d'attributions d'actes discriminatoires entre l'individu et son groupe de référence (Bourguignon, van Cleempoel, Collange, & Herman, 2013). Egalement, les travaux de Eiser, Pahl, & Prins (2001) ont montré l'implication de l'optimisme et du pessimisme dans la direction des comparaisons sociale et des effets classique de B/WTA[133] et « unrealistic optimism » de (Weinstein, 1980). Nous laisserons néanmoins de coté ces travaux dans notre discussion. Pour autant, dans cette étude, nous n'avons pas fait ressortir avec autant d'acuité le rôle de ce facteur dans le rapport individu / groupe.

Il en va de même pour l'optimisme. Nous avons préalablement vérifié le lien avec la santé et le bien-être à partir de notre mesure matricielle ainsi que d'autres mesures de la santé au travail. Ainsi, en proposant de renverser le lien de causalité entre ces deux notions, nous avons constaté que ce concept n'était pas prédit par l'homogénéité ou l'hétérogénéité des réponses des sujets au questionnaire à double entrée.

Néanmoins, ces résultats non significatifs constituent un ensemble d'arguments militants pour le bien-fondé de l'outil. En effet, d'un côté, il est rassurant d'observer la qualité des échelles individuelles et collectives de bien-être psychologique au travail. Ces dernières, bien qu'en interaction, influençant les réponses du sujet vers des scores « non purs », conservent une cohérence interne et externe qui les unies à des concepts voisins ou reconnus par la communauté scientifique comme légitimement corrélés. D'un autre côté, il est également rassurant d'observer que l'interaction entre les échelles constitue un « construit » ou une « qualité émergente » qui dépasse les seules échelles de bien-être psychologique au travail. Autrement dit, l'objet d'étude qu'est l'interaction entre nos deux niveaux de mesure n'est pas un « fourre-tout » conceptuel – ou mathématique – mais semble mettre en avant une logique particulière. Nous avons formulé l'idée qu'il s'agit d'un processus de comparaisons sociales, participant à mettre en exergue le rapport au groupe du sujet et par la même des traits de personnalité indiquant son « rapport aux autres ». Ceci, bien que nos démonstrations précédentes autour des théories de l'orientation vers l'autre (Meglino& Korsgaard, 2004) n'aient pas été concluantes.

[133] « The better / worse than average effect »(Suls et al., 2010)

D'ailleurs, ce dernier constat nous invite à reprendre nos démarches autour des traits de personnalité qui participent du « rapport aux autres », en investissant les éléments théoriques qui constituent cette approche. En effet, un auteur comme Heutte (2011) convoque dans ses travaux sur le bien-être psychologique au travail appliqué aux situations d'apprentissage collectif un « continuum égocentrisme – allocentrisme » (LeBlanc, Ouimet, & Szabo, 2003). Nous proposerons dans notre dernière étude une opérationnalisation autour de cette idée et des concepts qui participent à cette approche théorique.

Enfin, pour tester la présence d'une mesure indirecte de comparaison sociale nous avons mis en place un important dispositif d'analyse des résultats. En particulier, nous comparons les scores de deux modalités de questionnaire matriciel, faisant simplement varier l'ordre de lecture des items « je » et « nous ». Nos résultats, telles que des réponses aux items formulés en « je » différant selon le sens du questionnaire et des réponses aux items formulées en « nous » identiques dans les deux sens du questionnaire, constituent des arguments accréditant la présence d'un effet de comparaison sociale. Ajoutons que dans l'étude 2 nous avons montré que les réponses aux questionnaires proposés en ligne et de façon séparée n'étaient pas influencées par l'ordre des items « je » et « nous ». Ces résultats sont d'autant plus confirmés par nos observations issues de l'étude de l'activation et de l'équilibre des besoins d'affiliation et de distinction personnelle. Nous montrons que les typologies de rapports au groupe mis en exergue sont identiques, quel que soit le sens du questionnaire matriciel. Notre modalité de questionnaire propose bien un processus qui active « le rapport au groupe du sujet » et participe à ses réponses. Autre argument, nous observons dans cette étude des résultats comparables à l'étude précédente, confirmant le lien entre l'approche de Codol de la Conformité supérieure de soi et le type d'équilibre de besoins traduisant comment l'individu se perçoit dans son groupe de référence. Cette cohérence est selon nous un témoin de l'activation du rapport au groupe du sujet en convoquant son rapport aux normes sociales perçues, et des réponses aux questionnaires selon la distance ou la similitude à ces dernières.

Par ailleurs, nos analyses des différences entre les échelles « je » et « nous » vont dans le sens de l'hypothèse d'une forme de comparaison sociale. Pour formuler cette démonstration, nous avons convoqué les effets de « focalisation » et de « complexité » comme témoins d'un dispositif indirect de comparaison sociale (Giladi& Klar, 2002 ; Chambers& Windschitl, 2004 ; Suls et al., 2010). Ces arguments nous permettent de comprendre pourquoi les items

formulés en « je » induisent des réponses supérieures lorsqu'ils sont proposés en première lecture plutôt qu'en seconde. Pour autant, quel que soit le sens de la matrice, les typologies de réponses se ressemblent à quelques nuances près. En effet, nous obtenons les mêmes proportions de réponses exprimant des situations « d'accord » ou de « désaccord » entre les niveaux individuel et collectif de mesure, tout en observant des tendances. Par exemple, les deux modalités proposent respectivement autant d'effet « Lake Wobegon » (Myers, 2008, p. 587) ou d'effet PIP[134].

Mais là où les propositions de Chambers& Windschitl (2004) sur la « focalisation » et la « complexité » des items correspondent à des aspects cognitifs, de nouveau, Codol (1984), aura initié un éclairage plus riche. Ses investigations expérimentales et théoriques sur les évaluations de similitudes et de différences constituent des argumentants illustrant les mécanismes que nous souhaitons révéler. D'ailleurs, de nombreux auteurs se sont inscrits dans la continuité de ces travaux en les appliquant à différents domaines.

Par exemple, l'alternance de l'ordre des items individuel et collectif rejoint des propositions de Codol (1984) sur le sens du jugement de similitude et de différence. En quelque sorte, dans notre modalité classique, en répondant à son niveau avant celui de l'équipe, nous proposons au sujet d'estimer si les autres lui ressemblent ou lui sont différents en terme de relations au travail, reconnaissance, épanouissement, compétences, etc. Dans cette situation, le sujet est la référence de la comparaison sociale selon le schéma : « à quel point les autres diffèrent de moi ? ». Inversement, lorsque le sujet est invité à répondre au niveau du collectif avant son niveau, nous proposons à ce dernier d'estimer s'il ressemble ou non, à son équipe sur les mêmes facettes du bien-être psychologique au travail. Dans cette situation, c'est l'équipe qui constitue la référence de la comparaison selon le schéma « à quel point je suis différent du groupe ? »

Bien que nos résultats ne soient pas significatifs, nous identifions une tendance illustrée dans le tableau 4.2. Estimer à quel point le sujet pense que le groupe est différent ou similaire à lui (Modalité classique), induit des scores de distance «je / nous» moyens et médians légèrement plus distants, issus d'une tendance à se surévaluer « moi plus que l'équipe ». Ceci,

[134] « Primus inter pares » (J.P. Codol, 1975b)

tout en favorisant davantage de réponses d'égalité parfaite comparativement à l'autre situation. Dans cette dernière, le sujet doit estimer à quel point il est différent ou similaire du groupe (Modalité inversée). Dans ce cas, les scores moyens et médiants de distance «je / nous» sont plus bas, car cette modalité induit un peu moins de réponses de surestimation et d'égalité parfaite, au profit d'un peu plus de sous-estimation : « moi moins que l'équipe ». Codol attribue ces tendances aux deux formes majeures d'identification des individus à leurs groupes, constituant deux cognitions sociales que peut convoquer le sujet pour répondre au questionnaire : l'identification introjective et l'identification projective.

Avec le processus d'identification introjective, l'individu s'attribue des caractéristiques qu'il attribue à son équipe, c'est la modalité inversée et par la même une tendance à la sous-estimation et à moins de similitudes. Avec le processus d'identification projective, ce dernier attribue à son équipe les mêmes caractéristiques que lui. En cohérence avec les propositions de Codol, le sujet marque alors plus de similitudes, ou d'égalité parfaite. De plus, dans le même article, l'auteur montre que l'identification projective est mieux acceptée par les individus, bien que l'effet PIP apparaisse dans nos deux modalités. Néanmoins, au-delà de Codol, différents travaux formulent des hypothèses différentes quant aux racines de ces asymétries « moi plus/moins que le groupe ». Notons tout de même que les principaux auteurs cités dans notre travail et mis en relation de façon empirique vont dans le même sens.

En effet, Codol soumet l'idée que les racines de l'asymétrie se trouveraient dans un phénomène d'affirmation identitaire, alors que Brewer (1991) propose que les individus cherchent à protéger leur identité, en exprimant qu'ils ne sont pas comme la « moyenne » des autres. Nos résultats proposent un lien entre ces deux chercheurs, en montrant que le seul besoin de distinction personnelle – soit le besoin de marquer une différence avec le groupe tout en se sentant inclus dans ce dernier – favorise l'expression d'une distance avec son équipe. Au final tous deux défendent l'idée qu'en situation de comparaison sociale avec autrui ou vis-à-vis d'un collectif d'appartenance, le sujet a besoin de soutenir un sentiment d'identité personnelle. Cet argument constitue une explication motivationnelle des réponses de similitudes ou de différences (Dang, Xiao, Sun, Louis Lee, & Mao, 2015), Codol ajoutant, bien avant d'autres explications similaires (Eiser et al., 2001), que la meilleure façon de se distinguer, et par là même de construire une identité positive, reste de se considérer « meilleur ». C'est l'effet PIP.

Ces résultats et les analyses de Codol font d'ailleurs écho au modèle classique « feature-matching mode » de Tversky (1977) et à l'explication plus cognitive proposée. Cette dernière est d'ailleurs cohérente avec les effets de « focalisation » et de « complexité » soumis par Chambers & Windschitl (2004) et convoqués dans nos hypothèses. Selon le modèle de Tversky (1977), dans les jugements de similitude, le répondant se concentre naturellement sur le contenu proposé (relations, compétences, engagement, etc.), cherchant à pondérer cette caractéristique en fonction du référent proposé en premier : « je » ou « nous ». Ainsi, en situation de juger la similitude entre une première entité saillante contenant un grand nombre de caractéristiques, tel qu'un ensemble de coéquipiers, face à une seconde entité moins complexe, « soi », cette dernière sera perçue comme distincte, car le sujet s'appuie sur la perception de ne pas posséder certaines caractéristiques présentent chez le référent complexe. À l'inverse, le sujet montrera moins de distance lorsque l'entité saillante est moins complexe, car celui-ci s'appuie sur la perception qu'une grande proportion de ses caractéristiques correspond aux caractéristiques présentes dans le collectif.

Ainsi, en soulignant l'importance de la place du référent dans le questionnaire à double entrée, retrouvant dans nos résultats des effets observés dans les comparaisons directes, nous mettons en avant le processus de comparaison sociale indirectement proposé au répondant. Mais citer le modèle de Tversky (1977) amène un autre champ de réflexion. En effet, à partir de ce dernier, plusieurs chercheurs ont démontré que le degré d'asymétrie « moi plus / moins que les autres ou mon groupe » diminue à mesure que la familiarité des individus avec la cible de comparaison augmente (Holyoak & Gordon, 1983; Srull & Gaelick, 1983). Notons que nous avons déjà discuté des mêmes principes dans l'étude 3. En effet, nous avons apporté l'idée qu'en situation d'inférence facile ou difficile de son groupe d'appartenance, le sujet est confronté aux mêmes attributions. Et ce, bien que nous ayons illustré ce propos à partir de modèles plus actuels discutant des effets des situations de comparaison sociale directe : LOGE[135], B/WTA[136] et NSS/IB[137]. Il ressort de l'ensemble de nos analyses beaucoup de cohérence entre tous les modèles convoqués. Chacun d'entre eux aborde une observation récurrente, le choix des sujets de répondre aux situations de comparaisons sociales sur un

[135] « Local Comparisons-Général-Standards » (Giladi& Klar, 2002)
[136] « The better / worse than average effect »(Suls et al., 2010)
[137] « Non-Selective Superiority/Inferiority Bias » (Klar, 2002)

continuum de similitude – différence, le tout selon des prismes et des explications différentes.

Néanmoins, les implications sont tout à fait intéressantes. Les situations d'évaluation du bien-être psychologique au travail que nous proposons dans la méthode de questionnaire à double entrée constituent une modalité de comparaison sociale. De plus, ces évaluations concernant l'équipe de travail quotidienne des répondants, nous proposons une comparaison sociale avec un groupe « familier ». Par conséquent, si l'individu exprime malgré tout une différence entre son expérience de bien-être et celle qu'il attribue à son collectif, quel que soit les origines qui expliquent cette différence, celle-ci prend d'autant plus de sens. C'est ce que nous essayons d'explorer en travaillant autour de l'interaction des deux échelles comme éléments prédictifs du fonctionnement d'une équipe.

L'expérience de similitude et de différence dans le bien-être individuel et collectif prédictive de l'expérience de justice dans l'équipe

Les résultats et l'interprétation des tests proposés dans cette étude autour du lien entre bien-être et climat de justice dans l'équipe n'appellent pas les mêmes analyses que dans l'étude précédente. Dans l'étude 3, nous convoquions la perception de possibles différences de traitements, indirectement mis en exergue par la méthode de questionnaire, afin de comprendre les liens entre les trois variables. Dans cette étude, nous montrons que le vécu d'une différence entre les niveaux de mesure n'induit pas une expérience du climat de justice défavorable. Au contraire, nous observons que du moment où l'expérience de bien-être collective est perçue comme positive, le vécu d'équité dans l'équipe l'est également. Dans un sens, nos résultats font ressortir le poids du lien entre bien-être psychologique au travail perçu au niveau de l'équipe et perception du climat de justice entre coéquipiers. Nous avons en effet montré le lien linéaire robuste qui réunit ces deux variables. Sans surprise, ce lien s'exprime pleinement dans les situations d'accord entre le bien-être individuel et le bien-être collectif. Dans un autre sens, nous montrons que l'expression d'une différence entre son expérience de bien-être et celle attribuée à son collectif, n'est pas prédictif du climat de justice si le sujet exprime, à son niveau ou à celui du groupe, sa satisfaction sur un ensemble de facettes. Ainsi, nos résultats montrent que pour prédire le climat de justice dans l'équipe, l'expérience de bien-être est prioritaire sur la perception de différences d'expérience entre soi et son collectif. Pour la plupart des facteurs étudiés, la primauté allant au niveau collectif.

Notons que dans cette étude le facteur le plus à même de traduire les perceptions de différences entre les niveaux, la Reconnaissance perçue, offre des résultats équilibrés, annulant le poids des mesures par niveaux, sans mettre la perception de différences en exergue. Seul le facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique appelle une lecture inverse, où nous constatons qu'en situation de désaccord, la primauté sur la variable dépendante va se situer au niveau individuel. Ce dernier résultat réhabilite un peu la méthode, néanmoins la prégnance du niveau individuel de mesure, spécificité de ce facteur, devra être confirmée au travers de l'étude d'une nouvelle variable traduisant le fonctionnement d'une équipe. En outre,, nous avons précisé en quoi ces deux facteurs se prêtaient mal à la méthode d'analyse des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponse, donnant plus de sens à la lecture des autres facettes étudiées.

Ainsi, dans nos interprétations, nous devons être attentifs à ne pas succomber à un effet de « corrélations illusoires » Chapman (1967), en cherchant à démontrer que les perceptions de similitude ou de différence sont aussi importantes que le vécu de bien-être psychologique au travail, pour prédire un vécu d'injustice. C'est-à-dire, une autre forme de perception de différence ou de similitude entre les conduites des uns et des autres. Pour affiner nos analyses, nous devons donc convoquer une variable dépendante décrivant plus directement le fonctionnement d'une équipe.

En effet, les résultats de l'étude 3 proposent un champ d'analyse prometteur, s'ajoutant au fait que nous venons de démontrer la présence d'un processus de comparaison sociale induisant des perceptions de différence et de similitude. Mais dans cette étude, l'expression de la différence entre les niveaux de mesures individuel et collectif du bien-être au travail n'apporte pas beaucoup d'analyse complémentaire vis-à-vis des mesures prises séparément. Ces résultats nuancent le potentiel intérêt de la méthode sur le terrain de l'entreprise et questionnent les pratiques d'analyse des réponses quantitatives selon la taille de l'échantillon. Un échantillon large, à l'instar des 465 réponses étudiées ici, semble gommer les spécificités des situations groupales, ou propres au contexte ou au métier, comme nous l'observons dans l'étude précédente. Cette analyse nous invite à construire une dernière étude permettant des analyses au niveau du groupe, autrement dit, l'équipe comme unité de mesure à l'identique de notre première étude. Malheureusement, nous l'avons plusieurs fois mis en avant, le sujet de la santé psychologique au travail se prête mal, sur le terrain de l'entreprise, à des modalités d'étude originale.

Conclusion

Cette seconde partie constitue une analyse plus fine des processus de réponses au questionnaire à double entrée tout en cherchant à envisager l'utilité appliquée de l'outil dans sa capacité à anticiper le Climat de travail d'une équipe. Nous montrons que l'interaction entre deux niveaux de mesure d'un même construit, ici le bien-être psychologique au travail, favorise l'expression du rapport au groupe du sujet. Les résultats de nos analyses et les discussions associées montrent en effet que ce sujet élabore ses réponses au questionnaire au travers de cette logique complémentaire.

Ainsi, l'analyse de concepts et d'applications théoriques qui indiquent l'activation de ce rapport au groupe chez le sujet rend ce processus largement visible dans les résultats recueillis. Néanmoins, l'analyse de variables offrant une mesure moins directe de ce rapport au groupe, en se concentrant plus sur l'orientation vers les coéquipiers, ou des traits plus individuels en lien avec la santé, offre une analyse plus en demi-teinte.

A tout bien considérer, de nombreux résultats sont de nouveau prometteurs et nous incitent à poursuivre nos investigations sur la capacité pronostique de l'outil. En effet, dès lors que nous avons circonscrit le fonctionnement cognitif qu'induit le questionnaire, les particularités des réponses des sujets, les logiques de niveaux mises en avant, nous souhaitons investir cette « qualité émergente » comme un objet d'analyse. C'est pour cela que dans une dernière étude, nous nous concentrons sur la valeur ajoutée de l'outil matriciel à l'endroit du fonctionnement des équipes de travail. En effet, depuis le début de nos travaux nous proposons d'étudier la notion de bien-être psychologique au travail, en la situant à la fois au niveau individuel et au niveau de l'équipe, afin d'obtenir, au travers du processus de réponse à cette modalité à double entrée de questionnaire, un information complémentaire sur le niveau de l'équipe susceptible de traduire son fonctionnement.

Chapitre 5 : déterminer l'intérêt du format de questionnaire

Au fil de nos travaux, nous avons envisagé la place qu'occupe l'étude de la santé des travailleurs par la diffusion de campagne de questionnaires dans les entreprises. Bien que ces actions remportent un certain succès, nous avons également observé sur le terrain, la difficulté des acteurs de l'organisation à se saisir des résultats pour définir et mettre en œuvre des actions. Il faut rappeler que ces méthodes quantitatives s'appuient le plus souvent sur les experts capables de traduire les résultats en données utiles dans une vision quantitative et cartésien de l'homme au travail (Griffiths, 1999).

Ainsi, ces méthodes sont convoquées à de multiples niveaux, décideurs, préventeurs, partenaires sociaux, auditeurs, etc. A partir des conclusions qu'élabore chaque acteur de l'entreprise, ces enquêtes participent au pilotage de l'activité et des transformations de l'organisation. Ces choix sont débattus à différent niveaux dans l'organisation, direction des entreprises, de la gouvernance d'état, des instances syndicales ou des services plus spécialisés comme nous l'avons illustré au travers des services gestionnaires des formations professionnelles. Néanmoins, quelques limites apparaissent, nous avons évoqué les principes de questionnement principalement centrés sur l'individu et la comparaison interindividuelle (Martin, Karanika-Murray, Biron, & Sanderson, 2014) ou encore une focalisation sur les signes de mauvaise santé plus que de bonne santé des salariés (Quick, 1999). D'autres limites apparaissent quant à l'utilisation des données, la finalité de leur compilation étant la volonté de comprendre pour agir au niveau de l'organisation du travail. Enfin nous avons souligné les risques d'attributions erronées entre causes et signes des phénomènes relevés (Bliese & Jex, 2002), voire de « corrélations illusoires » Chapman (1967), et par la même une difficulté dans la mise en œuvre d'actions prévention.

Les quatre premières études de notre démarche de recherche nous ont permis de conclure de nombreux points méthodologiques et de montrer ce que peut offrir une méthode de questionnaire incluant deux niveaux de mesure proposés simultanément. Au travers de cette proposition, nous interrogeons les questions de santé psychologique au travail selon des logiques multi-niveaux (Bliese & Jex, 2002; Probst, 2010). En réponse, nous proposons de dépasser le seul niveau individuel d'analyse, tout en prenant malgré tout appui sur le prisme de l'expérience individuelle, cette dernière étant la principale, voire la seule, entrée possible

pour les méthodes de questionnaires. Bien que le travail de validation méthodologique reste à compléter, les enjeux pratiques et la vocation utile sur le terrain de l'entreprise qui préside à notre démarche depuis le début de nos travaux convoquent des exemples et des démonstrations complémentaires. C'est le principal objectif de ce chapitre. Au travers d'une dernière étude, nous proposons d'aborder spécifiquement la capacité de l'outil à double entrée à questionner le fonctionnement d'une équipe et à prédire, par la richesse des résultats qu'offre la méthode, des éléments non observables directement.

Au fil de cette recherche scientifique, nous avons fait évoluer nos connaissances et nos hypothèses tant autour des variables à convoquer pour expliquer les types de réponses possibles dans un questionnaire au format nouveau, que les variables connues susceptibles d'être prédites sur le terrain de l'entreprise. Ces travaux nous ont conduit à naviguer dans le champ complexe des réflexions entre les mesures dites directes, mais le plus souvent auto-rapportées et soumises à de nombreux biais, et les mesures dites indirectes, dont la preuve de la réalité du processus convoque les conditions contrôlées d'un laboratoire. Mais, orienté terrain de l'entreprise, nous n'avons pas fait ce choix d'expérimentation. S'ajoute à cela l'univers scientifique des méthodes multi-niveaux, complexes également, auquel nous souhaitons répondre de façon pratique et méthodologique.

Ces deux sujets se posent avec acuité lorsque l'on s'inscrit dans une démarche de mesure voire de diagnostic de la performance de fonctionnement ou de résultat d'un collectif. Ces deux notions se rejoignent dans le vocable efficacité. Nous l'avons précédemment évoqué, dans le contexte d'évolution du monde du travail, les organisations traditionnelles évoluent (Roy & Audet, 2002), et le groupe, l'équipe, le collectif, constituent une solution prometteuse (Spencer, 1993) et de plus en plus reconnue comme l'unité de base de l'organisation (DeShon et al., 2004).

Ainsi, la notion de performance et d'efficacité d'un collectif s'inscrit nécessairement dans une approche multi-niveaux prenant en compte l'expérience et le vécu des individus à propos d'eux-mêmes et à propos de leur groupe d'appartenance, soit, un double regard loin d'être sans influence (Codol, 1984). D'ailleurs, l'intérêt croissant pour les modes d'organisation par le groupe a par ailleurs induit une dérive sur ce qui définit l'efficacité même de ces équipes. Les théories sociotechniques d'origines proposent une définition de l'efficacité des groupes de travail en intégrant à la fois la performance des coéquipiers et le vécu de bien-être ou de satisfaction de ces derniers (Cummings, 1978). Cette représentation à deux dimensions inter-

reliées s'est petit à petit scindée en deux construits distincts (Lepine, Piccolo, Jackson, Mathieu, & Saul, 2008). Plus tard, délaissant la notion de bien-être, celle de « performance » est devenue le critère de prédilection au cœur de l'étude du fonctionnement des équipes et de leur efficacité (Grenier, 2012). Pour autant, il s'agit de bien définir ce vocable.

A ce jour il n'existe pas de modèle d'évaluation de l'efficacité ou de la performance des équipes de travail. Cette notion reste complexe et difficilement mesurable, tenant du fait que dans un contexte professionnel composé de régulations liées aux niveaux environnemental, groupal et individuel, il est épineux de comparer un système fonctionnant de façon efficace à un système moins efficace. C'est en ce sens que nous nous inscrivons dans la conception de Morin, Savoie, & Beaudin (1994): « l'efficacité est un jugement, porté par ceux qui sont légitimés de le faire, sur les produits, les extrants, les résultats de l'équipe, en fonction de leurs attentes de résultats » (Bernaud & Lemoine, 2012, p.179). Cette perspective induit une variabilité importante au sein même d'une mesure qui cherche à dépasser les effets de contexte ou de personne en position de juger. Ainsi, en questionnant les travaux de Hackman (1987) sur les indicateurs de performance des équipes, l'équipe des continuateurs de Morin, soit Beaudin et Aubé (1995) ou Brunet & Savoie (2003), identifient 4 dimensions structurant l'évaluation de l'efficacité. Néanmoins, au fil de travaux de recherche plus actuels, la modélisation de l'efficacité s'est définitivement structurée autour des deux premières dimensions : la qualité de vie groupale et le rendement. Cette définition de l'efficacité et l'opérationnalisation qui en résulte fait le lien avec les origines du concept rappelées précédemment. Ainsi, la mesure de l'efficacité des équipes de travail trouve aujourd'hui une opérationnalisation argumentée au travers des jugements des coéquipiers et de figures d'autorités à l'endroit de la vie du groupe et de son rendement, tant en terme de mode de fonctionnement, que d'atteinte des résultats attendus (V. Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006).

Ainsi, avec les variables de Mémoire Transactive et de Justice perçue dans l'équipe, nous avons proposé dans nos précédentes études une approche indirecte de la mesure du fonctionnement du collectif. Ces variables étant réputées pour leurs liens avec l'efficacité d'une équipe telle que nous venons de la circonscrire (A. Li & Cropanzano, 2009; Estelle Michinov & Michinov, 2013). Bien que les liens soient robustes entre ces deux variables et des indicateurs plus objectifs de performance et de fonctionnement, il nous semble important d'aborder cette notion de fonctionnement de l'équipe de façon plus directe. Pour ce faire, nous convoquerons une mesure centrée sur des comportements inhérents aux équipes de travail consistant à faciliter la réalisation des tâches communes (V. Rousseau et al., 2006).

Notre ambition est ici de réunir les deux composantes originelles de l'efficacité des équipes, qualité de vie du groupe et rendement dans la gestion du travail et l'atteinte des résultats. Dans cette perspective, et afin de conclure nos travaux, nous souhaitons croiser cette mesure et la mesure du bien-être que nous explorons dans ce travail de recherche. En effet, en situant l'outil de questionnaire à double entrée au croisement de l'individu et de son collectif, par le truchement d'une évaluation de l'expérience de bien-être au travail dans un processus de comparaison sociale, nous souhaitons proposer une méthode simple et ambitieuse, capable d'envisager par la qualité émergente propre à la méthode « quelque chose » à l'endroit de l'efficacité du groupe. La dernière étude présentée dans ce travail doctoral a pour objectif de répondre à cette volonté et de démontrer la capacité pronostique du questionnaire matriciel.

Etude 5 : Professionnels de l'entreprise

Comme évoqué au fil des éléments qui racontent « l'histoire » de notre démarche de recherche doctorale, nous avons rencontré des difficultés pour réunir nos exigences de recherche, les contraintes des décideurs et les contraintes de terrain qui s'imposent à notre champ d'investigation privilégiée qu'est l'entreprise. Nous avons par conséquent privilégié les modes de diffusion de notre modalité de recherche, le questionnaire, par les voies de la passation libre et volontaire, déconnectés d'une organisation en particulier. Dans les études 3 et 4, cette démarche trouve aisément du sens en se liant à un évènement ou un intérêt pour des données à vocation épidémiologiques. Pour cette dernière étude, nous reconnaissons que ce choix est moins évident et nous limite dans les ambitions de recherche qui nous animent. La limite vient principalement du fait que ce mode de diffusion s'intéresse à l'individu comme objet d'étude et non à un collectif d'individus regroupés autour d'une identité unique, et répondant au critère de la définition du concept d'équipe.

Autrement dit, cette dernière étude n'ayant pu trouver un terrain d'expérimentation dans une organisation, nous avons fait le choix de diffuser le questionnaire par les canaux des réseaux professionnels de la société merlane et de notre université en sollicitant les étudiants inscrits au Service d'Enseignement à Distance. À nouveau, l'exploration des résultats concerne le vécu individuel, sans pouvoir le regrouper au niveau supérieur de l'équipe.

Néanmoins, nous avons appliqué les principes d'une démarche d'enquête en entreprise. Le questionnaire construit pour cette étude se veut plus court et plus direct. Fidèle à notre démarche de recherche, à l'instar de nos études précédentes, nous envisageons tout de même des questions de validité méthodologique et des questions aux 3 niveaux logiques qui nous intéressent, l'individu, son rapport au groupe et l'équipe dans laquelle il travaille. Pour les objectifs qui nous occupent dans cette dernière partie, nous faisons le choix de ne pas tout exploiter en nous concentrant sur les principaux apports méthodologiques et la démonstration de l'intérêt de proposer une évaluation du bien-être par l'interaction entre deux niveaux de mesures, l'individu et son propre bien-être, face à celui qu'il attribue à son collectif de travail.

Objectifs

Ainsi, deux objectifs majeurs jalonnent cette dernière étude, démontrer l'apport spécifique de l'outil en le confrontant à une mesure d'efficacité d'équipe, tout en l'adaptant aux contraintes des démarches d'enquête sur le terrain par une réduction du temps de passation. A nouveau, nous distinguons une démarche de réflexion autour de la validité méthodologique et une démarche de démonstration de la capacité pronostique de notre proposition de questionnaire à double entrée.

Simplifier le questionnaire à double entrée

Sur le plan méthodologique nous souhaitons confronter notre outil à une tentative de simplification en réduisant le nombre d'items et donc de « matrice de réponses » proposées aux répondants. En terme de simplification, toute une littérature débat de l'intérêt de constituer des mesures à partir d'un seul item. Le concept de satisfaction au travail, proche de nos réflexions sur le bien-être psychologique au travail, tient une place particulière dans ce débat (Tavani et al., 2014). Néanmoins, des concepts abordés dans cette recherche ont vu émerger des propositions d'évaluation à 1 item. Par exemple, des traits individuels comme l'estime de soi (Robins, Hendin, & Trzesniewski, 2001), ou des éléments de contexte professionnel telle que la justice organisationnelle (Jordan & Turner, 2008) et enfin, des thèmes que nous avons abordés comme le besoin d'appartenance (Nichols & Webster, 2013) et l'identification au groupe (Reysen, Katzarska-Miller, Nesbit, & Pierce, 2013).

Cette démarche de « simplification » d'un questionnaire renvoie à des arguments théoriques et psychométriques. Sur le plan théorique, une mesure à 1 item, plus globale que les mesures multifactorielles ou multi-facettes, laisse plus de place aux perceptions du sujet, qui convoque librement dans son expérience les raisons de son choix de réponse. Ce dernier est moins orienté par des items qui cherchent à contrôler les éléments de référence sur lesquels l'individu est invité à s'exprimer pour que « le tout » représente son niveau d'adhésion au concept mesuré. C'est ce que nous proposons en respectant la mesure du bien-être psychologique au travail proposé par Dagenais-Desmarais (2010). Se pose donc la question de ne pas simplifier cette mesure globale mais les mesures des facteurs qui composent le modèle. Néanmoins, dans ses réponses le sujet exprime son attitude envers

l'objet évalué. Convoquer cette terminologie, comme nous l'avons illustré dans la seconde étude, c'est nous positionner dans la controverse entre arguments pour la stabilité des attitudes (Fazio, 2007) et arguments pour l'instabilité et la sensibilité au contexte de ces dernières (Schwarz, 2007). Sur les sujets qui nous occupent, bien qu'il soit impossible de trancher en faveur de la stabilité ou de l'instabilité des attitudes, nos deux premières études argumentent une bonne propension à la variabilité de l'expression du bien-être chez le sujet questionné. Cet argument milite quant à lui pour une réduction du nombre d'items. Mais jusqu'où aller ?

La question psychométrique est alors à prendre en compte. Le questionnaire de bien-être psychologique au travail, avec 5 items par facteur mesuré, s'appui sur la théorie du score vrai. Cette dernière suppose qu'une répétition des mesures peut réduire l'erreur de mesure aléatoire en la moyennant. Cet argument milite pour conserver des mesures composées de plusieurs items afin de contrôler cette potentielle erreur de mesure. Néanmoins, nous sommes en droit de nous demander quel est l'équilibre idéal entre le nombre d'items qui conditionne la longueur des mesures et la maitrise de l'erreur de mesure. Cet arbitrage convoque un compromis entre les exigences de terrain et la nécessaire rigueur qui sous-tend une évaluation. Nous avons précédemment évoquée l'usage massif des questionnaires dans les entreprises, leur potentielle lourdeur et les craintes des acteurs de l'organisation à entreprendre des démarches de sollicitation des salariés, la plupart du temps couteuses directement comme indirectement. Il est nécessaire de prendre en compte le fait que les évaluations comportant un grand nombre d'items, mobilisant le sujet assez longtemps sur le questionnaire, suscitent des réactions négatives, tant chez les participants que chez les instigateurs de l'évaluation percevant celle-ci comme une contrainte (Bowling, 2005). Toujours sur le plan psychométrique, nous faisons le choix de ne pas entrer dans l'univers complexe de la controverse liée à la mesure de la fidélité et de la consistance d'une évaluation basée sur un seul item.

Ainsi, l'ensemble de ces arguments oriente notre décision de simplification. Dans le cadre de cette étude, nous proposons de réduire la dernière version du questionnaire de bien-être psychologique utilisé en passant de 5 items par facteur étudié, soit 30 matrices, à une solution à 2 items par facteurs étudié, soit 12 matrices.

Nous faisons l'hypothèse que ce format simplifié est équivalent au format complet du questionnaire et qu'il offre un bon support de questionnement du bien-être individuel et collectif et du rapport au groupe par l'interaction entre les échelles. La « qualité émergente »

qui en résulte constitue dans nos hypothèses l'élément permettant un pronostic de caractéristiques de l'équipe du répondant. En d'autres termes, nous souhaitons montrer l'équivalence entre la version simplifié et la version complète utilisée dans les 4 études précédentes. Cette ambition constitue notre première hypothèse (H1).

Bien-être psychologique au travail, intérêt pour le travail collectif et fonctionnement de l'équipe

Préférence pour le travail en équipe

Avant d'entrer pleinement dans une nouvelle analyse du lien entre bien-être et performance, efficacité ou fonctionnement des équipes de travail, nous souhaitons poursuivre notre analyse des éléments individuels susceptibles de conditionner les réponses des sujets au questionnaire matriciel.

Avec les comportements citoyens au travail et la motivation pro-sociale, nous avons touché du doigt un concept que Heutte (2011) convoque dans son travail éclairant le bien-être appliqué aux situations d'apprentissage collectif : le continuum égocentrisme – allocentrisme (LeBlanc et al., 2003). Des concepts évoqués dans nos travaux s'inscrivent dans des démarches « collectivistes » : les conduites altruistes et la gentillesse (Bateman & Organ, 1983; Paillé, 2006; 2008) ou la volonté désintéressée de favoriser le « confort des autres »[138] (B. M. Meglino & Korsgaard, 2007), battent en brèche l'approche par le raisonnement intéressé, et donc égocentrique, issue de la théorie des décisions comportementales[139] de Bazerman (1993). Cette terminologie issue du travail sur les valeurs personnelles (Schwartz et al., 2012) trouve un raisonnement particulier au sein des équipes de travail. Cette orientation individuelle vers le collectif, ou allocentrisme, est considérée comme une des pierres angulaires de la performance des équipes. Ainsi, les équipes composées de coéquipiers possédant un fort collectivisme devrait favoriser les conduites de coopération nécessaires à la performance intra-rôle et extra-rôle dans les collectifs (Eby & Dobbins, 1997), et par

[138] « the welfare of others » (B. M. Meglino & Korsgaard, 2007)
[139] « Behavioral decision theory » (Bazerman, 1993)

conséquent, cette caractéristique individuelle devraient participer à la performance de l'équipe.

Parmi les opérationnalisations du « collectivisme », l'approche par « l'intérêt pour le travail en équipe » est l'une des plus largement étudiée. Cette notion renvoie à la préférence des individus pour le travail d'équipe plutôt que le travail autonome (Wagner, 1995). Comme de nombreux indicateurs liés à la part individuelle d'un processus de groupe, soit, de nouveau, des enjeux multi-niveaux, le corpus de recherche indique des résultats mitigés dans la relation entre performance d'équipe et goût pour le travail en groupe (Jung & Sosik, 1999).

Cette notion est donc un intermédiaire intéressant à la performance d'équipe, car relevant du niveau individuel tout en participant indirectement aux processus de régulation du travail dans l'équipe. Nous faisons donc l'hypothèse que l'intérêt pour le travail en groupe, est un élément émergent du rapport à l'équipe que possède le sujet et par là même peut se rendre visible dans les réponses au questionnaire matriciel, tout en se liant aux conduites favorisant le fonctionnement d'une équipe (H2a).

Plus que visible, nous faisons l'hypothèse que ce concept participe aux réponses du sujet dans ce que le questionnaire matriciel offre de particulier ; l'interaction entre les deux niveaux de mesures du bien-être psychologique au travail (H2b).

Prédire le fonctionnement d'une équipe de travail

L'opportunité d'utiliser les analyses par régressions polynomiales avec analyses de surface de réponse, ouvre un champ d'analyse au cœur de nos objectifs de recherche. En proposant une nouvelle méthode de questionnaire, nous souhaitons montrer que les particularités de cette dernière, par l'interaction entre les deux niveaux de mesure mis en regard, constituent une information complémentaire utile pour comprendre les dynamiques collectives de travail.

A ces fins, nous appliquons la méthode à une mesure rendant compte du fonctionnement interne d'une équipe, dans la limite de la seule perception de l'individu. Comme nous l'avons souligné, la modélisation de l'efficacité d'équipe est structurée autour de deux dimensions majeures : la qualité de vie groupale et le rendement.

Le travail de modélisation et d'élaboration d'une mesure du fonctionnement interne des

équipe proposé par V. Rousseau, Aubé, & Savoie (2006) s'inscrit dans cette voie. De plus, leurs conclusions font écho aux travaux classiques distinguant également deux dimensions complémentaires, l'une relevant des régulations interindividuelles, l'autre de régulations plus instrumentales (Bales, 1950).

La première composante de cette conception multidimensionnelle du fonctionnement interne des équipes de travail, au travers du titre « soutien interpersonnel », fait référence aux notions de coopération, de communication et de soutien psychologique entre les coéquipiers. La seconde composante, « la gestion du travail de l'équipe », concerne la planification et l'organisation du travail, la gestion des ressources, le soutien à l'innovation et la communication.

Ainsi, en nous appuyant sur ces modèles et la mesure du fonctionnement de l'équipe proposée par l'équipe de chercheurs, nous faisons l'hypothèse que notre outil peut démonter des liens prédictifs entre les réponses au questionnaire matriciel de bien-être et :

- la perception du bon fonctionnement de l'équipe traduite en deux dimensions : le soutien interpersonnelle (H3a) et la gestion du travail de l'équipe (H3b),
- la performance de résultat de l'équipe, traduite par le niveau d'atteinte des objectifs de l'équipe

Méthode

Participants

Nous avons procédé à plusieurs campagnes de mailing diffusées dans un premier temps à partir de la base de données de contacts de la société merlane, puis, dans un second temps à celle des étudiants du SED inscrits à l'université de Toulouse Jean Jaurès. Ainsi, 200 personnes se sont connectées à la plate-forme de passation du questionnaire et naviguées sur la partie 1 du questionnaire. Le dispositif de réponses est resté ouvert entre février 2016 et début juin 2016.

Nous avons retenu 159 réponses complètes (83.2% de femmes). Les participants sont âgés de 20 ans à 62 ans (M = 40.2, SD = 10.3).

Notre étude touche un public varié issu de secteurs d'activité différents. Dans cette étude, 36% des participants appartiennent à une entreprise ou une institution de plus de 200 salariés, dont la plupart de plus de 500 salariés. L'autre partie des répondants se répartit équitablement dans des entreprises unipersonnelles, jusqu'à 200 personnes. À partir d'un tri des réponses à la question « quel est votre employeur ? », nous pouvons identifier les secteurs d'activité ci-après. 151 participants font référence à des équipes de travail composées en moyenne de 16 personnes. L'équipe de référence la plus petite dans l'échantillon est composée de 2 personnes, la plus grande de 200 personnes. Notons que la médiane est à 9 coéquipiers.

- Aéronautique,
- Associatif (médico-social),
- Assurance santé et mutuelle,
- Commerce, vente de détails,
- Défense,
- Distribution,
- Enseignement du premier et second degré,
- Enseignement supérieur,
- Fonction publique d'état,
- Fonction publique Territoriale,
- Hospitalier,
- Industrie,
- Mairie,
- Organismes publics,
- Restauration,
- Services,
- Tourisme,
- Transport.

Matériel

Le lecteur pourra consulter le matériel d'enquête directement au travers de la plate-forme internet dédiée. Le site Internet restera actif et tous les contenus seront maintenus jusqu'au 31 mars 2017. Pour consulter cette enquête suivez le lien suivant : http://florentbonnel.fr/etude-bien-etre-au-travail-et-dynamique-dequipe/

Plusieurs outils de mesure composent le questionnaire de cette étude. Pour autant, vis-à-vis des hypothèses argumentées qui viennent conclure notre travail doctoral nous ne souhaitons pas explorer l'ensemble des résultats qu'offrent cette enquête.

Mesures de l'intérêt pour le travail en équipe

Les études 3 et 4 nous ont permis d'envisager la part de trait individuel dans les réponses au questionnaire matriciel. Nous nous sommes orienté vers des variables qui se lient au bien-être, l'objet central de l'étude, ou au rapport aux autres, étant la seconde composante du questionnaire matriciel. Néanmoins, la difficulté à faire le lien entre ces variables et l'utilisation des espaces de réponses dans la matrice nous conduit vers d'autres voies. Il semblerait que nous ayons sous-estimé la part des variables qui participent à l'efficacité du groupe. Ainsi, dans cette étude, nous prenons le parti de ne pas étudier un trait individuel intégrant le bien-être ou le rapport aux autres, mais une variable qui questionne directement le travail en équipe et le goût du sujet pour ce type de modalité de travail. Ce choix d'items s'inscrivant davantage dans les indicateurs de rapport au groupe.

En effet, plus qu'une question d'aspect intrinsèque comme la personnalité ou l'orientation vers l'autre, ce qui conditionne le travail en équipe prend appui sur des aspects comportementaux, affectifs, motivationnels et cognitifs (DeChurch& Mesmer-Magnus, 2010). Par exemple, en abordant le concept de mémoire transactive, nous nous sommes intéressé aux processus sociocognitifs qui favorisent la coordination et le partage d'informations entre les coéquipiers (Estelle Michinov& Michinov, 2013). Néanmoins, sans aborder l'intérêt de chaque coéquipier à se coordonner, à partager les tâches à faire ensemble plus que de façon isolé, il manque un élément central favorable au travail en équipe ; les aspects motivationnels (Ilgen, Hollenbeck, Johnson, & Jundt, 2005).

Nous avons pris le parti de proposer une mesure plutôt courte de l'intérêt pour le travail collectif et avons fait le choix de proposer notre propre formulation des items, après une

exploration de la littérature abordant le sujet (Bell, 2007).

Nous proposons la construction d'une échelle à partir d'un item questionnant le travail en groupe de façon générale (le travail en groupe : C'est central dans le travail), un second item, le goût du répondant pour cette modalité de travail (le travail en groupe : Cela me plait), et enfin, au travers d'un item inversé, l'intérêt à s'inscrire dans cette organisation du travail (le travail en groupe : Je pourrais m'en passer)

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert de 1 à 6 (1 = Pas du tout d'accord, à 7 = Tout à fait d'accord).

Dans notre étude l'alpha de Cronbach atteint α = .773.

Echelle de performance de l'équipe

Nous avons reconduit l'échelle de performance de l'équipe utilisée dans les deux études précédentes. La question est formulée comme suit : « Selon vous, à quel point votre équipe est-elle performante au regard de ses objectifs? »

Nous proposons au répondant d'établir sa réponse sur une échelle de Likert en 5 points, de « Pas du tout performante » à « Enormément performante »

Mesures du fonctionnement interne des équipes

Fortement imprégnés des travaux de Rousseau, Aubé ou Savoie et plus largement de cette équipe canadienne, nous nous appuyons de nouveau sur leurs travaux pour intégrer une mesure du fonctionnement interne des équipes à notre étude. Ces auteurs définissent le fonctionnement interne des équipes de travail comme « l'ensemble des comportements que les membres manifestent et qui facilitent la réalisation des tâches communes au sein des équipes » (V. Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006, p.121). En cohérence avec leur démarche de recherche depuis les années 1990, ces derniers appliquent cette définition du fonctionnement à la notion d'équipe en tant que système plus que regroupement d'individus. La validation de cet outil de mesure s'est donc effectuée à partir de l'agrégation de scores individuels au niveau de l'équipe, à l'instar d'une de nos démonstrations de l'étude 1. Ils ont ainsi pu

démontrer l'importance de l'interdépendance des équipiers en regard de la tache, comme effet modérateur entre l'efficacité du travail en équipe.

La mesure du fonctionnement des équipes qu'ils proposent recouvre deux composantes majeures. Ces deux variables au cœur de la mesure, le soutien interpersonnel et la gestion du travail de l'équipe, font autant écho aux deux fonctions classiques des comportements des membres d'un groupe (Bales, 1950) qu'aux définitions de l'efficacité des équipes débattues en introduction de cette étude.

La principale limite à l'intégration de cette échelle dans nos travaux est liée au devis de recherche que nous développons dans cette étude. À nouveau, nous ne pourrons identifier les réponses des participants selon leur équipe afin de regrouper les résultats à ce seul niveau d'étude. De plus, avec des statuts de groupe variés, les participants de l'étude ne font pas tous référence à un groupe qui fait « équipe » au sens de la définition convoquée par Rousseau, Aubé et Savoie.

L'échelle se compose de 22 items tous formulés à partir du pronom « Nous » et de pronoms personnels au pluriel. L'échelle propose 12 items pour la composante « Soutien interpersonnel » et 10 pour la composante « Gestion du travail de l'équipe ». Aucun item n'est inversé, et seuls 2 items de la première composante se suivent en fin de questionnaire.

La consigne de l'échelle est rédigé ainsi : « Indiquez à quel point les énoncés suivants sont vrais, en vous référant à ce qui se passe habituellement lorsque vous travaillez avec vos collègues ».

Les participants sont invités à répondre à partir d'une échelle de Lickert de 1 à 5 (1 = Pas du tout vrai, à 7 = Tout à fait vrai).

Composante « Soutien interpersonnel », exemples d'items :

- Nous nous entraidons pour effectuer notre travail.
- Nous facilitons le travail de nos collègues.
- Nous nous assurons de bien comprendre le point de vue de nos collègues.
- Nous respectons le point de vue de chacun même si nous ne sommes pas du même avis.

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .936.

Composante « Gestion du travail de l'équipe », exemples d'items :

- Nous planifions la réalisation de nos activités de travail.
- Nous établissons un échéancier de travail.
- Nous évaluons les résultats de notre travail.
- Nous mettons en application de nouvelles façons de faire notre travail.

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .921.

Mesures de la santé psychologique au travail

Mesure du bien-être psychologique au travail

Afin de nous assurer que la simplification apportée à l'outil matriciel de bien-être psychologique au travail est opérante, nous souhaitons nous assurer de sa capacité à capter le construit « bien-être au travail ». Nous proposons une analyse de la validité convergente de l'outil avec une nouvelle échelle de mesure du bien-être adaptée au domaine de vie travail.

Parmi les travaux qui ont conduit Véronique Dagenais-Desmarais à proposer un modèle de bien-être psychologique au travail, cette dernière a collaboré avec d'autres auteurs sur le modèle à deux dimensions Bien-être et Détresse proposées par Massé et al. (1998). Ces auteurs ont montré que l'adaptation d'une échelle générique à la situation de travail du répondant induit une logique structurelle différente, nécessitant d'adapter l'échelle en sélectionnant les dimensions qui font sens dans le domaine de l'activité professionnelle (Gilbert et al., 2011).

Dans le cadre de notre étude, sur les 3 dimensions proposées et retenues dans cette échelle, nous ne conserverons que le facteur « Sérénité ». Les deux autres facteurs, « Engagement dans le travail » et « Harmonie sociale » sont des construits directement étudiés par l'échelle IBEPT. Ce facteur se révèle être la réunion de trois facteurs originels : le « bonheur », soit l'orientation hédoniste de la conception du bien-être ; « l'équilibre », qui rejoint également la conception hédoniste, mais au travers de l'évaluation cognitive que fait le sujet à propos de sa vie en général et enfin, « le contrôle de soi et des évènements », une référence à la conception plus eudémonique du bien-être. Ainsi, en 10 items, cette composante Sérénité envisage bien le construit de bien-être psychologique au travail et s'avère un indicateur de convergence ou de

divergence de qualité. D'ailleurs, dans son travail de validation, l'auteure de l'IBEPT a utilisé la totalité de l'échelle illustrée ici.

Exemples d'items :

- Je me sens en santé, en pleine forme
- Je sais affronter positivement les situations difficiles
- J'ai le goût de pratiquer loisirs et activités hors travail

Alpha de Cronbach dans notre étude : α = .867.

Mesure matricielle simplifiée du bien-être psychologique au travail

Cette mesure du bien-être psychologique au travail au format matrice se base toujours sur le modèle d'évaluation du bien-être de Dagenais-Desmarais (2010). L'ambition est de réduire le temps de passation en réduisant le nombre de matrices proposées aux répondants. Pour donner suite à nos arguments théoriques et méthodologiques, nous faisons le choix de proposer un questionnaire à 2 items par facteurs étudiés.

Pour composer cette échelle réduite, nous possédons grâce à l'étude précédente de précieuses informations. Rappelons qu'un total de 465 personnes a répondu au questionnaire au format matriciel selon deux modalités possibles. Chacune des modalités de matrice offrait de bonnes qualités psychométriques, une bonne cohérence interne, une bonne validité convergente et une structure attendue à 2 composantes, les niveaux individuel et collectif. D'ailleurs, les Analyses en Composante Principale constituent un appui important pour construire une version simplifiée du questionnaire.

Afin de sélectionner les paires d'items garantissant les qualités psychométriques les plus proches du questionnaire complet, nous avons procédé de la façon suivante. Premièrement, à partir des données de l'étude 4, nous avons étudié les alphas de Cronback de chaque paire possible d'items dans un facteur. Soit 10 paires par facteurs, 20 au total, car la méthode s'applique également aux formulations collectives des items. Nous avons repéré qu'elles sont les meilleures combinaisons d'items sachant que la paire du niveau individuel doit être la même que la paire du niveau collectif, et toutes deux doivent dépasser le seuil d'acceptabilité de .70.

Une fois les meilleures paires identifiées dans chacun des 6 facteurs et des deux niveaux de mesure, lorsque les résultats nous offraient plusieurs choix possibles, nous avons repéré dans les résultats des ACP, quels items garantissaient le mieux une distinction entre les niveaux individuel et collectif. Sur cette base, nous avons finalisé le choix des 2 items par facteurs. L'ensemble des α de Cronbach est satisfaisant, confirmant le bien-fondé de nos choix.

Adéquation interpersonnelle, items 1 et 4, pour un alpha de Cronbach dans cette étude de α = .799 au niveau individuel et α = .715 au niveau collectif.

Épanouissement au travail items 2 et 4, pour un alpha de Cronbach dans cette étude de α = .850 au niveau individuel et α = .702 au niveau collectif.

Sentiment de compétence au travail items 3 et 4, pour un alpha de Cronbach dans cette étude de α = .700 au niveau individuel et α = .738 au niveau collectif.

Reconnaissance perçue au travail, items 1 et 2, pour un alpha de Cronbach dans cette étude de α = .815 au niveau individuel et α = .801 au niveau collectif.

Volonté d'engagement au travail, items 1 et 3, pour un alpha de Cronbach dans cette étude de α = .740 au niveau individuel et α = .721 au niveau collectif.

Adéquation avec le supérieur hiérarchique (en éliminant les items 1 et 4, trop proches du premier facteur du modèle), les items 3 et 5, pour un alpha de Cronbach dans cette étude de α = .852 au niveau individuel et α = .839 au niveau collectif.

Notons que dans les deux études comportant le questionnaire de 31 matrices – avec la matrice de test – le temps moyen de passation du seul questionnaire de bien-être était de 8 minutes, et de près de 12 minutes pour les 10 % de répondants les plus lents. Avec cette modalité réduite de 13 matrices, nous avons conservé la matrice de test, le temps moyen tombe à 3 minutes et 40 secondes et à 7 minutes pour les 10% de répondants les moins rapides. À ce stade de notre analyse, la modalité réduite semble opérante.

Résultats

Analyses préliminaires

Normalité des données et réponses extrêmes

Variable dépendante

L'analyse de la distribution des données de l'ensemble des variables dépendantes de l'étude selon le test de Shapiro-Wilk nous indique qu'aucune de celles-ci ne possède une distribution normale. Nous nous orientons vers une utilisation de tests statistiques non-paramétriques. Une description des données est présentée dans l'annexe 5.1

Mesure matricielle du bien-être psychologique au travail

À l'identique des variables dépendantes, selon le test de Shapiro-Wilk aucun facteur composant le modèle de bien-être psychologique au travail n'accepte une distribution normale. Par extension, il en est de même pour les indices de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C composés à partir de la moyenne des scores des 5 principaux facteurs. Une description des données est présentée dans l'annexe 5.2

Au vu de ces résultats, nous conduisons une analyse des Outliers selon la méthode de la « déviation absolue à la médiane » proposée par (Leys et al., 2013), mais comme précédemment argumentée, à l'observation des résultats nous concevrons la totalité des réponses.

Validité de la mesure de bien-être psychologique au travail

L'analyse à travers des αde Cronbach est un premier argument pour la validité de la version courte de l'échelle de bien-être psychologique au travail. Pour corroborer ces résultats, nous proposons 2 analyses complémentaires. Premièrement, observer la validité convergente de notre mesure de bien-être psychologique avec la mesure de « Sérénité » au travail. Puis, comparer les résultats de cette étude aux données recueillies sur l'échantillon équivalent de 131 réponses issues de l'étude 3.

Avec une corrélation $rs = .376$, $p = .000$ et donc une variance partagée de 14%, la validité

convergente est tout juste satisfaisante. Bien que les résultats ne soient pas directement comparables, l'auteure de l'outil originel proposait une variance partagée de 18% avec le même construit, mais détaché du contexte de l'activité professionnelle (Dagenais-Desmarais, 2010)[140].

En offrant moins d'occasions de mettre de la nuance dans ses réponses, assez logiquement, le questionnaire matriciel à 2 items par facteurs, génère des résultats significativement plus positifs sur certains facteurs du modèle. Cet écart s'observe plus particulièrement sur les mesures du niveau individuel que collectif. Au niveau collectif, seul le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique présente dans la modalité courte des scores supérieurs à la modalité normale. Rappelons la spécificité de ce facteur dans le milieu de l'Éducation Nationale. Ainsi, sauf pour le facteur Adéquation interpersonnelle, l'ensemble des scores du niveau individuel sont supérieurs dans la version brève vis-à-vis de la version courte. Nous proposons les résultats des tests U de Mann-Whitney à l'annexe 5.3.

Par conséquent, il nous faudra être attentif à une tendance de surestimation du bien-être individuel lorsque seulement deux items sont proposés au sujet pour élaborer une évaluation de son expérience. Ce résultat rejoint la théorie du score vrai. Néanmoins, il est possible que l'échantillon de participants volontaires qui constitue les données de cette dernière étude soit particulier en situation de bien-être et par la même, enclin à prendre de son temps pour répondre au questionnaire. Des études complémentaires de la validation de la mesure matricielle courte de bien-être devront être envisagées.

Eléments de synthèse

- ✓ Bien que le format réduit de questionnaire du bien-être psychologique au travail à double entrée induise des réponses exprimant un plus fort bien-être au niveau individuel que dans sa modalité plus longue, les qualités psychométriques de l'outil sont conservées
    - La réduction du nombre d'items pour exprimer son expérience de bien-être offre moins de nuances

[140] Page 123.

- ✓ Avec un temps de passation réduit, le nouveau format de questionnaire représente une alternative satisfaisante

Intérêt pour le travail en équipe et réponses au questionnaire matriciel

Dans cette analyse nous questionnons une nouvelle variable susceptible de participer aux réponses au questionnaire matriciel, non pas sur les échelles proposées, de bien-être individuel ou collectif, mais sur la distance que met en avant le sujet entre les deux. Pour ce faire, nous reproduisons la même méthode d'analyse que dans les deux études précédentes, en comparant les typologies de réponses selon les travaux de J.P Codol et le niveau d'investissement du sujet dans le mode de travail en équipe.

Ainsi, nous formulons l'hypothèse que l'intérêt pour le travail en équipe, en tant que préférence individuelle, est « visible » dans les réponses au questionnaire à double entrée. Autrement dit, l'interaction entre l'échelle verticale et l'échelle horizontale de bien-être psychologique au travail constitue bien un indicateur de l'investissement du sujet dans le travail en équipe.

Sans surprise, les corrélations entre le bien-être individuel ou collectif et cette variable d'intérêt pour le travail collectif sont très faibles ou non-significatives. Seules 2 corrélations offrent un intérêt malgré tout limité, apprécier le travail en équipe est lié à la qualité des relations au travail et à l'épanouissement personnel, avec respectivement 6% et 8% de variances partagées[141]. En tant que préférence individuelle, l'expérience de bien-être ou de non-bien-être ne serait liée qu'à une situation de contrainte dans le sens inverse de la préférence de l'individu. Il est cohérent que ces variables ne soient pas corrélées.

Par ailleurs, nous observons des corrélations de *rs* = .363, *p* = .001 et *rs* = .302, *p* = .001, N = 156, lorsque l'on questionne les liens entre cette variable de l'intérêt pour le travail en groupe et les indicateurs du fonctionnement de l'équipe proposés dans cette étude. Bien que les variances partagées soient supérieures aux deux facteurs du modèle de bien-être corrélé à

[141] AD-I : rs = .274, *p* = .001, N = 156
EP-I : rs = .290, *p* = .000, N = 156

ce même concept, la différence n'est pas significative[142]. Ainsi, l'intérêt pour le travail en équipe ne participe que très peu à la perception de soutien interpersonnel dans le groupe et au sentiment d'une bonne gestion du travail d'équipe.

L'hypothèse H2a n'est pas validée.

L'observation des données de la variable « intérêt du travail en groupe » nous permet de constituer 2 groupes de répondants. En effet, 40% des répondants situent la moyenne de leur réponse au niveau de cotation « plutôt d'accord » et en dessous. Nous proposons donc une lecture simple en 2 classes :

- Peu intéressé par le travail en groupe : N = 60
- Intéressé par le travail en groupe : N = 96

En première analyse, nous proposons le graphique représentant les réponses aux indices IBEPT-I et IBEPT-C marqués par les catégories de réponses caractérisant l'intérêt pour le travail en groupe. Cette première analyse laisse présager que les sujets peu intéressés par le travail en groupe situent leurs réponses dans la matrice de façon sous-normatives et que les répondants fortement intéressés par le travail en groupe se situent plutôt sur les zones normatives et sur-normatives. Suite à cette première observation, nous proposons d'examiner comment les réponses issues du questionnaire d'intérêt pour le travail en groupe se répartissent dans chacune des « zones » de réponses de la matrice. Une analyse par X^2 nous permettra d'interpréter les résultats le cas échéant. Nous conduisons cette analyse pour le seul indice de bien-être psychologique au travail.

[142] Exemple : Intérêt pour le travail en équipe et EP-I, rs = .290, p = .000, N = 156 comparé à intérêt pour le travail en équipe et soutien psychologique, rs = .363, p = .000, N = 156 : z = -.72, p = .235.

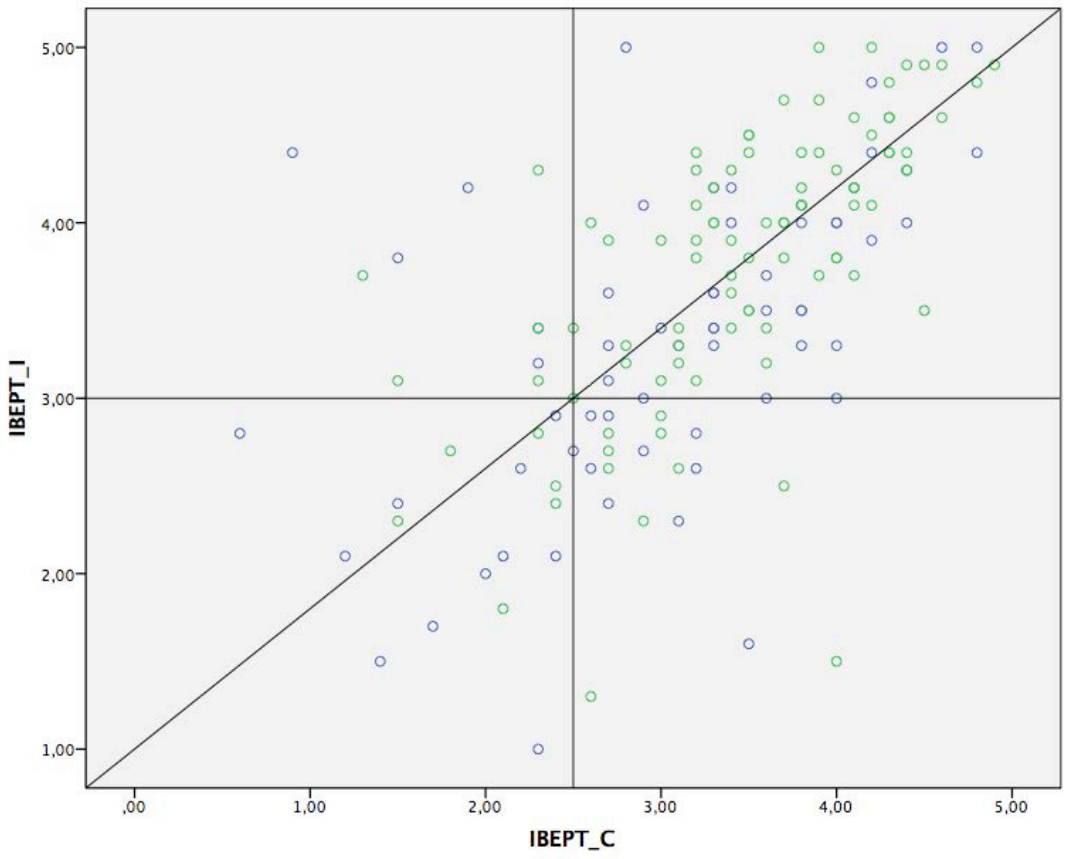


Figure 5.1 : représentation graphique des classes d'intérêt pour le travail en groupe pour les réponses à l'indice de bien-être psychologique au travail

Légende :

- Classe 1 : Peu intéressé par le travail en groupe
- Classe 2 : Intéressé par le travail en groupe

Rappel des zones de réponses traduites à partir des travaux de la Conformité supérieure de soi de J.p. Codol (1974).

- **Zone 1** : réponses fortement sous-normatives
- **Zone 2** : réponses sous-normatives
- **Zone 3** : réponses rationnelles

- Zone 4 : réponses normatives
- Zone 5 : réponses légèrement sur-normatives
- Zone 6 : réponses sur-normatives

Le test du X^2 ne nous permet pas de confirmer la présence d'un lien entre l'intérêt pour le travail en groupe et le type de réponses selon les zones dans la matrice pour l'Indice de bien-être psychologique au travail. Nous obtenons, X^2 (5, N = 156) = 7.146, p = .210. Seul le graphique de répartition des réponses nous permet d'observer des tendances confirmant nos observations du graphique. Les répondants présentant un intérêt plutôt faible pour le travail en groupe ou équipe se situe préférentiellement leurs réponses dans les zones contre-normatives 1, 2 et 6, comparativement aux répondants appréciant le travail en équipe. Bien que ces résultats soient limités, nous les discuterons ultérieurement, et ne validons que partiellement l'hypothèse H2b.

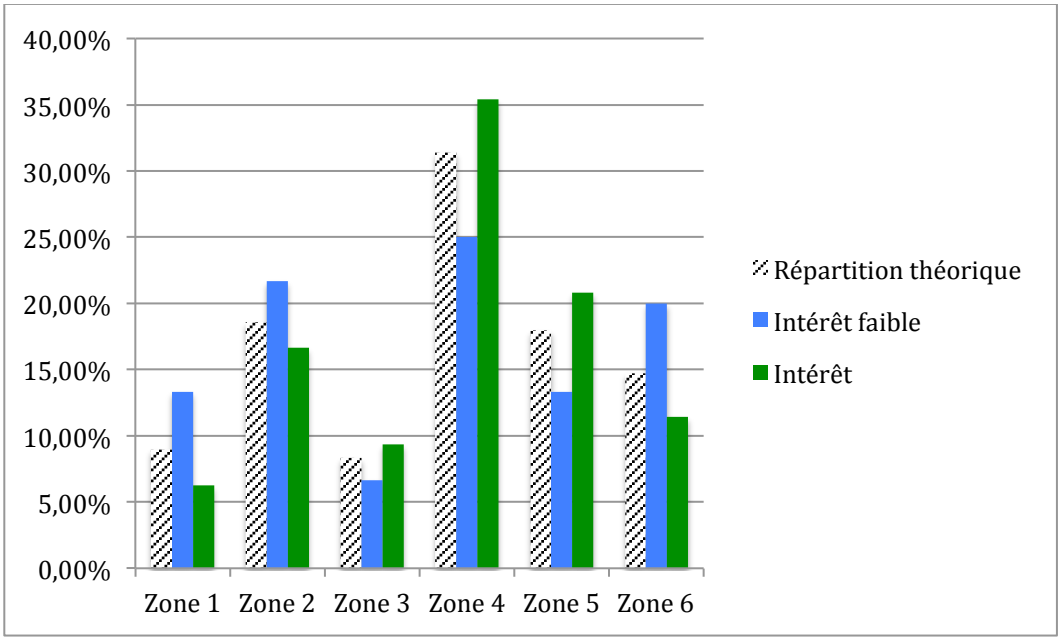


Figure 5.2 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe d'interet pour le travail en groupe dans chaque zone du questionnaire matriciel pour l'indice de bien-être psychologique au travail.

Eléments de synthèse

- ✓ Seule une tendance de réponse apparaît entre l'intérêt pour le travail en groupe et les typologies de réponses dans le questionnaire matriciel
  - o Un sujet exprimant un faible intérêt pour le travail en groupe aura tendance à positionner son expérience de bien-être de façon contre-normative à celle du groupe.
- ✓ Non significative, notre démarche d'analyse des éléments individuels qui orientent les réponses au questionnaire à double entrée est peu concluante (H2b).
- ✓ Par ailleurs, l'intérêt pour le travail en groupe est faiblement lié aux indicateurs de la qualité du fonctionnement de l'équipe (H2a).

Fonctionnement interne de l'équipe, capacités diagnostiques du questionnaire matriciel

Afin de proposer une validation de la capacité diagnostique de l'outil proposé à l'endroit du fonctionnement du groupe, nous soumettons cette version du questionnaire matriciel de bien-psychologique au travail à l'analyse par régression polynomiales avec analyse de surface de réponse. L'objectif de cette analyse est de démontrer qu'au-delà des liens linéaires entre les niveaux de mesures du bien-être et un indicateur de la qualité du fonctionnement de l'équipe, la distance « je / nous » spécifiquement mise en avant par l'outil offre une information à la fois riche et utile pour comprendre les dynamiques de groupe auxquelles est confronté le sujet qui répond au questionnaire.

Dans le cadre de cette étude, nous avons fait le choix de confronter les réponses des sujets au questionnaire matriciel à une échelle de mesure qui se propose d'évaluer assez directement la qualité du fonctionnement de l'équipe. Deux composantes sont étudiées, le soutien psychologique et la gestion du travail collectif. Nous proposons dans un premier temps d'étudier les corrélations Rs autour de ces deux variables dépendantes. Le tableau 5.1 ci après rend compte des résultats. Il est intéressant de noter que bien que l'échelle proposée par V. Rousseau, Aubé, & Savoie (2006) se compose d'items exclusivement formulés en « nous », les corrélations entre le niveau individuel et le niveau collectif ne divergent pas beaucoup. Par

exemple les indices de bien-être psychologique au travail mesurés aux niveaux individuel et collectif possèdent une corrélation reconnue comme équivalente avec les composantes de la mesure du fonctionnement de l'équipe[143].

Tableau 5.1 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau individuel avec les indicateurs de l'efficacité de l'équipe

	A. Soutien Psychologique	B. Gestion du travail en équipe	C. Performance de l'équipe
C. Performance de l'équipe	.371**	.429**	/
1. IBEPT_I	.509**	.481**	.357**
2. AD_I	.678**	.486**	.409**
3. EP_I	.342**	.412**	.267**
4. COMP_I	.240**	.184*	.254**
5. RECO_I	.347**	.344**	.219**
6. ENG_I	.330**	.322**	.209*
7. HAD_I	.236**	.254**	.167*

Note : ** $p < .01$, * $p < .05$; N = 159

Tableau 5.2 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau collectif avec les indicateurs de l'efficacité de l'équipe

	A. Soutien Psychologique	B. Gestion du travail en équipe	C. Performance de l'équipe
1. IBEPT_C	.575**	.545**	.378**
2. AD_C	.646**	.514**	.339**
3. EP_C	.392**	.396**	.276**
4. COMP_C	.379**	.301**	.437**
5. RECO_C	.407**	.425**	.247**
6. ENG_C	.504**	.489**	.25**
7. HAD_C	.283**	.263**	.188*

Note : ** $p < .01$, * $p < .05$; N = 159

[143] IBEPT-I et IBEPT-C / Soutien psychologique : $z^* = -1.273$, $p = .102$, N = 159
IBEPT-I et IBEPT-C / Gestion du travail de l'équipe: $z^* = -1.202$, $p = .115$, N = 159

Écarts entre le niveau individuel et le niveau collectif

De façon préalable à l'analyse par régressions, nous nous appuyons de nouveau sur la méthode de Fleenor (1996) afin d'étudier le bien-fondé de notre démarche. L'ensemble des tableaux présentant les résultats de cette analyse est consultable dans les annexes de cette étude.

A nouveau le facteur Adéquation interpersonnelle au travail se distingue avec 67% de score en « accord ». Néanmoins, cette répartition est la plus élevée, s'échelonnant de 67% à 45% de scores non divergents, l'ensemble des facteurs peut faire l'objet de l'analyse par la méthode des régressions. Par exemple, on observe pour l'indice de bien-être psychologique au travail une répartition satisfaisante de 58% de scores en situation « d'accord » et de 42% de scores en situation de « divergence ».

Analyse par régressions

Nous proposons directement les résultats des analyses et leurs interprétations. Nous analysons les liens facteur par facteur en nous intéressant aux deux indicateurs de fonctionnement de l'équipe : le soutien psychologique et la gestion du travail en équipe.

Adéquation interpersonnelle au travail – Soutien psychologique dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- R^2 = .538
- R^2 ajusté = .523
- Erreur σ = .597
- DW = 1.82
- Test F (5, 153) = 36.679, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .990$, $p = .310$

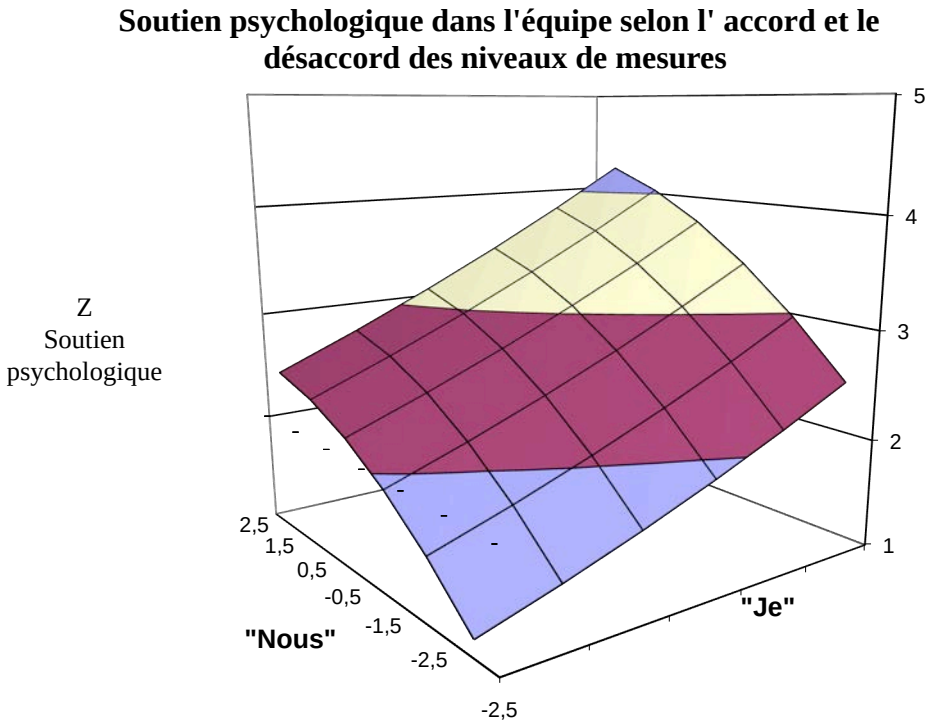


Figure 5.3 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe

Tableau 5.3 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation interpersonnelle au travail relié à la variable soutien psychologique dans l’équipe.

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.62	.06	10.248	.000	OUI	.40	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.01	.05	-.189	.851			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.01	.15	-.039	.969			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.04	.14	-0.321	.749			

Note : N = 159

Interprétations

Au sujet de la qualité de relations interpersonnelles au travail, nous observons que seul le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif (selon un effet de grande taille). Nous pouvons en conclure que le soutien psychologique dans l'équipe est prédit par la qualité des relations lorsque le sujet perçoit que les relations à son niveau sont équivalentes à celles de son équipe. Par ailleurs, lorsque l'individu ne perçoit pas ces deux niveaux comme homogènes, il n'y a pas d'influence sur sa perception du soutien psychologique dans l'équipe.

Adéquation interpersonnelle au travail – Gestion du travail dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- R^2 = .323
- R^2 ajusté = .300
- Erreur σ = .756
- DW = 2.03
- Test F (5, 153) = 14.570, $p < .01$
- $W(159) = .989$, $p = .090$.

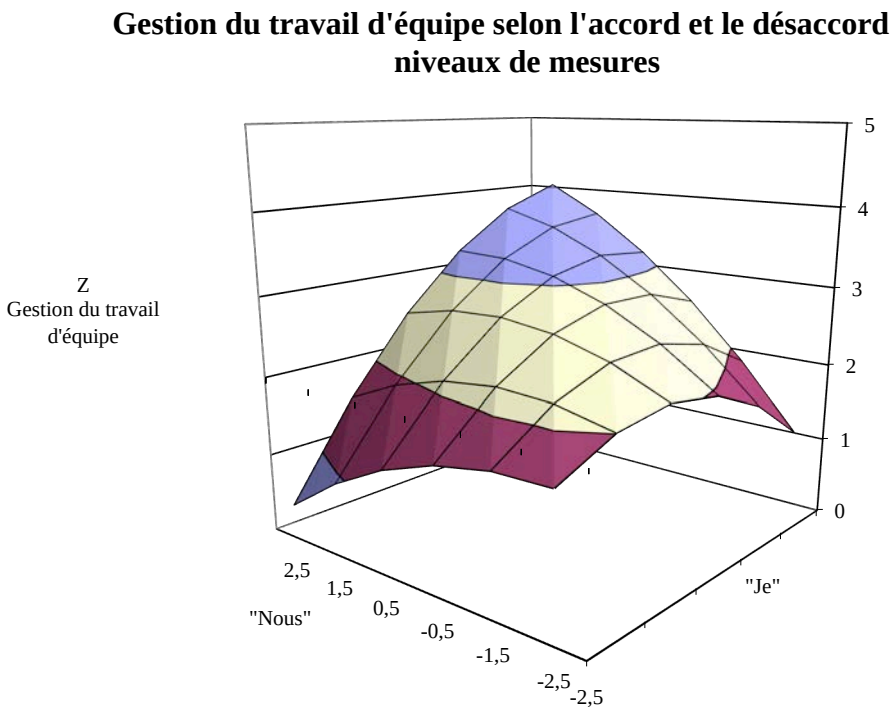


Figure 5.4 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe

Tableau 5.4 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation interpersonnelle au travail relié à la variable gestion du travail de l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.47	.08	6.110	.000	OUI	.19	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.00	.03	.067	.947		.00	+
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.12	.19	.591	.555		.00	+
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.36	.18	-1.985	.049	OUI	.02	-

Note : N = 159

Interprétations

Questionnant le facteur Adéquation interpersonnelle au travail, le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif et positif selon un effet de grande taille. A l'instar des autres facteurs, le test de la courbe de la ligne d'accord est non significatif. Nous pouvons conclure que la bonne gestion du travail d'équipe est prédite par la qualité des relations perçue par le sujet lorsque ce dernier exprime une proximité entre son niveau et celui de son équipe.

Par ailleurs, lorsque le sujet exprime un désaccord entre la qualité des relations perçue à son niveau et à celui de l'équipe, le test de la courbe est significatif et négatif (selon un effet de petite taille). Le test de la pente n'étant pas significatif, nous pouvons conclure que la gestion du travail de l'équipe est prédite par la perception de posséder de meilleure ou de plus mauvaises relations au travail que son équipe n'en possède.

Epanouissement au travail – Soutien psychologique dans l'équipe / Gestion du travail dans l'équipe

La condition de normalité des Résidus n'est pas remplie pour les deux analyses par régressions. L'analyse est infructueuse.

- Normalité des résidus, $W(159) = .979$, $p = .018$
- Normalité des résidus, $W(159) = .969$, $p = .001$

Sentiment de compétence au travail – Soutien psychologique dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- $R^2 = .189$
- R^2 ajusté = .163
- Erreur $\sigma = .791$
- DW = 1.77
- Test F (5, 153) = 7.150, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .984$, $p = .057$

Soutien psychologique dans l'équipe selon l'accord et le désaccord entre les niveaux de mesures

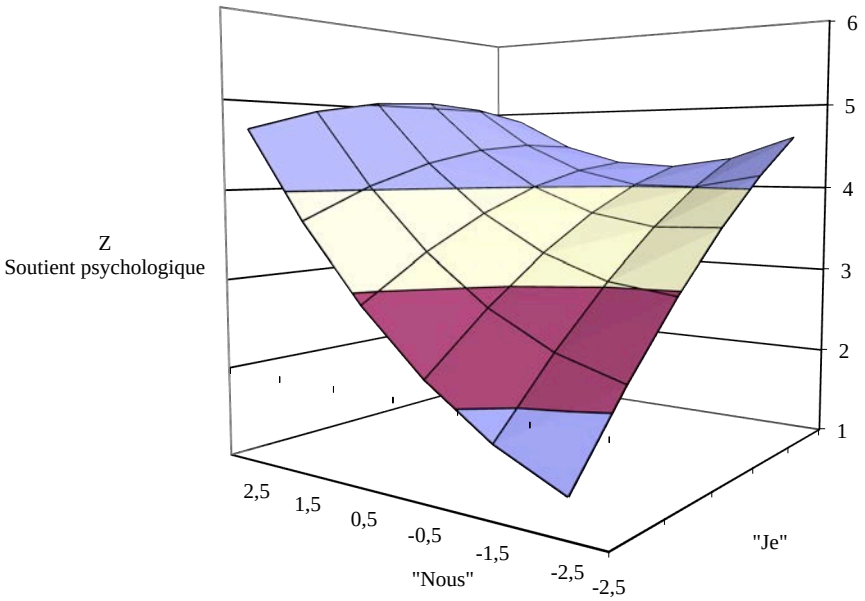


Figure 5.5 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Sentiment de compétence au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe

Tableau 5.5 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Sentiment de compétence au travail relié à la variable soutien psychologique dans l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.66	.22	3.003	0.003	OUI	.05	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.08	.10	-0.780	0.437			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.21	.24	-0.901	0.369			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.00	.12	0.026	0.980			

Note : N = 159

Interprétations

Pour le facteur Sentiment de compétences au travail, nous observons que seul le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif (selon un effet de moyenne taille). Ainsi, le soutien psychologique dans l'équipe est uniquement prédit par un sentiment de compétence individuel homogène au sentiment de compétence que le sujet attribue à son équipe. Par ailleurs, lorsque l'individu se perçoit comme plus compétent ou moins compétent que l'équipe, il n'y a pas d'influence sur sa perception du soutien psychologique dans l'équipe.

Sentiment de compétence au travail – Gestion du travail dans l'équipe

La condition de normalité des Résidus n'est pas remplie, $W(159) = .982$, $p = .033$ L'analyse est infructueuse.

Reconnaissance perçue – Soutien psychologique dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- $R^2 = .252$
- R^2 ajusté = .228
- Erreur $\sigma = .760$
- DW = 1.83
- Test F (5, 153) = 10.315, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .991$, $p = .426$

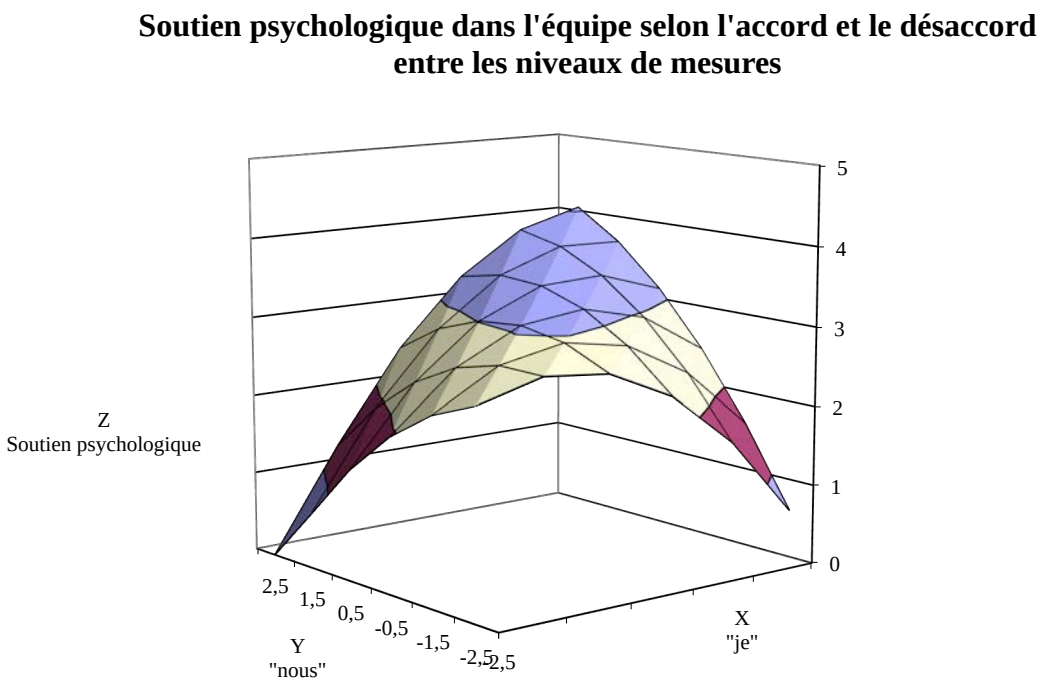


Figure 5.6 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe

Tableau 5.6 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable soutien psychologique dans l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.31	.05	5.811	.000	OUI	.18	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.02	.02	.794	.429			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.19	.14	1.371	.172			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.40	.14	-2.768	.006	OUI	.05	-

Note : N = 159

Interprétations

Par contre, au sujet de la reconnaissance dont le sujet pense faire l'objet, vis-à-vis de la reconnaissance au travail qu'il attribue à son équipe, tant en situation d'accord que de désaccord, constituent des éléments prédictifs du soutien psychologique perçu dans l'équipe. Le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif et positif selon un effet de grande taille. Nous pouvons conclure qu'un bon soutien psychologique dans l'équipe est conditionné par une perception homogène entre soi et le groupe de reconnaissance dont font l'objet les coéquipiers.

En même temps, lorsque le sujet exprime des traitements de reconnaissance divergents en sa faveur ou en faveur du groupe, ce dernier perçoit moins de soutien psychologique dans l'équipe. Le test de la courbe est significatif et négatif (selon un effet de moyenne taille) associé à un test de la pente non-significatif.

Reconnaissance perçue – Gestion du travail dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- R^2 = .238
- R^2 ajusté = .213
- Erreur σ = .802
- DW = 1.9
- Test F (5, 153) = 9.561, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .990$, $p = .343$

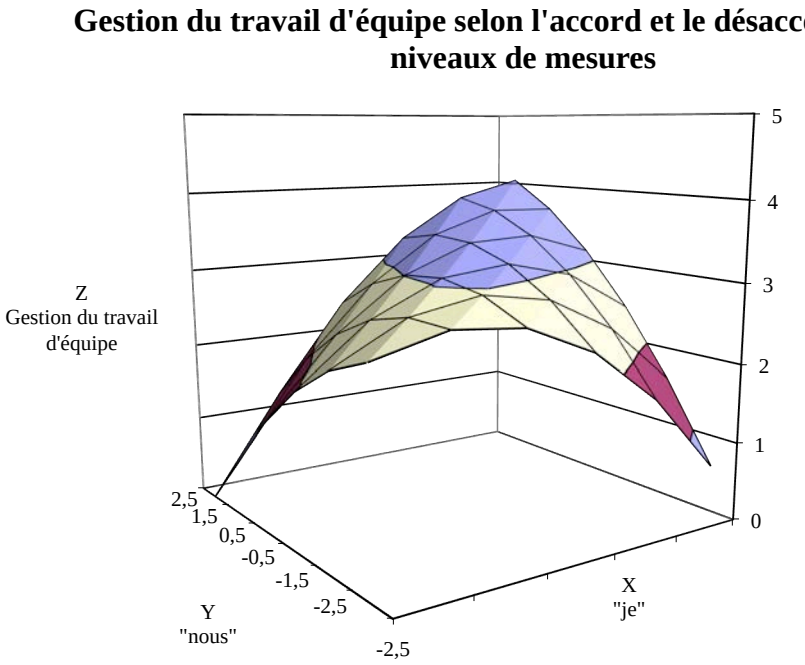


Figure 5.7 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe

Tableau 5.7 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable gestion du travail de l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.30	.06	4.654	.000	OUI	.12	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.02	.11	0.147	.883			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.15	.14	1.081	.281			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.48	.11	-4.400	.000	OUI	.11	-

Note : N = 159

Interprétations

Il en va de même pour la variable Gestion du travail de l'équipe, selon des effets de grandes tailles. Ainsi, la gestion du travail de l'équipe est favorisée par la reconnaissance perçue au travail à la condition que le sujet perçoive ces traitements comme égaux entre lui et son équipe. Si ce dernier perçoit qu'il bénéfice de meilleurs traitements de reconnaissance ou de moins bon traitements de reconnaissance que son équipe, la bonne gestion du travail de l'équipe s'en fait ressentir.

Volonté d'engagement – Soutien psychologique dans l'équipe

La condition de normalité des Résidus n'est pas remplie, $W(159) = .970$, $p = .002$. L'analyse est infructueuse.

Volonté d'engagement – Gestion du travail dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- $R^2 = .295$
- R^2 ajusté = .272
- Erreur $\sigma = .771$
- DW = 1.89
- Test F (5, 153) = 12.784, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .987$, $p = .144$

Gestion du travail d'équipe selon l'accord et le désaccord entre les niveaux de mesures

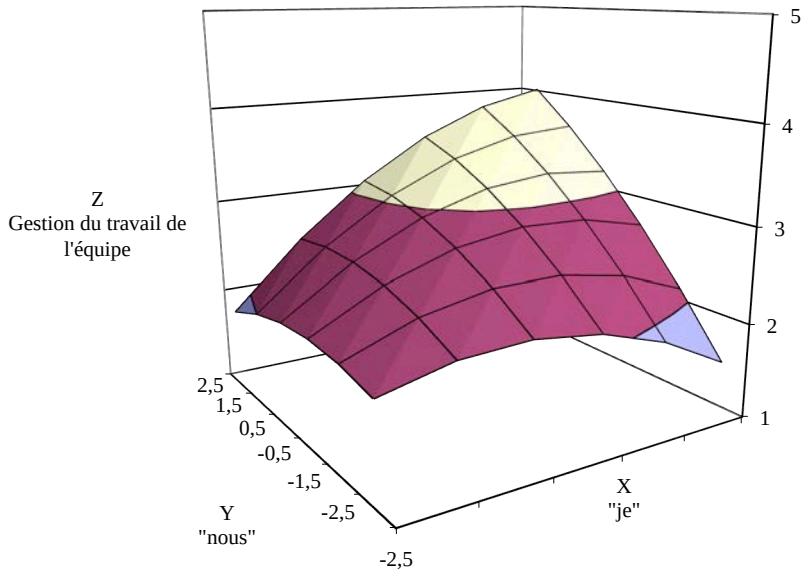


Figure 5.8 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Volonté d’engagement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe

Tableau 5.8 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Volonté d’engagement au travail relié à la variable gestion du travail de l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.40	.11	3.675	.000	OUI	.08	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.01	.06	0.141	.888			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.07	.13	-0.549	.584			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.21	.09	-2.302	.023	OUI	.03	-

Note : N = 159

Interprétations

L'interprétation pour la reconnaissance perçue au travail s'applique selon la même logique aux perceptions d'engagement dans le travail, selon des tailles d'effets plus mesurées. Ainsi, la gestion du travail de l'équipe est favorisée par une perception de volonté d'engagement dans le travail entre lui et son équipe. Par contre, si ce dernier se sent plus engagé ou moins engagé que son équipe, la bonne gestion du travail de l'équipe s'en fait ressentir.

Adéquation avec le supérieur hiérarchique – Soutien psychologique dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- R^2 = .485
- R^2 ajusté = .469
- Erreur σ = .631
- DW = 1.94
- Test F (5, 153) = 28.857, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .986$, $p = .097$

Soutien psychologique dans l'équipe selon l'accord et le désaccord entre les niveaux de mesures

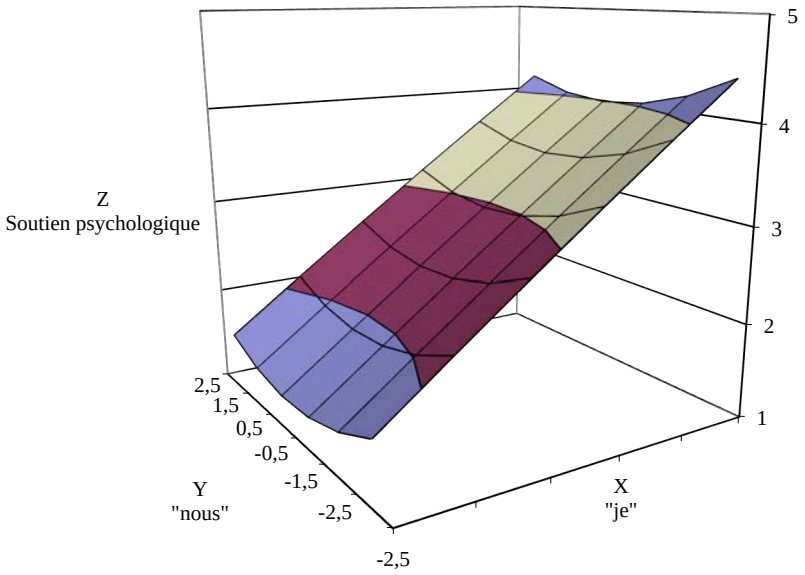


Figure 5.9 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe

Tableau 5.9 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail relié à la variable soutien psychologique dans l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.50	.07	7.054	.000	OUI	.24	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.04	.06	0.641	.523			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.57	.10	5.928	.000	OUI	.18	+
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.05	.06	0.819	.414			

Note : N = 159

Interprétations

Au-delà des tests de courbe et de pente, l'interprétation du lien entre perceptions homogène et hétérogène de la qualité des relations avec le supérieur hiérarchique et le soutien psychologique perçu entre les coéquipiers appelle des nuances. A l'identique des autres facteurs, le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure est significatif (selon un effet de grande taille). Ainsi, le soutien psychologique dans l'équipe est prédit par la qualité des relations avec le supérieur hiérarchique lorsque le sujet a le sentiment de partager cette même qualité de relation avec son équipe, qu'elle soit bonne ou pas. Le graphique laisse présager que la perception de la qualité des relations avec le supérieur hiérarchique qu'attribue le sujet à l'équipe n'entre pas du tout en ligne de compte avec le soutien psychologique perçue dans l'équipe. Ainsi, les différences de traitement ou de relation issues du supérieur ne sont pas prédictives de la capacité des coéquipiers à se soutenir.

Adéquation avec le supérieur hiérarchique – Gestion du travail dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- R^2 = .267
- R^2 ajusté = .243
- Erreur σ = .787
- DW = 1.95
- Test F (5, 153) = 11.128, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .984$, $p = .065$

Gestion du travail d'équipe selon l'accord et le désaccord entre les niveaux de mesures

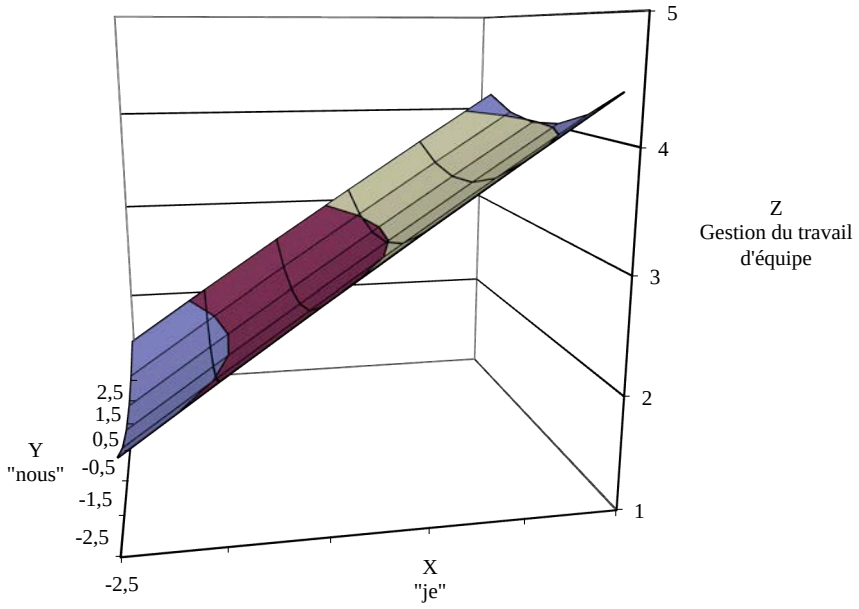


Figure 5.10 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe

Tableau 5.10 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail relié à la variable gestion du travail de l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.39	.09	4.120	.000	OUI	.10	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	.03	.06	.590	.556			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.45	.11	3.918	.000	OUI	.09	+
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	.03	.08	.320	.750			

Note : N = 159

Interprétations

L'interprétation pour la variable Gestion du travail en équipe va dans le même sens. Seul la qualité de la relation au supérieur, lorsque le sujet perçoit une cohérence entre son niveau et le niveau de l'équipe est prédictive de la bonne gestion du travail en équipe. Plus la relation est bonne, plus le sujet perçoit qu'entre coéquipiers, ceux-ci gèrent bien le travail.

Néanmoins, au-delà de la lecture littérale des tests, il semblerait que seule la qualité de la relation avec le supérieur hiérarchique au niveau individuel favorise une bonne gestion du travail de l'équipe. Lorsque le sujet perçoit que son équipe n'entretient pas de bonnes relations avec le supérieur, en particulier lorsque lui-même possède plutôt de bonnes relations avec ce dernier, cela n'empiète pas sur son évaluation de la capacité de l'équipe à bien gérer son travail.

Indice de bien-être psychologique au travail – Soutien psychologique dans l'équipe

Résultats de la régression polynomiale :

- N = 159
- R^2 = .407
- R^2 ajusté = .388
- Erreur σ = .677
- DW = 1.71
- Test F (5, 153) = 21.036, $p < .01$
- Normalité des résidus, $W(159) = .991$, $p = .369$

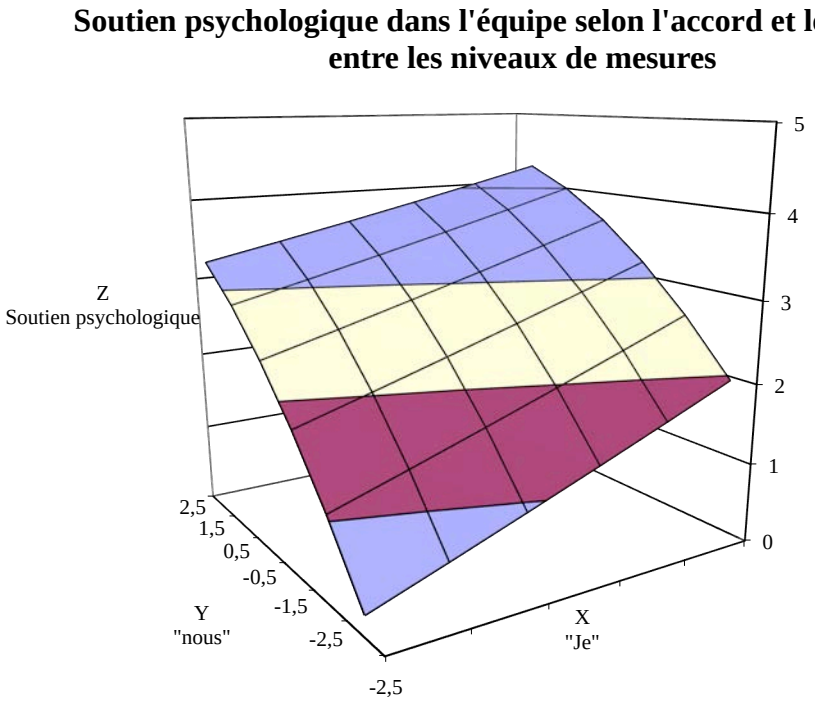


Figure 5.11 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les indices de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe

Tableau 5.11 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l’ indice de bien-être psychologique au travail au travail relié à la variable soutien psychologique dans l’équipe

Effet	Coefficient	Standard Error	Test Stat. (t)	p-value	Sig.	Eta-carré	Sens
Test 1 : Pente axe “accord”, x = y (lié à Z)	.80	.14	5.553	.000	OUI	.16	+
Test 2 : Courbe axe “accord”, x = y (lié à Z)	-.08	.08	-.890	.375			
Test 3 : Pente axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.26	.19	-1.371	.172			
Test 4 : Courbe axe “désaccord”, x = - y (lié à Z)	-.02	.18	-0.108	.914			

Note : N = 159

Interprétations

Enfin, pour l'indice de bien-être psychologique au travail, seule la situation d'accord entre les deux niveaux de mesures est prédictive d'une bonne perception de soutien psychologique au travail entre les coéquipiers. Autrement dit, plus le sujet exprime une expérience de bien-être psychologique au travail positive et en accord avec l'expérience qu'il attribue à son équipe, plus il perçoit par ailleurs que les membres de son équipe, lui comprit, fait preuve de soutien psychologique. Lorsque ce dernier perçoit que son expérience de bien-être n'est pas en accord avec celle qu'il attribue à son collectif, il n'y a pas de liens interprétable avec le soutien psychologique perçu entre les membres.

Le test de la pente en situation d'accord entre les niveaux individuel et collectif de mesure de l'Indice de Bien-être Psychologique au travail est significatif (selon un effet de grande taille). Les 3 autres tests sont non significatifs.

Indice de bien-être psychologique au travail – Gestion du travail dans l'équipe

La condition de normalité des Résidus n'est pas remplie, $W(159) = .978$, $p = .014$. L'analyse est infructueuse.

Éléments de synthèse

- ✓ L'effet de cohérence de niveaux de mesure (« je » mieux corrélé à « je » qu'à « nous » et inversement) ne s'observe pas pour les variables « Soutien psychologique » et « Gestion du travail d'équipe »
- ✓ Malgré la réduction du nombre de matrices dans le questionnaire, la méthode de Fleenor révèle des résultats satisfaisants et comparables aux études précédentes
- ✓ Les répondants expriment peu d'écart dans leur perception de la qualité des relations au travail à leur niveau et au niveau de celui de l'équipe.
- ✓ Lorsque les résultats sont exploitables, l'analyse par régression montre systématiquement qu'en situation d'accord entre les deux niveaux de mesure des variables étudiées, la qualité de l'expérience vécue est prédictive d'une bonne perception de soutien psychologique et de gestion du travail de l'équipe.
- ✓ Les résultats sont moins systématiques pour les situations de désaccord, faisant ressortir la spécificité des facteurs étudiés :

- Lorsque le sujet perçoit que la qualité des relations au travail est non homogène entre lui et son équipe, plus un niveau est en retrait, moins la gestion du travail de l'équipe est perçue comme satisfaisante.
- Lorsque le sujet perçoit que la reconnaissance dont il fait l'objet est meilleure ou moins bonne que son équipe, il suffit qu'un des deux niveaux soit insatisfait pour que ce dernier perçoive un moins bon soutien psychologique et une moins bonne gestion du travail dans son équipe.
- Ce résultat s'applique également à la volonté d'engagement. Si l'engagement individuel ou collectif est déséquilibré dans un sens comme dans l'autre, la gestion du travail d'équipe est perçue comme moins satisfaisante.
- Enfin, en lecture complémentaire, les résultats pour le facteur Adéquation avec le supérieur montrent que le niveau collectif de mesure n'entre pas en jeu dans la perception du soutien psychologique et de la gestion du travail de l'équipe.

✓ Il apparaît que notre outil de mesure à double entrée offre, pour certains facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail, une richesse de résultats participants à prédire le bon fonctionnement d'une équipe de travail

Synthèse des principaux résultats

- La version courte du questionnaire de mesure du bien-être psychologique au travail à double entrée proposé dans cette étude satisfait aux attentes. Hypothèse 1.
  - Qualités psychométriques
  - Variété de réponses des sujets
  - Proximité des scores avec les précédentes échelles

- L'intérêt pour le travail en équipe induit une légère tendance de réponses vers un écart entre les niveaux de mesure dans le sens d'une typologie de réponses « contre-normatives » : les participants n'appréciant pas le travail en groupe ont par ailleurs tendance à beaucoup sur estimer ou sous-estimer leur expérience de

bien-être vis à vis de celle qu'ils attribuent à l'équipe. Néanmoins, ces résultats ne sont pas significatifs sur le plan statistique, hypothèse 2.

- Bien que formulée en « nous », la mesure du fonctionnement de l'équipe est aussi bien corrélée aux niveaux individuel que collectif de mesure du bien-être.

- Ces résultats renforcent la qualité des liens observés dans l'étude des situations d'accord et de désaccord entre les mesures individuelles et collectives, mises en interaction par le format matriciel du questionnaire :
    - Le niveau de satisfaction de la plupart des facettes du modèle de bien-être, en situation d'accord entre les deux niveaux d'évaluation, prédit le soutien psychologique perçu dans l'équipe et une bonne gestion collective du travail, composantes principales du fonctionnement d'une équipe.
    - Pour les facteurs Reconnaissance perçue et Volonté d'engagement au travail, lorsque le sujet perçoit des niveaux de satisfaction en désaccord, quelque soit le sens de ce dernier, il perçoit par ailleurs que le soutien psychologique ou la gestion du travail d'équipe, est moins satisfaisante.

- L'outil de mesure du bien-être psychologique au travail par l'interaction entre deux niveaux de mesure et le jeu de mise à distance de l'individu par rapport à son équipe, ce pour certains facteurs, est prédictif du bon fonctionnement de l'équipe.

Discussion de l'étude 5

Avec cette dernière étude, nous souhaitons conclure le cheminement suivi tout au long de ce travail de recherche. Notre ambition consistait dans le développement d'un outil appliqué, respectant les contraintes de la diffusion et de la collecte de données dans les entreprises, afin d'évaluer la santé positive des salariés tout en envisageant ce qui se joue pour eux au niveau de leur collectif de travail. Avec un tel outil, nous souhaitions proposer une prise en compte des logiques multi-niveaux, facilitant la compréhension des situations de groupe et les prises

de décisions sur la mise en œuvre d'actions de prévention différentes du seul niveau individuel. Dans cette ambition, issue de la commande qui a orienté nos travaux de recherche, ce travail doctoral nous permet de poser les premiers jalons d'une proposition de méthode en confrontant la validité méthodologique de l'outil et en analysant les processus qu'il met en jeu. Sur cette base, nous souhaitons envisager son pouvoir prédictif au niveau de l'équipe.

Cette dernière étude participe de ce travail au travers d'une proposition de simplification du questionnaire matriciel de bien-être, afin de s'adapter aux contraintes d'une passation en entreprises. De plus, nous confrontons cet outil simplifié à une nouvelle étude méthodologique. Enfin, nous envisageons son pouvoir prédictif sur le fonctionnement des équipes tout en étudiant en quoi un indicateur du rapport au groupe de l'individu participe aux réponses à ce questionnaire particulier.

Nos principaux résultats montrent que la version simplifiée du questionnaire est bien adaptée aux contraintes de passation sur le terrain de l'entreprise. En effet, cette version conserve les qualités psychométriques des précédentes échelles, bien que les résultats offrent moins de nuances. Avec seulement deux matrices disponibles par facteur, nous retrouvons des proportions de scores en « accord » et « désaccord » comparables aux résultats des précédentes études. Ajoutons que l'outil se révèle exploitable. Dans cette étude, nous mettons à nouveau en avant des liens riches et plutôt variés entre expressions du bien-être individuel et collectif et perception de la qualité du fonctionnement de l'équipe. Au-delà des situations d'accord entre les niveaux, offrant un lien linéaire avec la variable dépendante, également observé lorsque les échelles de mesure sont prises séparément, deux résultats issus des situations de désaccord nous paraissent éclairants.

Valeur ajoutée de la méthode à double entrée

Premièrement, le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique ne semble expliquer la perception du fonctionnement de l'équipe qu'au travers du seul niveau individuel. Ce résultat nuance les hypothèses formulées dans la première étude autour de l'apport de la théorie LMX Différenciation, soit la perception de différences de traitement du leader selon

les subordonnées (G. B. Graen & Uhl-Bien, 1995). En effet, bien que chez une minorité de répondants, on observe un vécu de différences selon que la relation avec le supérieur concerne le seul sujet ou son équipe, dans l'étude du lien entre cette situation de « désaccord » et le fonctionnement de l'équipe, seule la qualité de la relation individuelle au supérieur hiérarchique est importante. Alors même que les items qui concernent l'évaluation du fonctionnement du groupe, le soutien interpersonnel et la gestion du travail en équipe, sont formulés en « nous ». Autrement dit, que le supérieur hiérarchique soit perçu comme possédant de bonnes ou de mauvaises relations avec l'équipe n'est pas un facteur influençant la perception du fonctionnement de l'équipe, du moment que, à son niveau, le sujet ressent une relation de qualité avec ce dernier. Sans revenir à l'approche historique du « Vertical dyad linkage » entre le leader et son subordonné (Dansereau Jr. et al., 1975), ce résultat rappelle l'importance des éléments théoriques antérieurs à une analyse prédictive. En effet, pour ce facteur, le vécu d'injustice dans le groupe (études 3 et 4) trouve clairement un écho aux perceptions de différences de traitements. En revanche, l'apport à l'analyse plus directe du fonctionnement de l'équipe par l'évaluation du soutien interpersonnel et de la gestion du travail est à minorer. Ainsi, seule l'affiliation individuelle par l'intermédiaire de la relation au leader, et par la perception d'une cohérence entre l'individu et son équipe, apporte un éclairage prédictif sur la qualité du fonctionnement des équipes.

Deuxième résultat intéressant, pour les facteurs Qualité des relations interpersonnelles au travail, Sentiment de compétence et Reconnaissance perçue, il suffit que l'un des deux niveaux de mesures, individuel ou collectif soit en retrait, pour que le sujet exprime une insatisfaction à l'endroit du fonctionnement de l'équipe. Ainsi, si l'on évalue le seul bien-être individuel, la variance partagée minimale de 14% nous indique un lien juste satisfaisant entre l'expérience individuelle de bien-être et le fonctionnement de l'équipe, sans faire ressortir l'insatisfaction liée à l'expérience de bien-être collectif. Inversement, la mesure du seul bien-être du groupe possède une variance partagée de 30% avec la mesure du fonctionnement de l'équipe. Si nous étudions ce seul lien, rien n'indique qu'il est plus faible au niveau individuel. Et au-delà de ces analyse unilatéral, rien n'indique comment le sujet perçoit le travail en groupe l'lorsqu'il perçoit des différences entre les niveaux de mesure. Cette analyse milite en faveur de la prise en compte des deux niveaux de mesures, afin de procéder à une lecture plus riche du fonctionnement des équipes. En effet, pour ces trois facteurs, la perception d'une incohérence entre son expérience et celle attribuée à son équipe apporte un éclairage prédictif sur la qualité du fonctionnement des équipes. Pour autant, comment

interpréter cette perception de cohérence ou d'incohérence entre les niveaux ? Dans les différentes discussions des études composant cette thèse, nous avons convoqué un ensemble d'hypothèses : orientation vers autrui, rapports au normes de groupe, effets de comparaisons sociales.

Les deux résultats présentés ci-dessus rappellent l'importance de ce sujet, car nous discutons en quoi la « qualité émergente » que propose l'outil[144] participe, selon les facteurs, à mieux comprendre et anticiper le fonctionnement d'une équipe. Avec cette étude, nous apportons un nouvel éclairage intéressant.

Le continuum individualisme - collectivisme

D'un coté la variable « intérêt pour le travail en équipe » ne montre pas de résultats significatifs avec le choix d'analyse statistique proposée. Pour autant la tendance est plutôt claire, ce qu'une méthode d'analyse différente aurait pu valider. Plus le sujet exprime un manque d'intérêt pour cette modalité de travail – « ce n'est pas central », « je peux m'en passer », « cela ne me plait pas » – plus il a tendance à exprimer des scores de bien-être considérés comme « contre-normatifs » dans le questionnaire à double entrée. Autrement dit, l'intérêt pour le travail en groupe, considéré comme un trait individuel marquant le rapport au groupe en s'appuyant sur le continuum individualisme / collectivisme, participe chez le sujet à se percevoir soit moins, soit bien plus en situation de bien-être que son équipe de référence. C'est un marqueur intéressant, car comme nous allons le développer, c'est bien l'expression du rapport au groupe que nous mettons en relation avec l'évaluation du fonctionnement du groupe. L'outil de questionnaire à double entrée nous semble être la modalité la plus adaptée pour en rendre compte du rapport au groupe du sujet et ce, quelque soit la terminologie appliquée aux résultats (« accord ou désaccord », « homogène ou hétérogène », « similitude ou différence »).

[144] Autrement écrit dans nos travaux : « accord » ou « désaccord », « homogénéité » ou « hétérogénéité », « distance faible » ou « distance ample », types de réponses « normatives » ou « contre-normatives »

L'enjeu est important. Très tôt dans la littérature sur les groupes et les réflexions sur l'orientation pour le travail en groupe, une hypothèse sous-jacente a été proposée : les individus qui présentent des signes d'orientation pour le travail en équipe, seront plus productifs dans cette modalité de travail que les individus possédant une orientation plus individuelle (Cummings, 1981). Les résultats de l'analyse par régressions entre les réponses au questionnaire matriciel de bien-être et deux composantes fondamentales du fonctionnement des équipes vont le sens de cette hypothèse. En effet, nous avons fait ressortir que les sujets percevant des relations interpersonnelles dégradées, de faibles compétences ou un manque de reconnaissance à leur niveau ou à celui du groupe expriment une insatisfaction envers le fonctionnement de l'équipe. Ces répondants positionnent leurs réponses dans le questionnaire à double entrée dans une situation de « désaccord » entre les deux niveaux de mesures, se classant ainsi dans les réponses « contre-normatives ». Ces réponses s'inscrivent par ailleurs dans une tendance à ne pas apprécier le travail en groupe et préférer le travail autonome (Wagner, 1995).

Allons un peu plus loin en prenant en compte la valeur des échelles de bien-être. Nous observons que les répondants exprimant un rapport au groupe fortement « sur-normatif », exprimant donc une expérience de bien-être psychologique individuelle satisfaisante et aisément liée à la perception d'une bonne performance de l'équipe, expriment néanmoins une insatisfaction à l'endroit du travail en équipe. Il est, par ailleurs, possible que cette modalité de travail ne soit pas à leur gout, sans que cela ne grève leur bien-être psychologique au travail, mais favorise simplement l'expression de réponses « sur-normatives ». De ce fait, nous sommes en droit de nous demander en quoi les réponses des sujets dont le niveau individuel est franchement supérieur au niveau collectif ne s'inscrivent pas dans le pôle « individualiste » du continuum évoqué. Renversons l'analyse. Certains répondants peuvent exprimer une expérience de bien-être psychologique au travail insatisfaisante au travers des réponses « contre-normatives ». Pourtant, d'autres choix de réponses sont possibles, tel qu'exprimer cette même expérience de bien-être insatisfaisante dans les réponses dites « rationnelles ». Mais en préférant se situer « en deçà » ou en « désaccord » de l'expérience qu'ils attribuent à leur équipe, ils sont susceptibles d'exprimer leur manque d'intérêt pour le travail en groupe et, par la même, une tendance à l'individualisme plutôt qu'au collectivisme. D'une façon plus concrète, la diagonale de la matrice marquant le sens de l'expression du désaccord entre soi et son équipe est susceptible de constituer un marqueur du continuum individualisme – collectivisme selon l'expérience de bien-être psychologique au travail du

sujet.

D'ailleurs, nous avons évoqué dans la construction de l'hypothèse autour de l'approche par l'intérêt pour le travail en équipe que dès notre première étude, au travers des comportements de citoyenneté organisationnelle, nous convoquions une variable s'inspirant de ce continuum. Une étude de Finkelstein (2012) illustre les liens qu'entretiennent les comportements citoyen et les préférences pour l'individualisme ou pour le collectivisme. Cet auteure montre que la tendance au collectivisme est à l'origine d'une identité personnelle dont l'objectif est « d'aider les autres ». Cette identité rejoins l'identité de rôle constitutive des conduites de citoyenneté organisationnelle, et par la même renforce le lien entre le souci des collègues (OCBi) et l'orientation collectiviste. Ce fut la même démarche de réflexion dans la troisième étude en prenant le contre-pied de la théorie des décisions comportementales[145] de Bazerman (1993), orientée vers l'individualisme, pour convoquer les travaux sur l'orientation vers l'autre (Meglino & Korsgaard, 2004) et l'exemple de la motivation pro-sociale (Batson, 1987; Adam M. Grant, 2007). Ainsi, très tôt dans nos travaux, nous faisions l'hypothèse que la méthode de questionnaire à double entrée met en jeu ce rapport aux autres ou ce rapport au groupe. D'ailleurs, cette hypothèse a présidé au choix des variables utilisées dans nos différentes études, qu'elles soient individuelles, s'inscrivant dans le rapport aux coéquipiers ou choisies directement au niveau du collectif. Bien que nos démarches d'analyse des OCBi et OCBo ou de la motivation pro-sociale et de l'impact social n'aient pas été concluantes, le débat reste ouvert. D'ailleurs, ce dernier questionne autant nos choix de méthodes d'analyse que le bien-fondé de la place du continuum individualiste – collectivisme dans les réponses au questionnaire à double entrée. Par conséquent, en étudiant l'intérêt pour le travail en équipe nous opérationnalisons une mesure traduisant ce continuum proche de la terminologie utilisée par Heutte (2011) : égocentrisme – allocentrisme. Ainsi, déjà repéré dans les recherches sur le bien-être et les collectifs de travail, cette approche constitue une perspective critique intéressante, car là où les concepts de comportements citoyens et de motivation pro-sociale trouvent leurs racines dans les processus motivationnels, la volition et la prégnance d'aspects affectifs et d'éléments de contexte, l'analyse des antécédents de la « préférence individuelle au collectivisme » sont assez riches. En effet, cette dernière se veut déconnectée du contexte

[145] « Behavioral decision theory » (Bazerman, 1993)

du sujet et des réactions affectives qui lient l'individu à un groupe en particulier. De plus, cette approche a fait l'objet d'étude au niveau du groupe par les modèles classiques de Chan (1998), mais également selon des alternatives originales (Eby & Dobbins, 1997).

D'un côté, la perspective individualiste met l'accent sur l'autonomie, l'indépendance et l'accomplissement de soi (Oyserman, Coon, & Kemmelmeier, 2002b). Dans ce cadre, les objectifs personnels domineraient sur les objectifs du groupe (Wagner, 1995) et les attitudes de l'individu ne seraient pas influencées par celles du groupe (Triandis, 2001). D'un autre côté, l'approche collectiviste met l'accent sur le groupe, ses normes et ses processus. Ainsi, les individus orientés vers le collectif peuvent mettre en retrait leur objectif personnel au profit de la réussite du groupe et du maintien de relations de qualités, même si le coût personnel dépasse les récompenses (Finkelstein, 2012). Ainsi, l'orientation « collectiviste » se distingue de la cohésion en se référant à une orientation générale selon une propension à coopérer et participer aux efforts collectifs (Wagner, 1995).

Aux origines, Shamir (1990) propose quelques explications causales des comportements collectivistes. Bien sûr, ce dernier fait référence aux préoccupations calculatoires et aux intérêts personnels de type raisonnement intéressé (D. T. Miller, 1999). Nous avons précédemment débattue de cette approche autour de la motivation pro-sociale. De plus, ce critère répond plutôt à l'orientation individualiste.

Plus intéressant, l'auteur convoque le poids des valeurs intériorisées, et en particulier la valorisation des normes propres à l'équipe si ces dernières vont dans le sens de la coopération et de l'altruisme. Bien que cette analyse soit limitée – l'auteur attribuant la continuité des conduites collectivistes à des attentes de sanctions sociales si le sujet rompt avec cette orientation – si les antécédents des comportements collectivistes ont leurs racines dans la congruence entre normes individuelles et normes du groupe, des réponses contre-normatives chez des répondants préférant les comportements individualistes ne sont pas surprenantes. Inversement, lorsque le sujet possède un certain intérêt pour le travail en équipe, marqueur d'une orientation collectiviste issue d'une congruence de normes, il est cohérent que les réponses normatives et légèrement sur-normatives dominent, comme l'indique J.P. Codol (1975b) dans ses travaux sur l'effet PIP.

Enfin, en dernier argument Shamir (1990) propose le concept d'identité saillante, autrement dit « le maintien de son concept de soi grâce à l'affiliation avec d'autres »[146]. À nouveau, nos éclairages précédents sur l'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction personnelle issue de l'ODT (Brewer, 1991) correspondant à des typologies de réponses dans le questionnaire matriciel, sont pertinents. L'orientation collectiviste dépendrait de la qualité de l'affiliation du sujet, et inversement, la préférence à l'individualisme serait marquée par une affiliation qui se satisfait à l'extérieur du groupe de référence sur lequel nous invitons le sujet à se positionner. Rappelons nos observations de l'étude 4 : en situation de besoin d'inclusion faiblement satisfait, que ce dernier exprime ou non le besoin de se distinguer, le sujet situe ses réponses de façon « contre-normatives ». Seulement lorsque son besoin d'inclusion est satisfait ce dernier situe ses réponses de façon normative, ou « rationnelles » selon l'équilibre avec le besoin de distinction personnelle. A nouveau, nous pouvons argumenter une cohérence entre nos précédentes analyses cherchant à expliquer les réponses du sujet dans le questionnaire à double entrée et les arguments qui renseignent les tendances individualistes ou collectivistes des sujets.

Par ailleurs, Eby & Dobbins (1997) débattent de l'importance de l'orientation individualiste - collectiviste lorsque cette dernière est questionnée au niveau de la composition d'une équipe. En effet, les travaux pionnier de Gladstein (1984) montrent que l'hétérogénéité des compétences au sein d'un groupe est considérée comme un facteur important de la créativité, participant à la génération de nombreuses idées de qualités. Nous pouvons faire le parallèle entre cette conception de la qualité du groupe par l'hétérogénéité de ses membres et l'approche des collectifs par le concept de mémoire transactive (Estelle Michinov & Michinov, 2013) dans laquelle chaque compétence ou habiletée individuelle connue des autres compte. En revanche, d'autres travaux montrent que les équipes composées de membres aux attitudes et préférences homogènes possèdent des processus de groupe efficaces en terme de coordination des tâches et d'échange d'informations, en particulier si ce groupe constitue une « équipe » par l'interdépendance des tâches et une répartition des rôles en partie ambiguë (Ancona et Caldwell, 1992; Bass, 1982; Pearce et Ravlin, 1987). Bien que nos résultats puissent être interprétés dans le sens de cette dernière hypothèse, rappelons que

[146] Eby & Dobbins (1997), p. 277

le devis de recherche proposé dans cette étude ne permet pas de caractériser l'homogénéité ou l'hétérogénéité des réponses entre les membres d'une équipe, comme nous l'avons montré dans la première étude.

Néanmoins, ces réflexions entre homogénéité et hétérogénéité s'appuient sur l'argument d'un trait plutôt stable chez l'individu, bien que ce dernier soit capable de s'adapter aux exigences des situations (Triandis, 2001). Pour autant, nous constatons à nouveau que dans cette étude, les sujets ne répondent pas à toutes les facettes du bien-être psychologique au travail selon la même logique de distance entre les deux échelles. En effet, des facteurs tels que l'Adéquation interpersonnelle, la relation au supérieur hiérarchique et la Reconnaissance perçue, montrent l'expression de réponses systématiquement plus homogènes ou en « accord » que les 3 autres facettes convoquées dans nos travaux. Ainsi, nous devons être attentif à ne pas succomber à la facilité de considérer les réponses « homogènes » comme de « meilleures réponses » pour la performance des collectifs de travail que celles traduisant de « l'hétérogénéité ». Nos apports sont, au final, plus riches que ces conclusions à mettre en perspectives. En effet, au travers du continuum individualisme – collectivisme, nous proposons un cadre d'analyse complémentaire aux précédents arguments, cherchant à discuter nos résultats pour éclairer les réponses des sujets au questionnaire à double entrée. Néanmoins, une dernière question reste en suspens, alors que la plupart des arguments convoqués vont dans le sens d'une stabilité des réponses pour toutes les facettes du bien-être psychologique au travail, tels que ce continuum et d'autres éléments se rapportant au rapport au groupe du sujet, nous observons des différences de typologie de réponses récurrentes. Jusqu'ici, nous n'apportons pas de réponses à ces spécificités.

Perspectives

Il nous faut donc nous demander à quoi est confronté le sujet lorsqu'il répond aux notions induisant quasi systématiquement des réponses en « accord » et des notions facilitant une diversité de réponses en « désaccord » entre les deux niveaux de mesures. Nous proposons une ouverture ambitieuse, bien que nous n'ayons jusqu'à présent qu'effleuré le sujet en évoquant l'effet Lake Wobegon. Ce dernier traduit la tendance des individus à se considérer mieux ou meilleur pour presque toutes les dimensions subjectives et socialement souhaitables. Autrement dit, les dimensions « désirables ».

Rappelons que les facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail sont situés dans une modalité de mesure et d'évaluation à double entrée, confrontant les niveaux individuel et collectif selon un processus indirect de comparaison sociale. En écho à l'effet Lake Wobegon, et aux autres explications explorées dans nos différentes études, nous nous sommes donc demandé si certains facteurs convoquent une évaluation s'appuyant sur la « désirabilité sociale », là ou d'autres facteurs font appel à un jugement « d'utilité sociale ».

En effet, le facteur Adéquation interpersonnelle renvoie à l'évaluation de la qualité des relations avec « les gens » au travail (Dagenais-Desmarais, 2012) et, dans la modalité à double entrée, à quel point l'individu pense posséder d'aussi bonnes relations que son équipe de travail. Le facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique renvoie quant à lui à la qualité des relations avec le supérieur et, par la modalité matricielle, aux différences de traitements avec le reste de l'équipe (Harris et al., 2014). Enfin, la reconnaissance perçue se base sur la perception d'un jugement posé sur la contribution du répondant, tant en matière de pratique de travail qu'en matière d'investissement personnel (Brun & Dugas, 2005), contribution comparée à celle de l'équipe de par la modalité du questionnaire. Nous proposons l'idée que ces trois facteurs convoquent une évaluation se basant sur la « désirabilité sociale », soit une extrapolation de l'orientation individuelle du concept : « la réputation qu'à une personne de susciter des affects positifs (vs. négatifs) chez les autres et de répondre à leurs principales motivations » (Dubois & Aubert, 2011, p.61)

Par ailleurs, à titre d'exemple, le facteur Sentiment de compétence constitue une forme de croyance en son efficacité ou en ses capacités à faire face aux exigences du travail, capacité comparée à celle que possède son équipe en soi pour faire face aux mêmes exigences de travail. Nous proposons l'idée que le sujet s'appuie sur une évaluation de « l'utilité sociale » des compétences des niveaux individuel et collectif, soit par extrapolation de l'orientation individuelle du concept : « la réputation qu'a une personne d'exhiber les compétences associées aux positions sociales les plus valorisées (et de ne pas exhiber de caractéristiques interférant avec les précédentes) et de se sentir à l'aise dans l'exercice de ces compétences »[147] .

[147] Ibid. p. 61

Ces deux aspects fondamentaux sur lesquels s'appuie les évaluations sociales constituent les fondements de la théorie de la valeur sociale des personnes proposée par Beauvois (1995). Ainsi, les facteurs de bien-être psychologique au travail, au travers des items qui formulent ces concepts, constitueraient des traits évalués tantôt au niveau individuel et tantôt au niveau collectif, au même titre que l'évaluation des traits de personnalité qui fonde les propositions de Beauvois (1995). Nous proposons de discuter l'ensemble de nos travaux à partir de ce regard complémentaire dans la discussion générale.

TROISIÈME PARTIE : DISCUSSION GÉNÉRALE

À l'origine, notre travail s'élabore à partir d'une commande construite au sein du cabinet merlane. Sur le terrain de l'entreprise, dans nos pratiques de psychologue et de consultant, nous avons identifié les limites rencontrées par nos clients pour traduire en solutions appliquées, allant au-delà des offres de services de soutien aux salariés, les résultats de larges et complexes diagnostics des risques psychosociaux. Cette pratique d'enquête par questionnaires s'inscrit dans un ancrage quantitatif et cartésien (Griffiths, 1999), le cadre épistémologique dominant qui guide les interventions dans les organisations. C'est, par conséquent, sous ce postulat que s'inscrit notre travail.

Par la même, nous faisons le choix d'un parti pris faisant écho à un a priori scientifique ancien et répandu : « the happy productive worker »[148]. Ainsi, nous inscrivons notre démarche dans une perception positive du travail, en considérant cette activité centrale dans la vie de tout un chacun comme un agent de bonne santé à défaut d'un objet de souffrance et de pathologie psychologique, sociale et sociétale. Nous avons élaboré cette position tant en réaction à nos expériences de terrain, qu'en écho à une ancienne quête en psychologie du travail. Une quête qui, encore aujourd'hui, n'a pas trouvée de résolution satisfaisante. Ainsi, le bien-être participerait directement ou indirectement à la performance des organisations, un travailleur heureux serait plus productif qu'un travailleur malheureux. Plusieurs modèles théoriques de la santé psychologique se sont constitués à partir de cette idée, en envisageant que l'amélioration de la santé individuelle améliore, par conséquent, la performance individuelle et ultimement la performance organisationnelle (Michie & West, 2004; Nelson & Simmons, 2003). L'étude des liens entre ces deux concepts montre, en effet, qu'ils co-varient (Riketta, 2008; Schat & Frone, 2011). Nos résultats participent également à cette analyse. Mais en allant au-delà de ces constats, c'est dans la dimension causale que réside l'intérêt majeur de l'étude de ces liens (Leclerc, Boudrias, & Savoie, 2014). En effet, doit-on considérer l'expérience de bien-être comme le principal agent de la performance ou l'expérience d'une performance comme le moteur de la santé positive au travail ?

[148] Depuis Hersey (1932) et Kornhauser & Sharp (1932) persiste la volonté de démontrer qu'un travailleur heureux est un travailleur productif.

En rappelant les travaux originels des théories sociotechniques, définissant l'efficacité des équipes selon la performance des coéquipiers et le vécu de bien-être de ces derniers (Cummings, 1978), nous souhaitons de nouveau réunir ces deux objets d'étude.

En effet, un autre constat majeur participe à nos travaux. De nombreux auteurs font référence à l'évolution des modes de travail dans les organisations, favorisant de plus en plus le travail collaboratif et les fonctionnements situant les travailleurs dans des équipes bien définies. De ce fait, un foisonnement d'études et de recherche apparaissent portant exclusivement et, sous des angles différents, sur les phénomènes d'équipes de travail (Grenier, 2012). Si le travail en équipe est devenu le mode d'organisation privilégié dans les entreprises (DeShon et al., 2004), un lien s'impose entre ce choix et les pratiques d'accompagnement des travailleurs, dont celles qui cherchent à promouvoir la santé psychologique au travail (Martin, Karanika-Murray, Biron, & Sanderson, 2014). Nous proposons donc de situer notre travail à ce niveau d'analyse, en questionnant le bien-être et la performance des équipes de travail.

L'étude de la performance collective ou d'un collectif s'inscrit dans un corpus scientifique robuste, issu d'une longue tradition de recherche. En revanche, l'étude du « bien-être collectif » présente un spectre plus réduit. Cette terminologie reste plus présente dans l'univers des sciences de l'économie que dans celui des sciences de la psyché humaine (Universalis, n.d.-b). Néanmoins, un dilemme bien connu des économistes se pose au travers du « Théorème d'impossibilité » de Arrow (Universalis, 2016a) tout en faisant écho à nos travaux. Cet auteur démontre dans sa théorie classique qu'il n'existe aucune solution démocratique qui respecte à la fois les choix individuels (supposés rationnels dans ce modèle) et la formulation d'un choix collectif également « rationnel ». Les seules options consistant en une procédure qu'il nomme « dictature », dans laquelle le chef impose le choix social, et une procédure qu'il nomme « coutume », caractérisée par un respect non négociable des normes sociales qui s'impose à tous. Ainsi, le choix collectif, voire l'auto définition collective d'un phénomène, est rendue triviale : ce choix est connu par avance soit parce qu'un individu le détient (le dictateur) soit du fait d'une uniformité de pensée, dans ce scénario le choix individuel constitue de fait le choix sociale. Il n'y a ainsi rien à agréger, car dans cette définition du choix ou de l'expérience collective, la pluralité n'existe pas (Lengaigne & Postel, 2004).

En reprenant le paradoxe de Condorcet, soit l'idée qu'il existe des difficultés logiques à

construire une position commune à partir de préférences individuelles, ce dernier met en exergue les difficultés des logiques multi-niveaux auxquelles nous nous confrontons. Et pour cause, la santé psychologique est d'abord et avant tout une expérience individuelle fortement subjective. Le concept de bien-être est lui-même au cœur d'une controverse conceptuelle appelant à la réunion des approches hédoniste et eudémonique. Controverses et impasses multi-niveaux convoquent une extrême rigueur théorique et méthodologique pour ne pas succomber à des développements très «cafeteria-style theorizing, in which constructs are plucked from divergent theories and strung together », comme le précise Bandura (1995)[149]. Bien évidemment, cette réflexion s'applique également au changement de niveaux que nous proposons d'opérer. Cette « opérationnalisation » du bien-être au niveau de l'équipe ne constitue pas une conceptualisation d'un bien-être d'équipe. En proposant plutôt une méthode, nous faisons le choix de souscrire à l'invitation de la communauté scientifique de positionner la question de la santé au travail dans les approches multi-niveaux (Probst, 2010). En effet, les arguments précédant, nous conduisent à dimensionner la notion de bien-être par les logiques multi-niveaux en conservant son ancrage individuel.

Ces points d'attaches ont guidé la genèse de notre travail et la conduite de cette recherche. Comment participer au développement des pratiques de promotion de la santé dans l'entreprise, par le prisme des équipes de travail, afin de mesurer le bien-être des coéquipiers à ce niveau, et par la même traduire le fonctionnement de l'équipe vis-à-vis des attentes de performance ?

Bien que, dans notre démarche de recherche, nous travaillions les deux notions de façon indépendante, nous pouvons discuter en quoi notre travail participe à les réunir. Préalablement à ces réflexions, nous proposons au lecteur de prendre la mesure des principaux apports de ce travail de recherche.

[149] p. 499, traduction personnelle : théorisation de comptoir dans laquelle les construits sont arrachés de théories divergentes pour être liés.

Chapitre 6 : consolidation des principaux résultats

Dans ce premier chapitre de la discussion, nous proposons une consolidation synthétique des principaux résultats accumulés progressivement dans les 5 études qui constituent ce travail de recherche. Cette consolidation a pour vocation de faciliter la lecture des arguments de la discussion générale en rappelant nos principaux apports. En effet, au regard du nombre de résultats qui jalonnent ce travail de démonstration – en rapport à la valeur ajoutée ou à la qualité méthodologique et psychométrique du questionnaire à double entrée - nous souhaitons proposer une reconstitution structurée de ceux-ci en allant au-delà des logiques propres à chacune des cinq études.

Validité méthodologique

Une modalité de questionnaire spécifique

Nous avons pu constater au fil de nos démarches de terrain que la méthode de questionnaire à double entrée se prêtait bien aux passations dans le champ de l'activité professionnelle. Tant nos études proposant un format papier-crayon qu'un support informatique nous ont permis de collecter des réponses variées et exploitables selon nos hypothèses de travail. La seule limite concerne l'exercice cognitif de représentation dans l'espace, nécessaire pour apposer une seule croix à l'intersection des deux échelles proposées telle que le réclame la consigne. Cette limite est levée lorsque nous proposons un dispositif informatisé.

En outre, les résultats montrent une bonne distinction entre les échelles de mesure mises en regard, les réponses divergent, des typologies de réponses apparaissent et restent cohérentes au fil des études. Les écarts entre les deux niveaux de mesures sont exploitables tant statistiquement que théoriquement. Ainsi, cette modalité de questionnaire permet au sujet de positionner ses réponses de façon particulière vis-à-vis des questionnaires plus classiques.

Nous montrons cet effet en comparant la méthode à double entrée à la méthode « en ligne » appliqué au concept de sentiment d'efficacité. Egalement, notre démonstration s'appuie sur le changement de l'ordre de lecture du questionnaire au travers des niveaux « je » ou « nous ». L'exemple le plus révélateur de la particularité des réponses à cette méthode reste la sur-représentation de réponses « je = nous », tout en permettant une expression de la distance « moi / mon équipe » exploitable tant sur le plan théorique que méthodologique. Il y a donc une spécificité de réponses liées au format proposé que nous avons mis en lien avec les modèles de la Conformité supérieure de soi et de la Distinctivité optimale. Nous proposons également des arguments alimentant l'hypothèse d'un processus indirect de comparaison sociale. Ainsi, nous montrons que les réponses au questionnaire à double entrée s'appuient sur une bonne distinction entre les items formulés en « je » et en « nous », tout en proposant une « interaction » entre ces deux niveaux de mesure. La démonstration de ces mêmes effets appliqués au concept de sentiment d'efficacité constitue un éclairage important de la validité méthodologique de l'outil.

Distinctions des réponses selon les facteurs de bien-être psychologique au travail

Dans le même esprit, plusieurs résultats montrent que les facteurs composant le modèle de bien-être offrent des typologies de réponses particulières. Par exemple, le facteur Adéquation interpersonnelle concentre la plupart des réponses des sujets dans une perspective d'accord entre soi et son équipe. Il en va de même pour le facteur complémentaire Adéquation avec le responsable hiérarchique. Ces deux facteurs convoquent chez le sujet, et donc dans ses réponses, la référence à un tiers pluriel ou singulier. Néanmoins, la part collective du facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique est à minimiser vis-à-vis de l'influence de cette variable lorsqu'elle ne concerne que le seul niveau individuel. En effet, nous avons démontré que le vécu de justice dans l'équipe et que la perception de soutien et d'une bonne gestion du travail entre coéquipiers sont principalement guidés par la qualité de la relation entre l'individu et son supérieur. La perception d'une bonne ou d'une mauvaise relation entre supérieur et équipe ne semble, en revanche, avoir aucune influence. Ce contre-exemple de l'intérêt de la méthode va dans le sens de sa validité, ces résultats montrent de nouveaux que les niveaux de mesures sont distincts et inter-reliés, offrant une perspective d'analyse plus riche.

Ainsi, nous montrons que l'interaction entre les échelles, selon le concept convoqué, possède sa logique propre. Autre exemple, la perception de différences de traitement en terme de reconnaissance au travail semble une voie d'analyse intéressante car prédictive des perceptions du sujet à l'endroit de son équipe. Nous proposons, dans les études 3 et 5, des interprétations autour de ce facteur. En effet, la perception de différence de traitement, ou l'expression d'un manque de reconnaissance au niveau du sujet ou de son collectif, participe d'un vécu d'injustice dans l'équipe et d'une insatisfaction de la gestion du travail de cette équipe. Par ailleurs, les résultats de l'étude 4 nous montrent l'importance de circonscrire ces analyses à un échantillon cohérent et non à une population variée en termes de contextes de travail. Ainsi, plusieurs arguments montrent que la méthode n'est pas « générique », mais reflète un processus de réponses particulier selon le concept convoqué dans l'interaction des deux niveaux de mesures. Nous montrons que l'on peu s'attendre à des typologies de réponses spécifiques pour chaque facteur, bien que des regroupements soient possibles. En effet, l'étude 5 nous conduit à discuter la distinction entre jugement de « désirabilité sociale » et « utilité sociale ».

La « troisième voie » d'analyse

Enfin, toujours sur le plan méthodologique, nous avons montré l'intérêt de prendre en compte les particularités des réponses que permet la méthode de questionnaire matriciel en explorant une « troisième voie » d'analyse. En effet, nous apportons de nombreux arguments montrant que les réponses au questionnaire à double entrée ne sont pas le fruit du hasard, mais le fait d'un processus logique sous-jacent à la méthode. Ce dernier offre une option d'analyse complémentaire par la distance individu / équipe, que notre méthode questionne indirectement. Les réponses des participants reflètent leur rapport au groupe, car en demandant d'évaluer de façon simultanée une notion à son niveau et à celui de son équipe, l'individu procède à une comparaison sociale et positionne sa réponse tant à partir de son vécu que son rapport au groupe et au travail en groupe. Nous l'avons montré en observant des tendances de réponses marquant une distance moi / mon équipe selon le niveau d'interdépendance des tâches, l'intérêt pour le travail en groupe, l'absence de leadership, ou encore un fort besoin de se distinguer de ses coéquipiers. Nous l'avons également montré en modifiant le sens de lecture des items, faisant ressortir des effets de focalisation et de complexité propres aux démarches expérimentales de comparaisons sociales. Ces résultats,

démontrant le bien-fondé méthodologique de l'outil, sont mis en perspective en convoquant dans nos discussions une ensemble d'éléments théoriques qui participent eux-mêmes à montrer la présence d'une mesure indirecte de comparaison sociale, cette mesure produisant un résultat particulier.

Ainsi, nous avons choisi d'explorer cette troisième voie car, contrairement aux méthodes de questionnaire plus classiques, séparant les niveaux en échelles distinctes, les réponses du sujet aux deux échelles, ainsi mises en regard, passent par l'interaction et la dépendance de l'une vis-à-vis de l'autre. Nous avons appelé cette particularité une « qualité émergente », issue du processus de réponses. Cette dernière nous permet de justifier que l'on s'intéresse à ce que les deux échelles prises ensembles sont capables de prédire.

Néanmoins, avant de proposer les interprétations que cette « qualité émergente » unique nous offre et ainsi explorer la capacité pronostique de l'outil, nous avons validé un ensemble de qualités psychométriques. Nous restons dans notre démarche de validation de la méthode.

Validité psychométrique

À plusieurs reprises, nous avons constaté que notre questionnaire, dans ce format particulier d'un système à double entrée, permet de proposer deux variables à la fois distinctes et inter-reliées, se référant chacune à des niveaux différents de mesure : l'individu ou son équipe. En effet, les corrélations entre les deux niveaux de bien-être ainsi évalués ne dépassent pas 60% de variance partagée, ou encore, chacune des échelles se lie différemment à des construits proposés aux niveaux individuel ou collectif. D'ailleurs, la cohérence entre les niveaux de mesure, observée plusieurs fois dans nos travaux, valide notre choix d'utiliser la méthode du « référent shift », consistant à modifier les pronoms singulier en pronoms pluriel pour opérationnaliser le niveau collectif de mesure (Chan, 1998).

Ainsi, malgré les modifications apportées aux échelles (format matriciel, support papier-crayon ou informatique, reformulation d'items, inversion du sens de passation selon le niveau de mesures, réduction du nombre d'items par facteur), tant l'échelle proposée au niveau individuel que l'échelle proposée au niveau collectif conserve des propriétés psychométriques satisfaisantes : cohérence interne, validité convergente, distinction entre les niveaux, structure matricielle à deux composantes – niveaux individuel et collectif. S'ajoutent à cela des

résultats prometteurs dans les liens entre les mesures du bien-être, prises unilatéralement comme simultanément, avec de nombreuses variables dépendantes proposées tout au long de notre travail de validation. En effet, les liens démontrant une corrélation linéaire entre le bien-être, ses multiples facettes, et des mesures de performance individuelle comme collective, vont dans le sens de la cohérence psychométrique de l'opérationnalisation des construits. Par exemple, le bien-être mesuré au niveau individuel est lié aux comportements de défense de l'organisation, alors que les conduites altruistes orientées vers les collègues se lient mieux au niveau collectif de mesure du bien-être. L'expérience du bien-être perçu au niveau de l'équipe se lie aussi bien à la performance de l'équipe que la qualité de la mémoire transactive attribuée à cette même équipe. Les corrélations entre l'expérience du bien-être individuel et collectif et le climat de justice perçu dans l'équipe sont équivalentes dans les études 3 et 4, entre 16 et 20% de variances partagées au niveau individuel et entre 29% et 34% de variances partagées au niveau collectif. D'ailleurs, la mise en avant d'un lien plus robuste entre deux mesures de même niveau, individuel (« je) ou ici l'équipe (« nous »), renforce les arguments de validité psychométrique de l'outil. En effet, plusieurs recherches ont montré que l'utilisation d'un certain référent à un niveau d'analyse est bien plus capable de prédire des résultats au même niveau que ce dernier, qu'un niveau supérieure ou inférieur (Mathieu & Chen, 2011; D. M. Rousseau, 1985; Wallace et al., 2013).

Ces résultats nous ont permis de proposer une procédure d'amélioration du questionnaire aboutissant à une version plus courte, offrant une réelle option appliquée de questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail : une solution qui propose une nouvelle voie d'analyse à partir de l'interaction entre les échelles individuelle et collective.

Validité pronostique

Nous avons mis en avant, au cours de nos cinq études, un ensemble d'éléments se rapportant au sujet et au rapport au groupe du sujet, participant chez ce dernier aux réponses qu'il formule dans le questionnaire matriciel. Les variables relevant de traits centrés sur le répondant, telles que l'Optimisme et l'Estime de soi, n'offrent pas de lien probant avec les résultats liés à la méthode, au travers par exemple d'une absence de corrélation avec un indice simple d'interaction entre les échelles. Néanmoins, nous faisons ressortir des liens plus

classiques et reconnus par la communauté scientifique (Carver et al., 2010; Karademas, 2006, 2007; Kernis, 2013; McCullough, Huebner, & Laughlin, 2000) entre ces deux construits et l'expérience individuelle de bien-être psychologique au travail. Par contre, à défaut de la motivation pro-sociale, les traits individuels centrés sur le rapport que le répondant entretient avec les autres offrent des liens et des tendances tout à fait intéressants. Par exemple, l'étude 5 montre une tendance, chez les répondants n'appréciant pas le travail en groupe, à présenter un désaccord entre les niveaux individuel et collectif de bien-être.

Autre exemple, pour les sujets exprimant un important besoin de distinction personnelle vis-à-vis de leurs coéquipiers, s'ils ne se sentent pas inclus dans leur équipe, alors ils répondent au questionnaire matriciel en favorisant la distance entre les niveaux. Ils peuvent alors exprimer une expérience de bien-être individuel forte comme faible. A l'inverse, des sujets qui se sentent inclus dans leur groupe, tout en exprimant un besoin de distinction minoré, choisissent des réponses parfaitement en accord entre les deux niveaux de mesures. En outre, ces derniers répondants expriment une bonne expérience de santé positive. Ainsi, les résultats des études 3 et 4 montrent que tous les scénarios d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction trouvent un format de réponse particulier dans le questionnaire matriciel. D'autres exemples jalonnent notre démarche, comme le rôle de l'interdépendance des tâches ou la difficulté à clairement identifier son équipe, constituant des expressions du rapport au travail en équipe. Ainsi, ces éléments cumulés argumentent que les réponses des individus au questionnaire matriciel possèdent des racines dans leur rapport au groupe et dans le contexte de travail collectif dans lequel ils se situent. La méthode de questionnaire à double entrée, selon un processus indirect de comparaisons sociales, offre aux sujets la possibilité d'exprimer leur accord ou leur désaccord entre les deux niveaux de mesure mis en interaction. Ces données complémentaires, propres à l'outil matriciel, constituent une « qualité émergente » exploitable. Au fil de nos travaux, et selon les appuis théoriques convoqués, nous avons formulé plusieurs terminologies : « accord / désaccord », « homogène / hétérogène », « similitude / différence »)

Afin d'explorer ces aspects, nous avons proposé plusieurs démonstrations du lien entre l'interaction des deux échelles et des indicateurs d'efficacité de groupe. Bien que nous nous soyons restreint à l'utilisation des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponses, nous avons à plusieurs reprises montré l'intérêt d'étudier cet indice de rapport au groupe comme l'élément prédictif de la perception par les sujets du fonctionnement et de la vie de son équipe. Par exemple, dans l'étude 5, nous montrons que le soutien interpersonnel

entre les coéquipiers, composante fondamentale du fonctionnement et de l'efficacité d'une équipe, est prédit par la qualité des relations au travail, le sentiment de compétence et la reconnaissance perçue lorsque les répondants expriment dans leur évaluation un « accord » entre leur expérience et celle qu'ils attribuent au collectif. Par conséquent, un rapport au groupe s'exprimant par des réponses homogènes aux niveaux individuel et collectif sur ces trois composantes participe au soutien interpersonnel entre les membres d'une équipe.

Autre exemple, la gestion du travail en équipe, seconde composante du fonctionnement et de l'efficacité d'une équipe, est prédite par ces mêmes facteurs de qualité des relations au travail, de sentiment de compétence et de reconnaissance perçue, à la condition qu'aucun des deux niveaux ne soit évalué de façon insatisfaisante. Ainsi, un rapport au groupe s'exprimant par des réponses hétérogènes entre les niveaux individuel et collectif, quel qu'en soit le sens, participe pour certaines facettes du bien-être à une mauvaise appréciation de la gestion du travail en équipe.

Enfin, étudions un dernier exemple issu de l'étude 4. Le climat de justice dans l'équipe est prédit par la perception d'un fort sentiment de compétence, que les réponses des sujets expriment de l'homogénéité ou de l'hétérogénéité entre les niveaux. En effet, si les sujets attribuent un fort sentiment de compétence à leur équipe, traduisant ainsi leur rapport au groupe pour cette facette du bien-être, alors même que les répondants expriment une compétence individuelle en retrait de celle de leur collectif, ils percevront malgré tout un climat d'équité et de justice dans ces équipes.

Ces exemples sont issus du traitement des données à partir de la même méthode d'analyse statistique. Cette dernière nous a permis de prendre en compte la valeur des échelles individuelle et collective, tout en composant avec la distance issue de l'interaction entre celles-ci. Rappelons que malgré nos tentatives, nous n'avons pas réussi à traduire ces exigences par un indice mathématique plus simple.

Ainsi, nos résultats militent pour la prise en compte de la complexité des réponses issues du questionnaire à double entrée. La perception d'une expérience de bien-être homogène entre l'individu et son équipe ou une perception hétérogène de cette même expérience, sont, selon les variables étudiées, au moins aussi intéressantes pour prédire l'efficacité d'un groupe – au travers du vécu d'équité entre les coéquipiers – que les seules mesures de niveaux. Ainsi, la méthode de questionnaire à double entrée, appliquée au concept de bien-être psychologique

au travail, offre un niveau d'analyse complémentaire, sous certains aspects prédictifs du fonctionnement de l'équipe.

De la limite des mathématiques

Néanmoins, les traitements statistiques proposés rendent quelquefois opaque la lecture des résultats. En effet, nous ne maitrisons pas en quoi la technique statistique et le rendu des analyses polynomiales avec analyse de surface déconstruisent la logique de réponse selon les typologies inspirées de Codol : contre-normatif, rationnel, normatif. Sans entrer dans le détail des limites de la méthode de Fleenor ou des régressions polynomiales, nous constatons plus simplement que certaines de nos analyses se basent sur des résultats qui ne respectent pas les prérequis énoncés par . Ces derniers proposent une répartition proche de 50% de scores en accord et désaccord pour justifier de l'étude d'écart entre deux échelles et, par là-même, maîtriser le risque de multicolinéarité si l'échantillon est trop faible (Dalal & Zickar, 2012). Néanmoins, l'analyse selon la méthode de Fleenor se base sur une standardisation des scores par échelle, en cohérence avec les méthodes classiques de cotation qui séparent chacune d'elle. Par contre, une des spécificités du questionnaire à double entrée reste justement de ne pas séparer chacune des échelles, mais bien de proposer un traitement simultané conduisant à une seule réponse pour les deux niveaux. Comme nous l'avons vu ce choix méthodologique change en partie la donne. En effet, nos échelles de bien-être individuel et collectif mis en regard constituent plus que 2 construits apparentés ; elles convoquent des notions identiques, mais positionnées à des niveaux différents afin de susciter une interaction par un processus de comparaison sociale. Nous nous inscrivons donc au-delà des schémas classiques d'analyse des différences entre deux variables indépendantes reliées, mais non soumises à une interrelation « forcée ». Néanmoins, nos recherches nous ont amené vers cette seule alternative d'analyse car il ne s'est pas avéré possible de créer un indice d'interaction susceptible de rendre compte à la fois des valeurs des deux échelles, tout en rendant compte de leur interaction.

Nous avons donc pris le parti de travailler à partir de la méthode de Fleenor et des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponse. Par conséquent, dans notre démarche exploratoire, nous avons pris le parti de persister dans ces analyses malgré les risques de biais dans les interprétations. Enfin, nous avons pris le parti de nous focaliser sur l'interprétation les résultats des analyses de surface, en minimisant la prise en compte de la

force des régressions polynomiales. Ces limites appellent des compétences de spécialiste en statistique et psychométrie afin de proposer des solutions alternatives ou comparatives. En ce sens, nos travaux cherchent à poser les bases d'une réflexion méthodologique qui, nous l'espérons, appellera également des propositions d'analyse des données plus adaptées aux objectifs de la méthode.

Néanmoins, au-delà des aspects mathématiques, au-delà des possibles biais d'interprétation des résultats et des explications élaborées dans ce travail de recherche pour comprendre les réponses des sujets au questionnaire matriciel, une question demeure. Pourquoi les facteurs Adéquation interpersonnelle, Reconnaissance perçue et Adéquation avec le supérieur hiérarchique, appellent quasi-systématiquement des réponses considérées à plus de 65% en accord ? Alors même que nous ne retrouvons pas cette proportion pour les autres facettes du bien-être psychologique au travail. Sans le parti pris de persister dans nos choix de méthodes d'analyses, les réponses à ces trois facteurs ne seraient pas exploitables. Mais, au-delà des principes de Fleenor et des prérequis mathématiques des analyses statistiques, nous faisons l'hypothèse que ces types de réponses correspondent à une ou plusieurs particularités que partagent ces trois facteurs. Cette démarche réflexive, éclairant sous un jour nouveau la méthode à double entrée, constitue le cœur de la discussion générale.

Chapitre 7 : Mise en perspective, discussion générale

De la première à la dernière étude de cette démarche de recherche, nous avons convoqué un ensemble d'apports théoriques et d'opérationnalisations de ces derniers, afin d'éclairer et de comprendre les réponses des sujets au questionnaire à double entrée. Il apparaît que cette méthode induit des réponses particulières comparativement à un format en ligne plus classique ou lorsque le référent lu en premier par le répondant l'oriente vers des identifications projectives ou introjectives. Bien sûr, nous attribuons cette particularité à la mise en regard orthogonale de deux niveaux de lecture du concept de bien-être, mais plus encore, au processus de comparaison sociale sous-jacent à la méthode.

Ainsi, de façon cohérente avec les hypothèses sur les mécanismes constitutifs de la méthode, le déterminant commun de l'ensemble des variables qui jalonnent cette thèse reste la référence directe ou indirecte à autrui. En effet, les théories de l'orientation vers l'autre (Meglino & Korsgaard, 2004) que constituent les comportements citoyens en entreprise (Bateman & Organ, 1983) ou la motivation pro-sociale (A.M Grant & Berg, 2010), convoquent directement le rapport aux collègues, aux usagers ou à l'organisation. L'approche de la mémoire transactive constitue un modèle de mémoire partagée (Estelle Michinov & Michinov, 2013) qui s'inscrit dans le rapport et les relations aux coéquipiers. Le climat de justice dans l'équipe est un concept directement basé sur la perception de différences de traitements entre collègues (Andrew Li et al., 2013). Le sentiment d'efficacité personnel a très tôt appelé une construction dans le rapport social, au travers du sentiment d'efficacité collective (Bandura, 2005). Le fonctionnement des équipes de travail se fonde d'un côté sur le soutien interpersonnel, soit les conduites entre coéquipiers, et d'un autre côté sur la gestion du travail partagé, interdépendant et dont les individus sont co-responsables (V. Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006). Le concept d'optimisme, quant à lui, influence la direction des comparaisons sociales (Eiser, Pahl, & Prins, 2001), et celui d'Estime de soi constitue un potentiel mécanisme de défense psychologique dans des situations de comparaison défavorable au sujet (Bourguignon, van Cleempoel, Collange, & Herman, 2013). Enfin, la

notion d'intérêt pour le travail en groupe s'élabore sur le champ théorique du continuum individualisme – collectivisme (Eby & Dobbins, 1997), alors même que le sujet de la santé positive, du bien-être psychologique, qu'il soit conçu à partir de besoins fondamentaux ou d'aspects plus liés aux affects, est, par nature reconnu comme un concept du seul niveau de l'individu. Pour autant ce dernier possède lui aussi une « part sociale » (Carrieri, 2012; Diener, Diener, & Diener, 1995) ou relative, que nous avons en quelques sorte mise en exergue dans le questionnaire à double entrée.

Ainsi, afin de proposer une opérationnalisation du bien-être psychologique au travail dans une approche multi-niveaux, nous proposons également d'inscrire ce concept dans une logique de rapport aux autres, au travers de la terminologie « équipe de travail ». Cette mise en orthogonalité des niveaux génère un ensemble de jugements spécifiques. Ces derniers s'observent au travers de deux grandes catégories de réponses différenciables selon l'objet évalué. Nous observons ainsi une tendance au conformisme, marquée par une forte proportion de réponses caractérisées par l'accord entre le niveau individuel et le niveau collectif. Nous observons également une tendance moins conformiste, marquée par une répartition plus égale entre les réponses en accord et en désaccord entre le niveau individuel et collectif de mesure du bien-être.

Ainsi, pour conclure notre travail, il apparaît important d'éclairer, voire de comprendre ces deux tendances observées de façon récurrente dans nos travaux. En effet, pourquoi l'expression d'une forte tendance à la similitude pour les facteurs Adéquation interpersonnelle, Reconnaissance perçue et Adéquation avec le supérieur hiérarchique, s'oppose à l'expression d'une plus faible tendance à la similitude pour les facteurs Épanouissement au travail, Sentiment de compétence et Volonté d'engagement ? Inspiré par l'histoire du « Lake Wobegon », nous nous demandons quel jugement de valeur sociale réalise le sujet soumis à cette nouvelle méthode de questionnement du bien-être psychologique au travail. Nous proposons d'envisager en quoi ces derniers constituent un éclairage cohérent vis-à-vis des multiples travaux sur le rapport aux autres discutés dans nos études. Enfin, nous essayerons de déterminer en quoi l'ensemble de ces connaissances argumente le bien-fondé et l'utilité de la méthode matricielle. Cette perspective nous semble importante car ce dernier examen vient modifier la lecture des résultats du questionnaire matriciel en proposant non plus une analyse des attributions du sujet à propos de son vécu, mais une mesure « normative de cette expérience ».

En quelque sorte, nous cherchons à construire l'idée que si la méthode de questionnaire matriciel constitue une mesure normative du bien-être, l'exploitation des résultats qu'elle propose doit se faire selon les principes de ces mesures. Nous soumettons ainsi une opposition aux méthodes de mesure du bien-être plus centrée sur les attributions que produit le sujet pour exprimer son expérience de santé positive au travail. Par exemple, nous faisons ici référence au « modèle attributionnel de la motivation à l'accomplissement et de l'émotion » de Weiner. En effet, Weiner et collaborateurs proposent que les dimensions constitutives des attributions faites par les individus pour expliquer leurs situations – par exemple, de qualité des relations, de compétence, d'engagement, etc. – rendent suffisamment compte de la spécificité de leurs réactions. Et donc ces dimensions sous-jacentes aux réponses du sujet constituent l'objet d'évaluation d'un questionnaire du bien-être. Mais, dans notre proposition de capter l'expérience de bien-être selon une perspective multi-niveau, nous proposons de ne pas faire l'économie du rapport au groupe et donc de l'influence de ce dernier sur les conduites et les perceptions du sujet. Ce choix méthodologique constitue, par conséquent, une logique d'évaluation de l'expérience de bien-être bien différente, convoquant des analyses spécifiques pour définir comment et sur quoi intervenir pour favoriser le bien-être et l'efficacité d'une équipe.

Un chemin vers la conception de la valeur sociale : désirabilité et utilité sociale

Dans l'histoire de la conceptualisation des normes sociales, de nombreuses distinctions sont venues compléter la définition qu'en donne Sherif (1935)[150]. Ce concept est envisagé comme un élément fondateur de la psychologie sociale, les normes sociales étant à la base de la compréhension de l'impact du social sur les comportements et les jugements individuels. En concordance aux apports pionniers de Codol, rappelons que ce dernier propose une différence entre des normes dites « descriptives » s'appuyant sur le quotidien observable et des normes dites « désirables », faisant référence à un état idéal. Codol (1975) propose dans la foulée une seconde distinction en différenciant des normes dites « spécifiques »,

[150] « une échelle évaluative indiquant une latitude acceptable et une latitude inacceptable pour le comportement, l'activité, les événements, les croyances ou tout autre sujet concernant les membres d'une unité sociale ».

situationnelles, et des normes dites « générales », sans attache à une situation précise. Nous présentions ces travaux en introduction de notre démarche de recherche en situant la question du rapport au groupe que la méthode induit.

Dans nos travaux, nous montrons que les normes convoquées par l'outil à double entrée se basent sur un processus de comparaison sociale entre le sujet et son équipe, soit le regroupement de l'ensemble des coéquipiers en une unité sociale. De ce fait, l'individu développe son jugement sur une norme de groupe, bien que nous ayons discuté comment le sujet pouvait parfois échouer[151] à circonscrire cette norme de groupe et alors convoquer un « standard hybride » composé de caractéristiques plus générales. Cette forme d'échec dans la référence aux normes particulières fait également écho aux travaux de Codol (1975), ce dernier montrant l'intrication des normes générales dans les normes spécifiques au groupe du sujet.

Suivant les nombreux travaux des continuateurs de Codol, une norme de groupe se définie comme « un standard ou une règle qui est acceptée par les membres du groupe comme s'appliquant à eux-mêmes et aux autres membres du groupe, prescrivant les pensées et les comportements appropriés à l'intérieur du groupe » (Postmes et al., 2001, p. 920). Enfin, que ces normes soient considérées comme « groupales » ou « générales », de « faits » ou « désirables », ces dernières s'appuient toujours sur des événements observables dans le quotidien du sujet. Néanmoins, un auteur comme Dubois (2003) rappelle le besoin de spécifier les normes selon l'objet sur lequel elles portent. Dans nos travaux, cet argument fait référence au choix récurrent de traiter les facettes du bien-être psychologique au travail une par une, constatant en effet des logiques de réponses différentes selon l'objet évalué. Cette réflexion nous invite à suivre une nouvelle distinction entre des normes s'appuyant sur des comportements manifestes des individus et des normes s'appuyant sur les productions cognitives telles que les attitudes, les croyances, les opinions des sujets. Ainsi, en restant au niveau du groupe, ces normes sont descriptives et/ou injonctives tout en portant sur des comportements ou sur des jugements. Néanmoins, il faut s'appuyer sur l'approche sociocognitive des normes sociales de Beauvois (1991) pour équilibrer le débat entre la part

[151] Giladi & Klar (2002). p. 538, « *l'individu ne parvient pas à utiliser la norme locale appropriée (celle du groupe), et est contaminé par un standard plus général* » (traduction personnelle).

« comportement » et la part « jugement ». En effet, sans cette approche, les travaux sur les normes sont restés centrés sur les comportements, pour des raisons pratiques ayant trait à une meilleure visibilité et facilité d'accès aux comportements, mais, également, du fait de la tendance à considérer que les comportements sont aisément soumis à une pression normative sans que les pensées et les croyances puissent l'être (Dubois, 2003).

Ainsi, l'approche sociocognitive propose d'étudier les processus de connaissance d'un objet au travers des rapports sociaux dans lequel il est inséré (Beauvois, 1991). Cette approche conduit à considérer une norme selon une attribution de valeur sociale – au sens d'« *avoir de la valeur » – au-delà de tout critère de vérité. En d'autres termes, « une norme est sociale non pas parce qu'elle traduit une vérité, mais parce qu'elle désigne des valeurs sociales et permet ainsi la réalisation d'objectifs sociaux* » (Perrin, 2010). De plus, selon les auteurs de cette approche, le concept de norme sociale se distingue de celui de règles ou de lois et, par là-même, des contraintes et sanctions qui peuvent s'y associer. Ainsi, la non-adhésion aux normes d'un groupe n'entraîne pas nécessairement de sanctions sociales. Si la non-conformité n'est pas stigmatisée, il est alors cohérent d'observer des élaborations « contre-normatives » ou « non-conformistes » dans les réponses au questionnaire à double entrée. Néanmoins, ces réponses non-conformistes constituent l'apanage de 3 facteurs sur les 6 convoqués par le modèle de bien-être et nos propositions complémentaires.

Pour expliquer ces différences, Testé (2003) suggère, par exemple, que selon l'objet sur lequel porte la norme sociale, du fait de l'orientation « comportement » ou « jugement », les phénomènes de conformité et de non-conformité n'induisent pas les mêmes conséquences pour le sujet. Si l'on suit cette logique, en caractérisant les facettes du bien-être selon que les items relèvent des comportements ou des jugements, nous pourrions mettre au jour une explication des différences entre nos deux regroupements. Selon cet auteur, les normes relevant des comportements suscitent la stigmatisation des individus en cas d'écart constaté. Cet argument devrait conduire à plus de conformisme, soit des réponses autour de notre diagonale d'accord, des réponses « rationnelles », « normatives » ou légèrement « sur et sous-normatives », catégorisées par la situation « accord » entre les deux niveaux de mesure du bien-être. À l'inverse, les normes portant sur des jugements influencent surtout l'image sociale du sujet, en induisant une attribution de valeur sociale à ce dernier. Cette orientation ne s'accompagne pas de sanction et laisse plus de place à une perception de non-conformité, au travers de réponses « contre-normatives » induisant une plus grande proportion de réponses correspondant à la situation « désaccord ». Pour autant, cette description ne va pas dans le

sens de nos résultats.

Mais cet auteur n'est pas le seul à proposer un caractère bi-dimensionnel à la valeur sociale qui fonde les normes. Plusieurs modèles et terminologies relativement proches peuvent être convoqués pour examiner en quoi nos deux regroupements relèvent de la construction des normes sociales chez le sujet. Citons quelques exemples : « moralité – compétence »[152] ; « éthique – capacité »[153] ; « chaleur – compétence »[154] ; « expressivité – instrumentalité »[155] ; « sociabilité – statut »[156] ; « désirabilité sociale – désirabilité intellectuelle »[157] ; « profitabilité pour autrui – profitabilité pour soi »[158].

D'une façon générale, les premières dimensions de ces modèles concernent principalement la nature affective des traits soumis à l'évaluation de la valeur sociale. En lien avec la sociabilité ou la moralité, cela correspond à l'orientation « jugement » commentée précédemment ou la dimension « désirable » proposée par Codol (1975). La seconde dimension traite plutôt de traits en lien avec les compétences, les capacités et le statut social des individus ou des groupes d'individus. En lien avec la possibilité d'atteindre des objectifs, cela correspond à l'orientation « comportement » commentée précédemment ou la dimension « description » proposée par Codol (1975). Néanmoins, Carrier (2014) montre que toutes ces dimensions ne sont pas interchangeables ; bien que traduisant une idée proche, certains de ces registres ne peuvent pas être associés. De nouveau, le modèle de Beauvois (1991) offre une portée plus large, puisqu'il s'agit d'un modèle de la valeur en général, tout en situant les origines de ces valeurs dans les motivations humaines et les nécessités du fonctionnement social.

---

[152] « morality / competence » » (Wojciszke, 1994, 2005)
[153] « socio-morality – taskability » (Ybarra, Chan, Park, Burnstein, Bonin & Stanik, 2008).
[154] « warmth – competence » (Cuddy, Fiske & Glick, 2008)
[155] « expressiveness – instrumentality » (Parsons & Bales, 1955)
[156] « communion – agency » (Abele & Wojciszke, 2007)
[157] « social desirability – intellectual desirability » (Rosenberg et al.,1968)
[158] « other profitability – self profitability » (Peeters, 1992)

Accord et désaccord entre les niveaux de mesure, une logique d'utilité et de désirabilité sociale

Dans cette approche, Beauvois (1991) propose deux nouvelles composantes constitutives des jugements sociaux. Nous les avons évoquées dans les perspectives de l'étude 5. D'un côté, dans la lignée de la dimension « désirable » de Codol (1975), la « désirabilité sociale » s'appuie sur le registre affectif, la satisfaction que procure une personne, et l'évaluation de la « cote d'amour » du sujet. Cette dimension répond à un ancrage relationnel. Nous pouvons y associer un vocabulaire positif tel que : agréable, appréciable, attachant, ouvert, sympathique, sincère, confiance, etc. (Cambon, 2006).

D'un autre côté, dans la lignée de la dimension « descriptive » de Codol (1975), « l'utilité sociale » est liée aux prescriptions et aux exigences du fonctionnement social. Cette dimension est proche d'une logique coût/gain, car l'utilité sociale d'une personne s'appréhende à partir de sa capacité à répondre aux contraintes d'une situation sociale donnée. Cette dimension répond à un ancrage économique. Nous pouvons y associer un vocabulaire positif tel que : dynamique, ambitieux, actif, compétent, capable, travailleur, impliqué, fier, sérieux, etc. (Cambon, 2006).

Ainsi, ces deux composantes offrent des options de jugement privilégié selon l'objet à évaluer. L'utilité sociale correspond à l'axe de jugement dominant en situation de questionner sa place dans un système de « production économique ». Nous pouvons considérer que les facettes du modèle de bien-être Sentiment de compétence et Volonté d'engagement correspondent à ce questionnement. Par ailleurs, la désirabilité sociale constitue l'axe de jugement préféré en situation de questionner son insertion dans les relations interpersonnelles ou, plus généralement, dans un groupe ou une équipe. Nous pouvons considérer que les facettes Adéquation interpersonnelle, avec les collègues ou avec le supérieur hiérarchique, et Reconnaissance perçue correspondent à ce questionnement. L'encadré 1 ci-après présente un rappel des qualificatifs qui composent les items des 6 facteurs étudiés tout au long de nos études. Suite à l'ensemble des éclairages proposés, une simple lecture de ces derniers peut confirmer notre démonstration. De façon moins directe, la lecture des items du facteur Epanouissement au travail fait tendre ce dernier du côté de l'utilité sociale.

Encadré 1 : Qualificatifs contenus dans les items selon le questionnaire matriciel de l'étude 4	
Adéquation interpersonnelle / Adéquation avec le supérieur hiérarchique • Apprécier • Agréable • S'entendre bien	• Confiance • Acceptation
Épanouissement au travail • Excitant • Aime • Fier	• Sens • Accomplissement
Sentiment de compétence • Capable • Confiance • Efficace et compétent	• Savoir quoi faire • Connaitre sa valeur
Reconnaissance perçue • Reconnaissance • Effort	• Considération • Compétences appréciées
Volonté d'engagement • Initiatives • Implication	• Relever des défis • Travail de qualité

Ainsi, l'évaluation du bien-être psychologique au travail, selon un dispositif de questionnaire à double entrée, constituerait une mesure normative des composantes du modèle, et par la même une mesure normative de cette expérience du bien-être. Le questionnaire matriciel, basé sur une mesure indirecte de comparaison sociale appelle des jugements de désirabilité sociale sur la place qu'occupe le répondant dans son équipe. Dans ce dispositif, les réponses non-conformes, plus rares, peuvent constituer un indice traduisant une difficulté à trouver cette place dans le collectif, sans pour autant grever son expérience de bien-être psychologique au travail. Nous avons observé sur ces facteurs de bien-être que des attributions hétérogènes de valeur sociale ne sont pas sans influence sur la perception du fonctionnement et des résultats de l'équipe. Ces résultats militent pour une prise en compte de l'expression de non-conformité afin d'envisager si cette dernière est partagée ou non par l'ensemble des coéquipiers. Cette perspective correspond à la tentative de définition de

l'homogénéité conduite dans la première étude de cette thèse. En effet, si l'ensemble des coéquipiers présente des jugements de désirabilité sociale hétérogènes, c'est-à-dire que la non-conformité n'est pas l'apanage d'un petit nombre d'individus au regard de la taille du groupe, une intervention dans le sens de la définition des normes à partager dans ce collectif pourrait être bénéfique à l'équipe et à son fonctionnement. Cette définition de l'identité, des valeurs, des fondements de l'équipe, constitue un support important à sa performance, en particulier dans le sens où le soutien interpersonnel, la gestion du travail de l'équipe ou le système de mémoire transactive, soit la connaissance des spécialités des membres, l'attribution de crédibilité, et la capacité de coordination, sont des mécanismes individuels et collectifs qui s'appuient sur le rapport au groupe du sujet et sur la place que ce dernier pense occuper dans ce collectif.

Également, pour certaines facettes, le dispositif de questionnaire à double entrée appelle des jugements d'utilité sociale, le sujet évaluant ses capacités de production et l'importance de sa contribution dans l'équipe en exprimant une valeur « supérieure à son équipe » ou « inférieure à son équipe ». À nouveau, selon les résultats de nos études, les facteurs du modèle de bien-être correspondant au jugement d'utilité sociale, en situation de non-conformité, sont liés à une moins bonne évaluation du fonctionnement du groupe dans sa composante « utilitaire », telle que la gestion du travail en équipe. À nouveau, sans que l'expérience de bien-être psychologique au travail du sujet soit remise en question, l'étude de la perception conforme ou non conforme de la valeur « utile » de certaines facettes composant le bien-être constitue une information importante pour conduire une réflexion sur le fonctionnement plus technique de l'équipe. En effet, nous pouvons faire l'hypothèse que les coéquipiers marquant une non-conformité possèdent une conception différente des modes de fonctionnement d'un collectif que ceux en vigueur au moment de leurs réponses. D'ailleurs, si leur vision est prise en compte, ces derniers sont susceptibles de proposer et soutenir une organisation et une gestion du travail de l'équipe nouvelle, potentiellement adaptée et facilitant le travail du collectif, et par là-même l'atteinte des objectifs de l'équipe.

Enfin, considérer l'outil comme une évaluation normative du bien-être renforce la place du leader ou du manager dans le dispositif d'équipe. Par exemple, nous avons montré que l'absence d'un leader identifié influence l'expression du bien-être individuel et collectif dans le questionnaire matriciel. Nous pouvons faire l'hypothèse que le style de management, et l'influence de ce dernier sur les normes partagées ou en vigueur dans le groupe, participent à l'expression du bien-être des sujets dans le questionnaire. En effet, nous pouvons nous

demander quelle influence a un manager qui valorise plutôt la non-conformité, et par là-même les conduites individualistes, comme nous l'avons précédemment mis en exergue. De même, nous nous demandons quelles sont les réponses des sujets si le manager valorise plutôt la conformité, soit l'expression d'une similitude entre soi et son équipe, constituant des réponses d'orientation « collectiviste ». Cette place du manager offre un important champ d'étude complémentaire, venant confirmer le caractère normatif de notre proposition d'évaluation du bien-être psychologique au travail.

De la conformité supérieure de soi à la valeur sociale des jugements

Dans le fil de nos travaux, deux grandes théories du rapport aux normes sociales font jour. Nous nous sommes maintes fois appuyés sur les travaux précurseurs de Jean-Paul Codol (Codol, Jarymowicz, Kaminska-Feldman, & Szuster-Zbrojewicz, 1989; Codol, 1973, 1974, 1975a, 1975b, 1984a, 1984b). Cet auteur met en avant un dilemme constant chez le sujet dans l'arbitrage nécessaire entre le besoin de se conformer aux normes en vigueur dans son collectif d'appartenance, ce qui participe à la constitution de son identité, et tout à la fois, le besoin de se distinguer de son équipe pour les mêmes questions d'identité. Une voie profitable de différenciation apparaît dans l'effet PIP, le sujet élaborant l'idée conformiste, mais « différenciante » d'être légèrement plus dans la norme que le reste du collectif. Cet effet est confirmé par une autre voie de réponse profitable et disponible dans le questionnaire à double entrée. En effet, des réponses « rationnelles », soit une égalité parfaite entre soi et son équipe, apparaissent pour les sujets dont le besoin de distinction personnelle est faiblement activé. Les résultats cumulés tout au long de cette recherche montrent la variété de réponses que permettent les différentes modalités d'activation des besoins d'affiliation et de distinction tels que les reprend Brewer (1991). Cette variété de réponses argumente le fait que les sujets perçoivent plutôt bien les normes de l'entreprise. Codol souligne, ainsi, la difficulté inhérente au sujet de s'inscrire dans un collectif sans s'y perdre, de se différencier des autres sans trop s'éloigner. Autrement dit, ses travaux développent une approche de la mise en tension entre l'individualisme et le collectivisme.

Du dilemme individu – groupe dans les pratiques d'entreprise

D'ailleurs, une petite expérience de l'entreprise et des modes de management en vigueur permet de comprendre les messages, les attentes, les attitudes, auxquels les travailleurs sont confrontés, constituant ainsi les valeurs d'une entreprise, et par la même le contexte normatif auquel tout salarié est soumis.

Prenons un exemple simple et fortement déployé dans l'univers des consultants en management, au travers de la « grille managériale de Blake et Mouton » datant des années 1960 (Aubert, 2010). Cette approche du management s'appuie sur un modèle en deux axes et cinq quadrants proposant des styles de management à mobiliser selon les situations. Il est intéressant de noter que l'un des axes insiste sur « l'orientation vers l'humain », et l'autre axe sur « l'orientation vers la production ». En d'autres termes, les managers sont amenés à valoriser les conduites de soutien interpersonnel et de cohésion d'équipe, tout autant que les comportements directement productifs, qu'ils soient individuels ou collectifs. Autre exemple, mais issu de la recherche en psychologie du travail et des organisations, la distinction entre les conduites de performance intra-rôle, directement liées à la production de la tâche et à la contribution d'un individu aux objectifs fixés, et les conduites de performance extra-rôle correspondant au soutien de l'environnement organisationnel, social et psychologique.

Ajoutons à ce tableau le cadre culturel des sociétés occidentales. En effet, les doubles attentes présentées ci-dessus, déjà complexes à mettre en œuvre et à harmoniser, s'inscrivent dans un environnement culturel favorisant une orientation plus individualiste que d'autres cultures (Jetten, Postmes, & McAuliffe, 2002; Oyserman, Coon, & Kemmelmeier, 2002; Triandis, Leung, Villareal, & Clack, 1985; Triandis, 1993). D'ailleurs, cette opposition individualisme – collectivisme satisfait les psychologues sociaux. Ces derniers s'accordent pour voir dans les caractéristiques culturelles visées par le terme «individualisme» un impact considérable sur les processus d'attribution des individus, et donc sur des jugements sociaux (Dubois & Beauvois, 2005). Une des conséquences observables de cette tendance culturelle réside dans les modes d'évaluation de la contribution professionnelle. Il apparaît que « l'individualisation de la relation d'emploi » constitue une caractéristique commune à de très nombreuses entreprises. En effet, un ensemble de pratiques domine dans la gestion des ressources humaines : l'entretien individuel d'évaluation, la rémunération variable ou le parcours de formation individualisé (Saint-Onge, Haines, & Roussel, 2007). S'ajoute à cette tension entre individualisme et collectivisme une présentation binaire des options disponibles.

D'un côté, une valorisation du travail collectif chercherait à encourager le communautarisme et, de l'autre, la valorisation de la contribution individuelle favoriserait l'individualisme en renforçant la différenciation entre les salariés (Ramamoorthy & Carroll, 1998).

Enfin, consolidons cette contradiction en rappelant un sujet majeur à l'origine de nos travaux. Le travail en équipe et la constitution de collectifs de travail formels ou informels constitue le mode d'organisation privilégié des entreprises, s'établissant de plus en plus comme l'unité de base des organisations (DeShon, Kozlowski, Schmidt, Milner, & Wiechmann, 2004).

Les jugements d'utilité et de désirabilité sociale, voie d'équilibre du dilemme individu – groupe

L'ensemble de ces pratiques constitue un cadre normatif contradictoire perçu par le sujet, poussant celui-ci à s'y adapter. Ce dernier est donc confronté au besoin d'élaborer une conformité relative aux normes agissant dans son collectif, tout en se conformant à un cadre supérieur de normes constitutives de l'entreprise dans laquelle il travaille. En distinguant des typologies de réponses selon que le facteur du modèle de bien-être relève d'un jugement de désirabilité sociale ou d'utilité sociale, nous percevons une voie de résolution du dilemme auquel est confronté le salarié.

En effet, la tendance à la non-conformité relevée dans l'évaluation des construits en rapport à l'utilité sociale peut correspondre à une stratégie de mise en avant des particularités du sujet. Ces particularités, nécessairement individuelles et en lien avec la force de production attendue d'un salarié, correspondent aux attentes de l'entreprise et sont susceptibles de faire l'objet d'un renforcement. Par exemple, historiquement, l'évolution dans la chaine hiérarchique et la prise de fonction comme chef d'équipe se basaient sur la maîtrise du métier et la performance de production du salarié, avec une moindre considération pour les qualités relationnelles.

En revanche, la tendance à la conformité relevée dans les évaluations des construits en rapport à la désirabilité sociale peut correspondre à une stratégie « collectiviste », visant à maintenir de bonnes relations dans l'équipe et renvoyer une image positive de soi. Autrement dit, la possibilité de valoriser sa « *cote d'amour* » Beauvois (1991). Ces particularités, ici

groupales et en lien dans nos études avec les différences de traitement ou la qualité des relations, correspondant aux attentes de résolution des conflits, de respect mutuel, d'entraide et de soutien psychologique, sont présentes au sein d'un groupe de coéquipiers pour que l'équipe soit efficace. Cette attitude « pro-groupe », voire « pro-sociale », proche des conduites de performance extra-rôle peut également faire l'objet d'un renforcement spécifique au niveau du groupe, par exemple au travers de la valorisation des comportements de « sympathie » et « d'empathie », participant chez le sujet à construire une identité positive.

Finalement, ces réflexions montrent que les travailleurs élaborent, dans cet environnement à plusieurs niveaux, une stratégie de conformité supérieure de soi, en se montrant légèrement plus dans les normes que leurs coéquipiers du groupe-équipe et que les autres salariés de l'organisation, considérés au niveau du groupe-entreprise. À moins qu'il ne s'agisse d'un tout autre mécanisme, permettant l'articulation entre des besoins de conformisme et de différenciation soumis à des pressions et des encouragements externes, en particulier dans une société faisant de plus en plus de la quête du bien-être personnel et professionnel une obligation, une injonction, une prescription… une norme, constituant un véritable « syndrome du bien-être » aboutissant finalement à l'inverse de l'effet escompté (Cederström, Spicer, & Jacquemoud, 2016).

Un outil de mesure du bien-être et du fonctionnement d'une équipe

Ainsi, selon ces différentes réflexions issues du cheminement qui constitue ce travail de thèse, nous consolidons une proposition de mesure du bien-être qui considère la part du rapport à la norme auquel les individus sont soumis. Le questionnaire à double entrée présente l'avantage d'interroger simultanément l'expérience de bien-être du sujet tout en activant un processus cognitif de comparaison sociale avec l'expérience de bien-être qu'il attribue à son collectif. Ce processus de réponses montre des particularités pouvant faire l'objet d'une interprétation riche de sens, tout en assumant les contraintes liées aux méthodes d'analyse quantitative que constituent les questionnaires.

Par conséquent, cette opérationnalisation d'une mesure de la santé positive, dans son acceptation eudémonique et hédoniste, offre une potentielle troisième voie d'analyse constituée par le rapport au groupe et les stratégies de réponses qu'élabore le sujet pour répondre à l'équilibre de besoins contradictoires et fortement soumis au contexte normatif

dans lequel il se trouve. Ce dilemme trouve une potentielle voie de résolution au travers des attentes, elles-mêmes contradictoires, qui structurent la culture d'une entreprise. Néanmoins, l'accès à ces évaluations relevant de l'équilibre entre affiliation et différenciation, relevant de jugements de désirabilité sociale et d'utilité sociale, relevant tout à la fois d'un conformisme et d'une différenciation aux normes en vigueur, et instituant le sujet sur un continuum de valeurs individualistes et collectivistes, constitue une mesure du bien-être qui dépasse les seuls aspects individuels. En s'inscrivant méthodologiquement, et pour partie théoriquement, dans une approche multi-niveaux, la proposition d'un questionnaire à double entrée du bien-être psychologique au travail offre un regard nouveau sur les dynamiques collectives dans lesquelles s'inscrit le sujet. Ainsi, l'étude de la « qualité émergente » des réponses du sujet constitue, en quelque sorte, une mesure du bien-être de l'équipe, tout en possédant une information sur son fonctionnement. Du moins, si nous dépassons quelques limites inhérentes à ce travail de recherche.

Limites et Perspectives

Les arguments, tant méthodologiques que théoriques, qui jalonnent ce travail de recherche ne constituent qu'une ébauche des explorations que convoque la mise en œuvre opérationnelle du questionnaire à double entrée. L'intérêt de ce dernier réside dans une proposition originale d'une évaluation simultanée du bien-être du sujet et de celui de son équipe. L'« interaction » ainsi suscitée, constituant une mesure indirecte de comparaison sociale, doit nous permettre une analyse plus riche de l'expérience de bien-être de l'individu en faisant le lien avec celui de son équipe. Cette analyse a pour vocation de situer l'expérience des sujets dans leur équipe, et par la même participer à comprendre le fonctionnement de celle-ci pour faciliter une intervention ou proposer un changement favorable et utile. Mais notre travail n'a que partiellement répondu à ces enjeux.

En effet, les deux éléments majeurs qui constituent cette ambition restent à approfondir. Il est délicat de convoquer une mesure du bien-être d'une équipe sans constater par les méthodes classiques des analyses multi-niveaux si cette équipe est effectivement heureuse. Il

est également délicat d'avancer dans la démonstration d'une mesure indirecte de comparaison sociale, par le seul média des questionnaires, autrement dit, sans envisager le processus cognitif mis en œuvre directement auprès des sujets soumis au questionnaire. Ajoutons à cela que l'idée de proposer une « mesure normative » du bien-être psychologique au travail, doit trouver une validation dans les travaux éclairant la prégnance des normes chez les individus.

Enfin, au-delà de la seule mesure du bien-être, nous souhaitons proposer un support d'intervention permettant de comprendre une situation afin de construire des actions auprès des équipes de travail. Il est donc nécessaire de s'assurer, sur le terrain du conseil aux entreprises, que l'outil - et les résultats que ce dernier propose – permets d'envisager un modèle d'intervention. En résumant notre travail de recherche à la démonstration de la qualité méthodologique et psychométrique de l'outil, nous ne proposons pas de test d'un modèle d'action. Il apparait important de confirmer comment, concrètement, une mesure matricielle du bien-être constitue un support aidant, soit pour les experts des méthodes de diagnostic de la santé au travail, soit pour les acteurs de la prévention et de la promotion du bien-être, éventuellement pour les managers en responsabilité de ces questions.

Ainsi, nos travaux présentent des limites à questionner et dépasser, cela dans les trois niveaux logiques qui influencent la santé psychologique au travail, et donc le développement du bien-être des travailleurs (Martin et al., 2014) :

- Le « micro-niveau », l'individu, au travers d'une nécessaire exploration des processus qui guident les réponses au questionnaire matriciel et son caractère « normatif ».
- Le « meso-niveau », le groupe, au travers d'une démarche utilisant les apports des approches multi-niveaux et en constituant des scores par équipes plus que par individus.
- Le « macro niveau », l'organisation et le climat organisationnel, au travers de la démonstration de la valeur ajoutée de la méthode sur le terrain des diagnostics RPS et de l'accompagnement des plans d'actions de prévention et de promotion de la santé au travail et la confrontation aux règles implicites qui structure les culture d'entreprises.

Solliciter l'approche déductive

Ainsi, au niveau individuel, bien que nous proposions des analyses argumentées autour du processus de comparaison sociale, un complément qualitatif renforcerait cette hypothèse. De plus, une démarche qualitative constitue un apport incontournable pour comprendre quels processus et quelles informations contextuelles les participants convoquent pour répondre au questionnaire. Les démarches qualitatives sont d'ailleurs une voie complémentaire, voire une autre voie utilisée dans les démarches de diagnostic des RPS. Par exemple, Volkoff (2010) souligne que les techniques statistiques, tout aussi sophistiquées soient-elles, ne peuvent rendre compte d'une situation de travail qu'en s'articulant à des techniques différentes, dont les techniques qualitatives. La complémentarité des approches qualitatives et quantitatives fait finalement souvent écho aux pratiques des consultants sur les questions de santé au travail (Molinier et Flottès, 2012).

Nous pouvons également rappeler la démarche empirique déployée par Dagenais-Desmarais dans sa construction du modèle de bien-être psychologique au travail qui a conduit à formuler le questionnaire IBEPT, largement utilisé dans nos travaux. En effet, en s'appuyant sur les conseils de Trochim (2006), l'auteure a, de façon déductive, analysé les apports théoriques constituant le corpus de connaissances autour de la notion de bien-être avant de venir, par la suite et de façon inductive, confronter ces savoirs à une analyse du discours des salariés. Notre ambition de construire une mesure du bien-être psychologique au travail relatif à l'équipe de travail du sujet peut s'inspirer de ces travaux. Cette perspective constitue un guide à nos prochaines démarches de recherche.

Perspectives

Dans un travail collaboratif, nous avons entrepris de conduire un ensemble d'entretiens semi-directifs de recherche, en recrutant les candidats lors de la diffusion de la cinquième et dernière étude de notre programme doctoral. Nous déployons deux approches visant à précisément étudier a quoi fait référence le sujet en situation de répondre au quetionnaire. Une première se concentre sur les éléments de contexte professionnel que convoque le sujet pour répondre au questionnaire, autrement dit, ce qui, dans son expérience professionnelle, guide ses réponses au questionnaire matriciel. Dans cette approche, nous sollicitons la mémoire autobiographique du sujet, considérée à la base de l'identité et de la définition de soi

(Conway, 2005; Piolino, 2000). L'interet de cette démarche est de repérer la sensibilité au contexte de travail et de bien circonscrire les éléments que l'individu convoque pour se représenter son collectif. Le travail d'analyse des données devrait, par exemple, nous permettre d'identifier si les sujets font référence à des normes de faits ou des normes désirable (Codol, 1975). D'autres notions abordées dans nos travaux peuvent ainsi être misent au jour, tels que le vécue d'injustice, les différences de traitement de la part du reponsable hiérarchique, la motivation prosociale, etc.

D'un autre côté, une seconde approche se concentre sur les aspects cognitifs inférés par le sujet lorsqu'il est en situation de répondre au questionnaire matriciel. Par exemple, face à la formulation « *dans mon équipe de travail* », le sujet se réfère-t-il à un construit apparenté à « nous », s'incluant dans le collectif, ou se réfère-t-il à un construit apparenté à « eux », s'excluant du collectif convoqué ? Notre démarche consiste à mieux apréhender ce qui se passe « dans la tête » du répondant en situation concraite de réponse. Par exemple, nous pourrons identifier les éléments qui se referent à la comparaison sociale, ou, comme nous l'avons illustré dans nos discussions, à des biais de jugements succeptiblent d'orienter les réponses des sujets : définition de soi, éffet PIP, assimilation et différenciation, etc.

Ces analyses complémentaires à notre premier travail de recherche mettront en perspectives les questions restées sans réponse dans nos travaux. Il nous semble que le passage par le discours et l'analyse du discours reste incontournable pour valider le bien-fondé de la méthode de questionnaire et les hypothèses qui argumentent sa validité. L'absence de ces apports dans notre travail de recherche doctoral constitue une importante limite.

Du corpus des approches multi-niveaux

Bien que prometteurs, nous ne pouvons nous satisfaire des résultats par équipe de la seule première étude. En effet, les méthodes multi-niveaux, bien au-delà des 5 propositions de scores de composition de Chan (1998), élaborent des dispositifs de mesure bien établis, bien que complexes, qui garantissent, tant sur le plan théorique que méthodologique, le bien-fondé des résultats envisagés au niveau collectif. Largement interpelé dans nos travaux, car conscients que nous proposons une méthode proche des approches « cross-level », il semble nécessaire de se confronter à ces méthodes. En effet, nos données sont captées auprès des individus, mais s'imbriquent à un niveau supérieur, et, comme nous l'avons montré,

possèdent une variabilité dans chacun des niveaux d'étude et entre les niveaux. En argumentant une focalisation sur l'équipe de travail comme unité de mesure – le «méso-niveau» – nous répondons aux potentielles erreurs d'interprétation attachées aux données multi-niveaux, mais paradoxalement, nous ne montrons que partiellement la valeur de l'indice d'interaction en le cantonnant au niveau individuel. C'est bien dans le micro-niveau que nous recueillons nos données, rendant indispensable la validation par les analyses et le corpus des approches multi-niveaux pour déterminer si, bien que simplifiée, notre proposition s'inscrit dans ce champ de réflexion.

Ainsi, une première limite à notre travail apparaît dans l'absence de données au niveau des équipes par le regroupement des scores individuels en scores d'équipes. Ces données, soumises aux méthodes de composition, nous auraient permis de comparer des groupes entre eux et ainsi analyser non plus le bien-être des individus, mais, plus concrètement, le bien-être de l'équipe. Ce score de bien-être d'une unité collective est la voie idéale d'exploration des méthodes multi-niveaux et un prérequis pour tester les hypothèses concernant l'équipe de travail en tant qu'unité de mesure, comme nous souhaitions le démontrer. Mais nous abordons à peine ce niveau d'analyse dans nos travaux. Sans ces analyses comparatives complémentaires, il est délicat d'attribuer une « valeur » ou un sens à l'indice d'interaction entre les axes du questionnaire à double entrée. En effet, nous ne pouvons montrer que ce dernier possède une valeur diagnostique ou pronostique qui dépasse l'analyse du seul niveau individuel. Quel destin donner à cet indice mathématique, bien que trouvant des assises théoriques, lorsque ce dernier constitue un score de composition au niveau de l'équipe de travail ? Constitue-t-il un indice possédant un sens et une valeur sur le plan de la psychologie du travail et de la psychologie sociale ? Cette démarche reste à entreprendre, car c'est par là que nous répondrons avec plus de pertinence à la question du lien entre le bien-être d'une équipe et sa performance.

Par ailleurs, les méthodes multi-niveaux appellent également à beaucoup de vigilance et mettent en lumière une nouvelle limite à nos travaux. Nous citions Mathieu & Chen (2011), en introduction : les utilisateurs de ces méthodes doivent « *posséder une théorie sur la façon dont les données recueillies à un niveau d'analyse peuvent se combiner pour représenter des*

constructions à un niveau supérieur d'analyse »[159]. Ces auteurs rappellent le besoin d'homogénéité dans la définition des unités de mesure. Objectivement, nous n'abordons que trop peu cette question dans nos travaux. Nos données, issues d'une multitude de contextes professionnels, de métiers, de secteurs, de modes d'organisation, etc., s'appuient sur des définitions des équipes de travail hétéroclites, car laissées à la seule appréciation du répondant, sans contrôle ou tentative aboutie de regroupement de notre part. Ainsi, bien que nous avons cherché à situer une définition de la notion « équipe de travail » dans notre introduction, les comparaisons interindividuelles sont potentiellement limitées par l'hétérogénéité des types d'équipes ou de groupes auxquels font référence les répondants.

Enfin, nous nous sommes concentré sur une seule modalité d'analyse statistique, tout en sous-investissant la valeur propre des régressions au profit de l'analyse des surfaces de réponses. Bien qu'éclairant de façon innovante notre proposition de méthode, l'accès aux approches multi-niveaux ouvre tout un champ de techniques d'analyses statistiques somme toute plus éprouvées que la méthode que nous avons sélectionnée. Dans nos lectures, il nous semble que l'utilisation de cette dernière est encore marginale, mais la possibilité d'analyser les tendances selon les écarts entre deux mesures est au cœur de notre objectif de recherche, appelant à nouveau l'usage des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponses.

Ces limites appellent des perspectives renvoyant à la maitrise des terrains d'expérimentation, et à la construction de devis de recherche éclairés et partagés avec les partenaires d'entreprises et d'institutions qui souhaitent accueillir des démarches de recherche. Les difficultés d'accès à des terrains permettant de finaliser le regroupement des réponses par équipe, tout en maîtrisant les typologies d'équipes de travail interrogées, constitue pour finir une nouvelle limite à nos travaux et un point d'achoppement qui aura jalonné nos années de doctorat. C'est d'ailleurs par cette voie, que nous pourrons tester d'autres modalités d'analyse statistique.

---

[159] *p.* 617

Perspectives

Afin de répondre à ces limites, des analyses complémentaires s'imposent. Les prochaines démarches devront solliciter des terrains d'étude permettant de recomposer les équipes de travail tout en maîtrisant la définition de ces dernières et comparer des équipes les plus homogènes possible. Dans notre démarche de thèse, à deux reprises, nous n'avons pu conclure cet objectif ; dans l'étude 2, du fait d'un taux de réponse insuffisant, et dans une étude négociée tout au long de l'année 2014, mais qui n'a finalement pu aboutir.

Ainsi, d'un côté, ces prochaines démarches devront reproduire notre proposition méthodologique et, d'un autre côté, envisager les méthodes multi-niveaux en respectant avec rigueur les points d'attention préalables des niveaux théorique, de mesure et d'analyse (Rousseau, 1985 ; Mathieu & Chen, 2011) qui guident ces dernières. Enfin, sur le plan de l'exploration statistique des résultats, il apparaît nécessaire de convoquer les méthodes et techniques éprouvées dans ces approches[160], au-delà des régressions polynomiales avec analyse de surface de réponses, plus adaptées au niveau individuel. Les risques importants de mésusage de ces techniques et la complexité de mise en œuvre et d'interprétation appellent un travail approfondi d'apprentissage des pratiques statistiques ou l'appel à un expert de ces méthodes. Dans ce travail de Recherche et Développement sous CIFRE, nous avons préféré l'autonomie et l'apprentissage des méthodes statistiques. En effet, la finalité appliquée du développement méthodologique proposé dans ce travail appelle un déploiement pratique sur le terrain de l'entreprise. Dans ce cadre, il est impératif de maîtriser tant la genèse de la proposition de questionnaire, que les tenants théoriques qui l'argumentent ainsi que les moyens et techniques d'exploitation qu'elle convoque.

Durant nos travaux, nous avons néanmoins eu l'occasion de largement présenter la démarche doctorale aux intéressés et différents acteurs de l'entreprise. Aujourd'hui, autour des réseaux de clients de la société merlane, plusieurs contacts semblent appeler un complément d'information sur la méthode et la centralité du niveau collectif qu'elle propose. Au travers d'une offre de service, liant recherche et conseil en entreprise, ces espaces pourraient à terme constituer les terrains complémentaires à la validation de notre démarche.

---

[160] voir note de bas de page n°.13

Ces études appliquées en s'inscrivant dans la continuité d'une démarche d'ingénierie psychosociale débutées dans ce travail de recherche, participeraient à lever une dernière limite à nos travaux, l'absence de perspectives en terme de modalités d'actions.

Vers un modèle d'action

Fort de l'expérience de notre Directeur de recherche, le cadre de la démarche d'ingénierie psychosociale a guidé nos travaux. En suivant ce cadre, nous avons préalablement identifié sur le terrain du conseil en prévention de la santé au travail des limites et lacunes potentielles dans les pratiques de diagnostic des RPS. Nous avons particulièrement fait ressortir la centration sur le niveau individuel dans une vision pathogène du travail. Cette analyse constitue la première étape du modèle de l'ingénierie psychosociale : évaluation d'un problème de terrain (Py & Somat, 2007).

Par la suite, nous avons envisagé la littérature sur le bien-être psychologique au travail, son évaluation et sa mesure, tout en observant la part des groupes et des équipes comme modes d'organisation privilégiés des entreprises et institutions. S'ajoute à ces deux investigations, les demandes récurrentes des clients de la société merlane, intéressés par les solutions privilégiant les collectifs et une approche positive des questions de santé au travail. Ainsi, en proposant de réunir ces deux éléments, nous avons souhaité construire une alternative au travers d'une mesure matricielle du bien-être psychologique au travail faisant interagir une évaluation du bien-être du sujet avec l'évaluation du bien-être de son équipe. Le travail de consolidation de cette alternative constitue la seconde étape du modèle et le cœur de notre travail de recherche doctorale.

Enfin, cette méthode doit à terme constituer le support d'un modèle d'action mobilisable par les consultants. Cette application de la méthode alternative proposée, soit l'application du modèle d'action, constitue la quatrième et dernière phase du modèle de l'ingénierie psychosociale. S'impose donc un travail complémentaire et préalable de construction et de validation de ce modèle d'action, la troisième étape du modèle[161]. Autrement dit, il apparaît

[161] Ibid.

nécessaire dans les suites à donner à notre travail de recherche d'éprouver notre alternative par la comparaison de l'efficacité de cette dernière en complément des pratiques de terrain habituelles et en vérifiant que les apports particuliers du questionnaire à double entrée trouvent un intérêt concret sur le terrain de l'entreprise. Autrement dit, qu'il réponde aux arguments de sa genèse ; évaluer le bien-être psychologique au travail en se centrant sur le niveau de l'équipe, pour apporter à l'équipe des pistes d'actions favorisant une expérience plus positive encore du travail et renforçant par là même son bon fonctionnement.

Ainsi, nos travaux ne constituent qu'une partie des réflexions et analyses préalables à une application de la méthode sans autres compléments de recherche. Néanmoins, une démarche de recherche-action avec l'assentiment éclairé des acteurs de l'entreprise partenaire de la démarche sera l'occasion de tester les apports potentiels du questionnaire à double entrée de bien-être psychologique au travail.

Pour répondre à ces limites, les prochaines démarches de recherche s'appliqueront à travailler avec des terrains d'étude partenaires qui comprennent et acceptent ces enjeux. Nous chercherons à proposer l'outil de questionnaire à double entrée en complément des outils « traditionnels » de mesure de la santé et, envisagerons les apports spécifiques de ce dernier. Un travail de comparaison avec les résultats plus classiques et les réflexions que ces derniers suscitent chez les acteurs de l'entreprise constituera une étape importante vers la construction d'un modèle d'action. Néanmoins, nous pouvons envisager d'autres applications de l'outil à double entrée, dépassant le seul cadre des pratiques d'évaluation de la santé. Car, comme nous l'avons souligné, les démarches de diagnostic ne sont pas toujours concomitantes aux actions de prévention ou de promotion de la santé psychologique au travail (Voirol, 2010). Les mesures le plus souvent utilisées apparaissent transversales et assez lourdes. L'analyse de la photo « grand-angle » que constituent les résultats peut prendre plusieurs mois. En s'éloignant de ce cadre de pratique, notre proposition de questionnaire est susceptible d'apporter des analyses et constituer un support de travail mobilisable au plus près des collaborateurs d'une entreprise.

Nous pourrons, par exemple, tester le bien-fondé de la méthode de questionnaire à double entrée dans un travail d'analyse collective des résultats. Autre exemple, fort de l'expérience d'accompagnement des managers, nous pourrons intégrer notre apport aux pratiques de développement managérial. L'analyse des résultats du questionnaire convoque un ensemble de réflexion sur le rapport au groupe, la perception de justice et d'équité, la tension

individualiste – collectiviste dans l'entreprise et la rencontre avec les normes implicites qui fondent une culture d'entreprise. L'outil de mesure à double entrée pourrait offrir un matériel de réflexion riche, support au développement des pratiques managériales et d'accompagnement des collaborateurs. La fin de ce parcours doctoral constitue l'occasion de présenter exhaustivement nos travaux aux collègues Consultants et travailler avec eux les liens possibles avec leurs pratiques et les besoins des managers, et des acteurs de l'entreprise et institutions.

Dépasser la question du bien-être, vers une nouvelle méthode de questionnaire

Cette ouverture à d'autres utilisations pratiques de l'outil de questionnaire à double entrée ouvre également un champ de réflexion sur l'objet qu'il évalue. En quoi la méthode matricielle doit-elle se cantonner au concept de santé positive, n'est-il pas opportun de réfléchir à d'autres concepts. Nous avons testé cette opportunité avec le concept de Sentiment d'efficacité, car ce dernier accepte des définitions et des opérationnalisations aux deux niveaux de mesure et qu'il se rapproche du facteur « sentiment de compétence » du modèle de bien-être utilisé. Mais nous avons également évoqué les convergences entre les concepts de bien-être et de motivation. A ce titre, nous pouvons envisager de tester le questionnaire à double entrée à partir de construit issus de la psychologie sociale, en particulier en opérationnalisant des concepts qui possèdent une part « relative » dans leur conceptualisation, tels que la motivation.

En effet, proche par définition et opérationnalisation, la question de la motivation appelle aujourd'hui les mêmes logiques d'investigation multi-niveaux. Très tôt dans nos travaux, nous citions l'appel à l'étude des phénomènes de motivation dans le contexte d'équipe (Chen & Kanfer, 2006). Ces auteurs souhaitent faire avancer les recherches sur la motivation au travail par les approches multi-niveaux en envisageant le concept à d'autres niveaux que celui de l'individu, dont le niveau du groupe. Les travaux de Grenier (2012) s'inscrivent dans cette ambition et soulèvent la question de la motivation d'équipe et de ses conditions d'émergence. Par ailleurs, Heutte (2011) évoque l'idée d'un « collectif individuellement motivé »162,

[162] p. 17

questionnant la part sociale de l'apprentissage et du bien-être. Les théories de la motivation font la part belle à cette part sociale, au besoin de s'affilier, de posséder des relations de qualité. Dans ce cadre, le questionnaire à double entrée présenterait l'avantage d'interroger simultanément différents types de motivation intrinsèque ou extrinsèque tout en activant un processus cognitif de comparaison sociale avec le niveau de motivation que le sujet attribue à son collectif. Ajoutons que plusieurs auteurs se sont intéressés au caractère normatif du concept de motivation intrinsèque (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007). Cette perspective, par exemple au travers de l'utilisation du paradigme d'autoprésentation, pourrait être testée sur le concept de bien-être et faire apparaitre des résultats similaires par la valorisation et la dévalorisation de certaines réponses. Ainsi, vu qu'il est possible de démontrer une norme de motivation intrinsèque, il nous semble pertinent, dans un aller et retour entre motivation et bien-être psychologique, de montrer la valeur normative du concept à l'étude dans nos travaux. Plus particulièrement, cette procédure appliquant une norme de jugement nous permettra d'étudier la valeur normative de l'indice d'interaction résultant du questionnaire à double entrée.

Ainsi, de nouveau, l'étude de l'écart entre score individuel et score attribué au collectif peut constituer un indice riche de sens. Allons plus loin. L'étude de cet indice par les méthodes de composition de Chan (1998) et les techniques statistiques des approches multi-niveaux peuvent montrer un intérêt majeur, attribuant un sens à l'homogénéité des scores d'interaction entre les niveaux. Au final, cette logique de questionnaire et d'étude des résultats ouvre un vaste champ d'application. Car, après tout, maintenant que nous touchons du doigt son caractère normatif, le bien-être psychologique constitue-t-il le bon sujet à évaluer lorsque l'on pose la question des racines de la performance au travail ?

CONCLUSION

Ce travail de recherche Doctorale constitue la conclusion partielle d'une démarche de Recherche et Développement. Nous proposons une modalité originale de questionnaire, appliquée à la mesure du bien-être psychologique au travail. Tout au long de ce tapuscrit nous avons cherché à montrer la validité, les intérêts et les limites de ce nouvel outil-questionnaire, avant de procéder à un potentiel déploiement dans les pratiques des Consultants et du conseil en entreprise. Par-delà nos démonstrations, la méthode étudiée revêt un caractère générique et appelle à de nombreux développements, laissant aux chercheurs intéressés la possibilité de se saisir de ces premiers jalons.

L'auto-évaluation de la santé de l'homme au travail est consubstantielle du rapport de l'individu à son groupe d'appartenance professionnelle. Nous nous sommes attelé à défendre la force de ce rapport. En proposant de situer l'évaluation de la santé positive simultanément au niveau individuel et au niveau collectif, nous abordons la quête du « travailleur heureux productif » selon un angle nouveau ; celui des équipes de travail. Notre démarche de recherche questionne en effet le lien constant entre « définition de soi » et « rapport aux autres » ou, rapport à ses groupes d'appartenances. Cette interaction entre soi et son équipe, guidant l'auto-évaluation du bien-être du répondant, constituerait une « qualité émergente », au moins aussi intéressante que l'étude de la seule santé individuelle au travail, afin de comprendre et d'accompagner les situations groupales.

« Une équipe heureuse est-elle performante ? »

Les sciences de la Psychologie sociale, du travail et des organisations ne recouvrent que partiellement cette question. Si, dans ces champs, la question est posée, ni ces travaux, ni les nôtres, ni mêmes les suites qui pourront en être données n'ont la capacité de répondre définitivement à la question introductrice de cette thèse. Et, de mon point de vue, cela reste préférable.

Car si la productivité par la performance constitue par définition une finalité de l'entreprise, le bien-être individuel ou collectif ne peuvent s'y résumer. N'y à t'il pas quelques limites déontologiques à faire équivaloir ces deux propositions et faire du monde du travail « *le meilleur des mondes* » ?

A l'identique de l'Administrateur central d'un monde régit par l'injonction radicale et normative au bonheur de tous et, construit sur l'idée de faire « *aimer ce qu'on est obligé de faire* », je me prête à penser : « *Comme ce serait amusant […], si l'on n'était pas obligé de songer au bonheur* » (Huxley, 2002, *p.* 200).

En fusionnant les deux termes, dans un construit « bonheu*r* = performance », plus qu'une norme sociale, nous y voyons une aliénante injonction.

Bibliographie

Adair, J. G. (1984). The Hawthorne effect: A reconsideration of the methodological artifact. *Journal of Applied Psychology*, *69*(2), 334–345.

Alicke, M. D., & Govorun, O. (2005). The Better-Than-Average Effect. In M. D. Alicke, D. A. Dunning, & J. I. Krueger (Eds.), *The Self in Social Judgment* (pp. 85–106). New York, NY, US: Psychology Press.

Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's levels of training criteria: thirty years later. *Personnel Psychology*, *42*(2), 331–342.

Almudever, B., Croity-Belz, S., Hajjar, V., & Fraccaroli, F. (2006). Conditions d'efficience du sentiment d'efficacité personnelle dans la régulation d'une perturbation professionnelle : la dynamique du système des activités. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *12*(3), 151–166.

Althaus, V., Kop, J.-L., & Grosjean, V. (2013). Recension critique des modèles théoriques reliant environnement de travail, stress et santé : vers un méta-modèle/ Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model. *Le Travail Humain*, *76*(2), 81–103.

Ambrose, M. L., Harland, L. K., & Kulik, C. T. (1991). Influence of social comparisons on perceptions of organizational fairness. *Journal of Applied Psychology*, *76*(2), 239–246.

ANACT. (2007). Prévention du stress et des Risques Psychosociaux (Séminaire). Réseau ANACT.

Anzieu, D., & Martin, J.-Y. (1990). *La dynamique des groupes restreints*. Presses universitaires de France.

Aristote. (2014). *Ethique à Nicomaque* (Les Echos du Maquis).

Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. L. (2000). *Small groups as complex systems: formation, coordination, development and adaptation*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.

Aubé, C., & Rousseau, V. (2009). Des équipes de travail efficaces: Ce qu'il faut faire et ne pas faire. *Gestion*, *34*(2), 60.

Aubert, N. (2010). *Management* (9th ed.). Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Doveh, E. (2008). Firefighters, critical incidents, and drinking to cope: The adequacy of unit-level performance resources as a source of vulnerability and protection. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 155–169.

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, *41*(1), 63–105.

Bales, R. F. (1950). Interaction process analysis; a method for the study of small groups. Cambridge, MA : Addison-Wesley.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215.

Bandura, A. (2005). The evolution of social cognitive theory. In *Great minds in management* (K.G. Smith & M. A. Hitt, pp. 9–35). Oxford: Oxford University Press.

Bandura, A., Carré, P., & Lecomte, J. (2007). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles: De Boeck.

Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, *88*(1), 87–99.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship." *The Academy of Management Journal*, *26*(4), 587–595.

Batson, C. D. (1987). Prosocial Motivation: Is it ever Truly Altruistic? In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 20, pp. 65–122). Elsevier.

Bazerman, M. H. (1993). Fairness, social comparison and irrationality. In *Social psychology in organizations* (NJ: Prentice Hall, pp. 183–203). Englewood Cliffs,: J. K. Murnighan.

Beauvois, J.-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, *40*(4), 375–387.

Beauvois, Jean-Léon, & Ghiglione, R. (1981). *L'homme et son langage: attitudes et enjeux sociaux* (1re éd). Paris: Presses universitaires de France.

Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *92*(3), 595–615.

Benjamin, E. J. (2001). A look inside corporate employee volunteer programs. *Journal of Volunteer Administration*, *19*(2), 16–32.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(3), 349.

Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2012). Traité de psychologie du travail et des organisations - 3ème édition. Dunod.

Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du" Satisfaction with Life Scale." *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, *21*(2), 210.

Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement non-independence, and reliability : Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations* (Jossey-Bass, Inc, pp. 349–381). San Francisco.

Bliese, P. D., & Jex, S. M. (1999). Incorporating multiple levels of analysis into occupational stress research. *Work & Stress*, *13*(1), 1–6.

Bliese, P. D., & Jex, S. M. (2002). Incorporating a mulitilevel perspective into occupational stress research: Theoretical, methodological, and practical implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(3), 265–276.

Blum, C., Pruvost, J., Alaoui, K., Bady, G., & Collectif. (2004). *Le Nouveau Littré : Edition augmentée du Petit Littré* (édition 2005). Paris: Rue des écoles.

Board, C., & Wild, C. (1993). *Corporate volunteer programs: benefits to business*. New York, NY: Conference Board.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, *14*(2), 229–246.

Bonnel, F. (2011). Pour une autre logique des "risques psychosociaux." *Courrier Cadres*, (51), 48–49.

Bonnel, F., & Py, J. (2014). Contribution to professional development with a sponsorship skill project : enhancing organizational citizenship behaviors and wellbeing at work. Presented at the 28ème International Congress of Applied Psychology, Paris.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, *10*(2), 99–109.

Bouffard, L. (1997). Numéro spécial : Le bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, *18*(2).

Bouffard, L. (1999). Variations sur le bonheur, un complément. *Revue Québécoise de Psychologie*, *20*(2), 205–215.

Bouffard, L., & Lapierre, S. (1997). La mesure du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, *18*(2), 271–310.

Bourbonnais, R., Gauthier, N., Vézina, M., Viens, C., Durand, P., Brisson, C., … Ouellet, J.-P. (2005). Une intervention en centres d'hébergement et de soins de longue durée visant à réduire les problèmes de santé mentale liés au travail. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, (7-2).

Bourguignon, D., Seron, E., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2006). Perceived group and personal discrimination: differential effects on personal self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, *36*(5), 773–789.

Bourguignon, D., van Cleempoel, M., Collange, J., & Herman, G. (2013). Quand le statut du groupe modère les types de discrimination et leurs effets. *L'Année Psychologique*, *113*(04), 575–594.

Bowling, A. (2005). Just one question: If one question works, why ask several? *Journal of Epidemiology & Community Health*, *59*(5), 342–345.

Brewer, M. B. (1991). The social self : on being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *17*, 475–482.

Brewer, M. B. (2007). The importance of being We : Human nature and intergroup relations. *American Psychologist*, *62*(8), 728–751.

Brewer, M. B. (2012). Optimal distinctiveness theory: Its history and development. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins, P. A. M. (Ed) Van Lange, A. W. (Ed) Kruglanski, & E. T. (Ed) Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology (Vol 2)*. (pp. 81–98). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.

Bruchon-Schweitzer, M. (2005). Psychologie de la santé : modèles, concepts et méthodes. Paris: Dunod.

Brun, J.-P., Biron, C., & Ivers, H. (2007). *Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail: rapport*. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Brun, J.-P., & Dugas, N. (2005). La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens. *Gestion*, *30*(2), 79.

Brunet, L., & Savoie, A. (2003). La face cachée de l'organisation: groupes, cliques et clans. PUM.

Brunet, S. (2013). *La prévention des risques psychosociaux* (Les éditions du Journal Officiel). Paris: Conseil Economique et Social.

Cameron, K., Dutton, J. ., & Quinn, R. . (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline.* (Berrett-Koehler.). San Francisco:

Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, *46*(4), 823–847.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, *44*(6), 473–490.

Carrieri, V. (2012). Social comparison and subjective well-being: does the health of others matter ? *Bulletin of Economic Research*, *64*(1), 31–55.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, *30*(7), 879–889.

Cassignol-Bertrand, F., & Constant, É. (2007). La norme de motivation intrinsèque : valorisation, utilité et désirabilité sociales. *Bulletin de psychologie*, *Numéro 488*(2), 121.

Cederström, C., Spicer, A., & Jacquemoud, E. (2016). *Le syndrome du bien-être*. L'Echappée.

Chakor, T. (2013). Les pratiques des consultants dans la gestion des risques psychosociaux au travail. Aix-Marseille.

Chambers, J. R., & Windschitl, P. D. (2004a). Biases in Social Comparative Judgments: The Role of Nonmotivated Factors in Above-Average and Comparative-Optimism Effects. *Psychological Bulletin*, *130*(5), 813–838.

Chambers, J. R., & Windschitl, P. D. (2004b). Biases in Social Comparative Judgments: The Role of Nonmotivated Factors in Above-Average and Comparative-Optimism Effects. *Psychological Bulletin*, *130*(5), 813–838.

Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 234.

Chapman, L. J. (1967). Illusory correlation in observational report. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, *6*(1), 151–155.

Chen, G., & Kanfer, R. (2006). Toward a Systems Theory of Motivated Behavior in Work Teams. *Research in Organizational Behavior*, *27*, 223–267.

Chokier, N., & Moliner, P. (2006). La « zone muette » des représentations sociales, pression normative et/ou comparaison sociale ? *Bulletin de psychologie*, *Numéro 483*(3), 281.

Chouarnière, D., Langevin, V., Guibert, A., & Montagnez, A. (2007). Stress au travail Les étapes d'une démarche de prévention. INRS. Retrieved from http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206011

Cialdini, R. (2004). *Influence et Manipulation*. Paris: F.I.R.S.T.

Cialdini, R., Kallgren, C. ., & Reno, R. . (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Academic Press, Vol. 24, pp. 201–234). New York.

Ciavaldini-Cartaut, S., & d' Arripe-Longueville, F. (2013). L'évaluation des risques psychosociaux dans l'accompagnement de l'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu de solidarité active : contribution interdisciplinaire en psychologie du travail et de la santé. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (15-3).

Clety, H. (2009). *Dynamique des représentations et efficacité dans les systèmes «équipe de travail»*. Université Charles de Gaulle-Lille III. Retrieved from https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00463338/

Codol, J. . (1973). Le phénomène de « conformité supérieure de soi ».Expériences exploratoires. *L'année psychologique*, *73*(2), 565–585.

Codol, J. . (1974). On the system of representations in a group situation. *European Journal of Social Psychology*, *4*(3), 343–365.

Codol, J. . (1975a). On the so-called "superior conformity of the self" behavior: Twenty experimental investigations. *European Journal of Social Psychology*, *5*(4), 457–501.

Codol, J. . (1975b). The PIP effect (Primus Inter Pares, first among equals) and norm conflict. *L'Année Psychologique*, *75*(1), 127–145.

Codol, J. . (1984a). La perception de la similitude interpersonnelle : influence de l'appartenance catégorielle et du point de référence de la comparaison. *L'année psychologique*, *84*(1), 43–56.

Codol, J. . (1984b). Semblables et différents : recherches sur la quête de la similitude et de la différenciation sociale. Lille: Presses universitaires de Lille.

Codol, J. ., Jarymowicz, M., Kaminska-Feldman, M., & Szuster-Zbrojewicz, A. (1989). Asymmetry in the estimation of interpersonal distance and identity affirmation. *European Journal of Social Psychology*, *19*(1), 11–22.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.

Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, *23*(3), 239–290.

Cohen-Scali, V., & Moliner, P. (2008). Représentations sociales et identité : des relations complexes et multiples. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, (37/4), 465–482.

Cole, M. S., Bedeian, A. G., Hirschfeld, R. R., & Vogel, B. (2011). Dispersion-Composition Models in Multilevel Research A Data-Analytic Framework. *Organizational Research Methods*, *14*(4), 718–734.

Connell, L., & Keane, M. T. (2004). What plausibly affects plausibility? Concept coherence and distributional word coherence as factors influencing plausibility judgments. *Memory & Cognition*, *32*(2), 185–197.

Conway, M. A. (2005). Memory and the self. *Journal of Memory and Language*, *53*(4), 594–628.

Costa, P. L., Graca, A. M., Marques-Quinteiro, P., Santos, C. M., Caetano, A., & Passos, A. M. (2013). Multilevel Research in the Field of Organizational Behavior: An Empirical Look at 10 Years of Theory and Research. *SAGE Open*, *3*(3).

Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, *38*(2), 118–127.

Cropanzano, R., Li, A., & Benson, L. (2011). Peer justice and teamwork process. *Group & Organization Management*, *36*(5), 567–596.

Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *51*(4), 252–265.

Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *53*(3), 182–199.

Cummings, T. G. (1978). Self-regulating work groups: A socio-technical synthesis. *Academy of Management Review*, *3*(3), 625–634.

Cummings, T. G. (1981). Designing effective work groups. In P. . Nystrom & W. . Starbuck (Eds.), *Handbook of Organizational Design* (Vol. 2, pp. 250–271). Oxford: Oxford University Press.

Dagenais-Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit (Thèse de doctorat). Université de Montréal, Montréal.

Dagenais-Desmarais, V., & Privé, C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail? *Gestion*, *35*(3), 69.

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, *13*(4), 659–684.

Dalal, D. K., & Zickar, M. J. (2012). Some Common Myths About Centering Predictor Variables in Moderated Multiple Regression and Polynomial Regression. *Organizational Research Methods*, *15*(3), 339–362.

Dang, J., Xiao, S., Sun, X., Louis Lee, N. Y., & Mao, L. (2015). Similarity as threat: A motivational explanation of self-other similarity judgment asymmetry: Similarity as threat. *European Journal of Social Psychology*, *45*(3), 336–341.

Dansereau Jr., F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, *13*(1), 46–78.

DeChurch, L. A., & Mesmer-Magnus, J. R. (2010). The cognitive underpinnings of effective teamwork: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *95*(1), 32–53.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Boston, MA: Springer US.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1990). A motivational approach to self: integration in personality. *Nebraska Symposium on Motivation. Nebraska Symposium on Motivation*, *38*, 237–288.

Delacour, H., Servonnet, A., Perrot, A., Vigezzi, J. F., & Ramirez, J. M. (2005). La courbe ROC (receiver operating characteristic) : principes et principales applications en biologie clinique. *Annales de biologie clinique*, *63*(2), 145–154.

Delaval, M. (2014). Améliorer la réussite en statistiques des étudiants en psychologie: influence du feedback de comparaison sociale ou temporelle délivré dans un environnement numérique. Université Rennes 2. Retrieved from https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01127489/

Dériot, G. (2010). Rapport d'information fait au nom de la Commission des affaires sociales par la Mission d'information sur le mal-être au travail, (Sénat de la République française).

DeShon, R. P., Kozlowski, S. W. J., Schmidt, A. M., Milner, K. R., & Wiechmann, D. (2004). A Multiple-Goal, Multilevel Model of Feedback Effects on the Regulation of Individual and Team Performance. *Journal of Applied Psychology*, *89*(6), 1035–1056.

Desrumaux, P. (2010). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement ? *Le Journal Des Psychologues*, *283*(10), 26.

Devine, D. J. (2002). A review and integration of classification systems relevant to teams in organizations. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *6*(4), 291–310.

Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(5), 851–864.

Diener, Ed, Emmons, R. ., Larsen, R. ., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale, (49), 71–75.

Diener, Ed, & Lucas, R. E. (2000). Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory. *Journal of Happiness Studies*, *1*(1), 41–78.

Diener, Ed, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276–302.

Diener, Ed, Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, *97*(2), 143–156.

Diez-Roux, A. V. (1998). Bringing Context Back into Epidemiology: Variables and Fallacies in Multilevel Analysis. *American Journal of Public Health*, *88*(2), 216–222.

Diez-Roux, A. V. (2002). A glossary for multilevel analysis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *56*(8), 588.

Du, J., Choi, J. N., & Hashem, F. (2012). Interaction between one's own and others' procedural justice perceptions and citizenship behaviors in organizational teams: The moderating role of group identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *16*(4), 289–302.

Dubois, N., & Aubert, E. (2011). Valeur sociale des personnes : deux informations valent-elles mieux qu'une ? *Revue internationale de psychologie sociale*, *Tome 23*(1), 57–92.

Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, *35*(1), 123–146.

Dunberry, A., & Péchard, C. (2007). L'évaluation de la formation dans l'entreprise-État de la question et perspectives. *UQAM/CIRDEP*.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(1), 67–80.

Duterme, C. (2002). La communication interne en entreprise: L'approche de Palo Alto et l'analyse des organisations. De Boeck Supérieur.

Eby, L. T., & Dobbins, G. H. (1997). Collectivistic orientation in teams: an individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *18*(3), 275–295.

Edwards, J. R. (2002). Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology. In F. Drasgow & N. Schmitt (Eds.), *Measuring and analyzing behavior in organizations: Advances in measurement and data analysis* (pp. 350–400). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, *36*(6), 1577–1613.

Eiser, J. R., Pahl, S., & Prins, Y. R. A. (2001). Optimism, Pessimism, and the Direction of Self–Other Comparisons. *Journal of Experimental Social Psychology*, *37*(1), 77–84.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2010). Differentiated leader–member exchanges: The buffering role of justice climate. *Journal of Applied Psychology*, *95*(6), 1104–1120.

Esnard, C., & Roques, M. (2014). Collective efficacy: A resource in stressful occupational contexts. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *64*(4), 203–211.

EU-OSHA. (2010). Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents. Résumé. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, *41*(4), 1149–1160.

Fazio, R. H. (2007). Attitudes as Object–Evaluation Associations of Varying Strength. *Social Cognition*, *25*(5), 603–637.

Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit Measures in Social Cognition Research: Their Meaning and Use. *Annual Review of Psychology*, *54*(1), 297–327.

Fenouillet, F. (2012). Les conceptions hédoniques de la motivation. *Pratiques Psychologiques*, *18*(2), 121–131.

Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, *7*(2), 117–140.

Field, A. P. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock “n” roll (4th edition). Los Angeles: Sage.

Finkelstein, M. A. (2012). Individualism/Collectivism and Organizational Citizenship Behavior: An Integrative Framework. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *40*(10), 1633–1643.

Fleenor, J. W. M., Cynthia D. (1996). Self-other rating agreement and leader effectiveness. *Leadership Quarterly*, *7*(4), 487.

Follenfant, A., & Meyer, T. (2003). Pratiques déclarées, sentiment d'avoir appris et auto-efficacité au travail. In P. Carré & O. Charbonnier (Eds.), *Les apprentissages professionnels informels* (L'Harmattan, pp. 185–246). Paris.

Forest, J. (2005). Vérification de l'éffet de la passion et de la satisfaction des besoins de base sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité subjective au travail. Université de Montréal, Montréal.

Foucher, R., Savoie, A., & Brunet, L. (2003). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal: Editions Nouvelles.

Gana, K., Alaphilippe, D., & Bailly, N. (2005). Factorial Structure of the French Version of the Rosenberg Self-Esteem Scale among the Elderly. *International Journal of Testing*, *5*(2), 169–176.

Gatignon-Turnau, A.-L. (2012). Les conséquences des programmes de soutien organisationnel à l'engagement bénévole international en partenariat avec une ONG pour les salariés volontaires. *Revue de gestion des ressources humaines*, *N° 85*(3), 3–19.

Gatignon-Turnau, A.-L., & Louart, P. (2010). Le bénévolat de compétences: un nouveau dispositif au service de la gestion des ressources humaines. In *XXIeme congres AGRH, Saint-Malo*.

Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, *82*(6), 827–844.

Giga, S. I., Noblet, A. J., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2003). The UK Perspective: A Review of Research on Organisational Stress Management Interventions. *Australian Psychologist*, *38*(2), 158–164.

Giladi, E. E., & Klar, Y. (2002a). When standards are wide of the mark: nonselective superiority and inferiority biases in comparative judgments of objects and concepts. *Journal of Experimental Psychology. General*, *131*(4), 538–551.

Giladi, E. E., & Klar, Y. (2002b). When standards are wide of the mark: Nonselective superiority and inferiority biases in comparative judgments of objects and concepts. *Journal of Experimental Psychology: General*, *131*(4), 538–551.

Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *61*(4), 195–203.

Gilibert, D., & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitives approach. In N Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 38–69). London: Routledge.

Girardin, M., & Spini, D. (2006). Well-Being and Frailty Process in Later Life: An Evaluation of the Effectiveness of Downward Social Comparison. *Revue Suisse de Sociologie*, *32*(3), 389–406.

Gladstein, D. L. (1984). Groups in Context : A Model of Task Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, *29*(4), 499.

Glick, W. H. (1985). Conceptualizing and Measuring Organizational and Psychological Climate: Pitfalls in Multilevel Research. *The Academy of Management Review*, *10*(3), 601–616.

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport Du Collège D'expertise Sur Le Suivi Des Risques Psychosociaux Au Travail, Faisant Suite à La Demande Du Ministre Du Travail, de

l'Emploi et de La Santé. Ministère Du Travail, de l'Emploi et Du Dialogue Social.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, *6*(2), 219–247.

Graen, G., Dansereau Jr., F., & Minami, T. (1972). Dysfunctional leadership styles. *Organizational Behavior and Human Performance*, *7*(2), 216–236.

Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, *32*(2), 393–417.

Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 108–124.

Grant, A. M., & Berg, J. . (2010). Prosocial motivation at work: How making a difference makes a difference. In *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (Oxford University Press). K. Cameron and G. Spreitzer.

Grant, A. M., & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, *54*(1), 73–96.

Grant, A. M., & Sonnentag, S. (2010). Doing good buffers against feeling bad: Prosocial impact compensates for negative task and self-evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *111*(1), 13–22.

Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, *102*(1), 4–27.

Grenier, S. (2012, September). De la régulation individuelle à la régulation d'équipe : Intégration théorique et empirique de la théorie de l'autodétermination dans les équipes de travail. Université de Montréal, Montréal.

Griffiths, A. (1999). Organizational interventions: facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *25*(6), 589–596.

Griffiths, Amanda. (1999). Organizational interventions: Facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *25*(6), 589–596.

Grosjean, V. (2005). Le bien-être au travail : un objectif pour la prévention ? *Hygiène et Sécurité Du Travail*, *1*(198), 29–40.

Grosjean, V., Kop, J.-L., Nogues-Chollet, F., & Velut, P. (2009). Le bien-être au travaiL chez Les conducteurs de travaux. Résultats d'une action menée en Languedoc- Roussillon. *Hygiène et Sécurité Du Travail*, *216*(3), 41–51.

Guenther, C. L., & Alicke, M. D. (2010). Deconstructing the better-than-average effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *99*(5), 755–770.

Guiraud. (2010). La plausibilité des explications causales : étude à partir d'un recueil d'explications causales (Mémoire de Master). Université de Toulouse Le Mirail.

Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, *87*(5), 819–832.

Hackman, J. . (1992). Group influences on individuals in organizations. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 3)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Hanzez, I. (2001). La validation du WOCCQ : Vers un modèle structural du stress et du contrôle de l'activité de travail. Université de Liège.

Hargrove, M. B., Quick, J. C., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2011). The theory of preventive stress management: a 33-year review and evaluation. *Stress and Health*, *27*(3), 182–193.

Harris, T. B., Li, N., & Kirkman, B. L. (2014). Leader–member exchange (LMX) in context: How LMX differentiation and LMX relational separation attenuate LMX's influence on OCB and turnover intention. *The Leadership Quarterly*, *25*(2), 314–328.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & M, L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudson, J., Teed, M., Loiselle, O., & Morin, A. (2006). *Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail. Une synthèse des approches au niveau international* (No. R-474). Montréal: IRSST.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, *19*(4), 451–464.

Henchoz, K., Cavalli, S., & Girardin, M. (2008). Perception de la santé et comparaison sociale dans le grand âge. *Sciences sociales et santé*, *26*(3), 47.

Henderson, D. J., Liden, R. C., Glibkowski, B. C., & Chaudhry, A. (2009). LMX differentiation: A multilevel review and examination of its antecedents and outcomes. *The Leadership Quarterly*, *20*(4), 517–534.

Herman, G. (2007). Chapitre 2. Chômage et santé mentale : Quels effets, quelles explications ? *Économie, Société, Région*, 65–97.

Hersey, R. . (1932). Workers' emotions in shop and home; a study of individual workers from the psychological and physiological standpoint (Vol. xviii). Oxford, England: Univ. Pennsylvania Press.

Heutte, J. (2011). La part du collectif dans la motivation et son impact sur le bien-être comme médiateur de la réussite des étudiants : complémentarités et contributions entre l'autodétermination, l'auto-efficacité et l'autotélisme. Université Paris Ouest Nanterre La Défense, Paris.

Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology*, *53*, 575–604.

Hitt, M. A., Beamish, P. W., Jackson, S. E., & Mathieu, J. E. (2007). Building Theoretical and Empirical Bridges Across Levels: Multilevel Research in Management. *Academy of Management Journal*, *50*(6), 1385–1399.

Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, *7*(1), 5–21.

Holyoak, K. J., & Gordon, P. C. (1983). Social reference points. *Journal of Personality and Social Psychology*, *44*(5), 881.

Hornsey, M. J., & Jetten, J. (2004). The individual within the group: Balancing the need to belong with the need to be different. *Personality and Social Psychology Review*, *8*(3), 248–264.

Howell, D. C. (2013). *Statistical methods for psychology* (8th ed). Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.

Hubault, F. (2011). Risques psychosociaux, troubles psychosociaux, charge psychosociale... Questions de travail. In *Risques psychosociaux: quelle réalité, quels enjeux pour le travail?* (Octarès). Toulouse.

Hurrell, J. J. (2005). Organizational Stress Intervention. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 623–646). Thousand Oaks California: Sage Publications.

Huxley, A. (2002). *Le meilleur des mondes* (Pocket). Paris: Plon.

IBM Knowledge Center. (2016, consulté en avril). [reference]. Retrieved from http://www.ibm.com/support/knowledgecenter/welcome/fr/welcome.html

Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models. *Annual Review of Psychology*, *56*(1), 517–543.

Jain, A. K., & Cooper, C. L. (2012). Stress and organisational citizenship behaviours in Indian business process outsourcing organisations. *IIMB Management Review*, *24*(3), 155–163.

James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, *67*(2), 219–229.

James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, *69*(1), 85–98.

Jetten, J., Postmes, T., & McAuliffe, B. J. (2002). “We”re all individuals’: group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat. *European Journal of Social Psychology*, *32*(2), 189–207.

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, *31*(2), 386–408.

Jordan, J. S., & Turner, B. A. (2008). The Feasibility of Single-Item Measures for Organizational Justice. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, *12*(4), 237–257.

Jung, D. I., & Sosik, J. J. (1999). Effects of group characteristics on work group performance: A longitudinal investigation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *3*(4), 279–290.

Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N., & Russell Sage Foundation. (2003). *Well-being : the foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.

Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being. *Personality and Individual Differences*, *40*(6), 1281–1290.

Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, *43*(2), 277–287.

Kay, A. C., & Ross, L. (2003). The perceptual push: The interplay of implicit cues and explicit situational construals on behavioral intentions in the Prisoner's Dilemma. *Journal of Experimental Social Psychology*, *39*(6), 634–643.

Kernis, M. H. (2013). Self-Esteem Issues and Answers: A Sourcebook of Current Perspectives. Psychology Press.

Kessler, T., Mummendey, A., & Leisse, U.-K. (2000). The personal–group discrepancy: Is there a common information basis for personal and group judgment? *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*(1), 95.

Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society for Training and Development*, *13*(11), 3–9.

Klar, Y. (2002a). Way beyond compare: Nonselective superiority and inferiority biases in judging randomly assigned group members relative to their peers. *Journal of Experimental Social Psychology*, *38*(4), 331–351.

Klar, Y. (2002b). Way beyond compare: Nonselective superiority and inferiority biases in judging randomly assigned group members relative to their peers. *Journal of Experimental Social Psychology*, *38*(4), 331–351.

Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (2000). Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions. San Francisco: Jossey-Bass.

Klein, T., & Ratier, D. (2012). *L'impact des TIC sur les conditions de travail* (L'impact des TIC sur les conditions de travail No. 49). Direction Générale du travail. Retrieved from http://archives.strategie.gouv.fr/cas/content/rapport-l%E2%80%99impact-des-tic-sur-les-conditions-de-travail.html

Kornhauser, A. W., & Sharp, A. A. (1932). Employee attitudes; suggestions from a study in a factory. *Personnel Journal*, *10*, 393–404.

Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, *54*(1), 101–114.

Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3–90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Kraiger, K. (2002). Creating, implementing, and managing effective training and development: state-of-the-art lessons for practice (1st ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

La Fabrique Spinoza. (2013). Guide pratique des outils de mesure du bien-être au travail.

Lachmann, H., Larose, C., & Penicaud, M. (2010). Bien-être et efficacité au travail 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail. La Documentation française.

Laguardia, J., & Ryan, R. M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être: théorie de l'autodétermination et applications. *Revue Québécoise de Psychologie*, *21*(2).

Langevin, V., François, M., Boini, S., & Riou, A. (2011). Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail. *INRS - Documents Pour Le Medecin Du Travail*, *TC 134*(125).

LeBlanc, M., Ouimet, M., & Szabo, D. (2003). *Traité de criminologie empirique*. PUM.

LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answers to 20 Questions About Interrater Reliability and Interrater Agreement. *Organizational Research Methods*, *11*(4), 815–852.

Leclerc, J.-S., Boudrias, J.-S., & Savoie, A. (2014). La santé psychologique et la performance au travail : des liens longitudinaux bidirectionnels ? *Le travail humain*, *77*(4), 351.

Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 131–142.

Lemaine, G. (1974). Social differentiation and social originality. *European Journal of Social Psychology*, *4*(1), 17–52.

Lemaine, G., & Kastersztein, J. (1972). Recherches sur l'originalité sociale, la différenciation et l'incomparabilité. *Bulletin de Psychologie*, *25*, 673–693.

Lemaine, G., & Personnaz, B. (1981). Dissimilation, differential assimilation and social identity. *European Journal of Social Psychology*, *11*, 27–42.

Lemoine, C. (1995). Les tribulations d'une notion : du groupe à l'équipe de travail. *Revue québécoise de psychologie*, *16*(1), 97–110.

Lemyre, L., & Tessier, R. (1988). Mesure de Stress Psychologique (MSP): Se sentir stressé-e. [Measurement of psychological stress: To feel stressed.]. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, *20*(3), 302–321.

Lemyre, L., Tessier, R., & Fillion, L. (1990). *La Mesure du stress psychologique : manuel d'utilisation*. Québec: Béhaviora.

Lengaigne, B., & Postel, N. (2004). Arrow et l'impossibilité : une démonstration par l'absurde. *Revue du MAUSS*, *24*(2), 388.

Lepine, J. A., Piccolo, R. F., Jackson, C. L., Mathieu, J. E., & Saul, J. R. (2008). A meta-analysis of teamwork processes: tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria. *Personnel Psychology*, *61*(2), 273–307.

Lewin, K. (1948). Resolving social conflicts: selected papers on group dynamics (Harper & Row). New York: D. Cartwright.

Lewis, K. (2003). Measuring transactive memory systems in the field: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, *88*(4), 587–604.

Leys, C., Ley, C., Klein, O., Bernard, P., & Licata, L. (2013). Detecting outliers: Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median. *Journal of Experimental Social Psychology*, *49*(4), 764–766.

Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the Group Level: Justice Climate and Intraunit Justice Climate. *Journal of Management*, *35*(3), 564–599.

Li, A., Cropanzano, R., & Bagger, J. (2013). Justice climate and peer justice climate: A closer look. *Small Group Research*.

Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, *35*(2), 63–78.

Markus, H., & Ruvolo, A. (1989). Possible selves: Personalized representations of goals. In *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 211–241). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C., & Sanderson, K. (2014). The Psychosocial Work Environment, Employee Mental Health and Organizational Interventions: Improving Research and Practice by Taking a Multilevel Approach: Employee Mental Health: A Multilevel Approach. *Stress and Health*, n/a–n/a.

Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. *Social Indicators Research*, *45*(1), 475–504.

Mathieu, J. E., & Chen, G. (2011). The Etiology of the Multilevel Paradigm in Management Research. *Journal of Management*, *37*(2), 610–641.

McCullough, G., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2000). Life events, self-concept, and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in the Schools*, *37*(3), 281–290.

McNeely, B. L., & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, *79*(6), 836.

Mead, G. H. (2006). L'esprit, le soi et la société : présenté par D. Cefaï et L. Quéré. Paris: PUF.

Meglino, B. M., & Korsgaard, A. (2004). Considering Rational Self-Interest as a Disposition: Organizational Implications of Other Orientation. *Journal of Applied Psychology*, *89*(6), 946–959.

Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2007). The Role of Other Orientation in Reactions to Job Characteristics. *Journal of Management*, *33*(1), 57–83.

Michie, S., & West, M. A. (2004). Managing people and performance: an evidence based framework applied to health service organizations: Managing people and performance: an evidence based framework applied to health service organizations. *International Journal of Management Reviews*, *5-6*(2), 91–111.

Michinov, E. (2007). Validation de l'échelle de mémoire transactive en langue française et adaptation au contexte académique. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *57*(1), 59–68.

Michinov, Estelle, & Michinov, N. (2013). Travail collaboratif et mémoire transactive: revue critique et perspectives de recherche. *Le Travail Humain*, *76*(1), 1–26.

Miller, D. T. (1999). The norm of self-interest. *American Psychologist*, *54*(12), 1053–1060.

Miller, J. (1991). Short report: Reaction time analysis with outlier exclusion: Bias varies with sample size. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology Section A*, *43*(4), 907–912.

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: a synthesis of the research*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, *76*(6), 845.

Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail. *Gestion*, *32*(2), 31.

Morin, E., Savoie, A., & Beaudin, G. (1994). *L'efficacité des organisations : théories, composantes et mesures*. Montréal: Gaëtan Morin.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994a). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 475–480.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994b). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 475–480.

Myers, D. G. (2008). *Psychology* (9th ed). New York: Worth Publishers.

Myers, D. G., & Diener, E. (1997). La poursuite scientifique du bonheur Revue québécoise de psychologie. *Revue Québécoise de Psychologie*, *18*(1), 13–28.

Nasse, P., & Légeron, P. (2008). Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.

Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 97–119). Washington: American Psychological Association.

Nichols, A. L., & Webster, G. D. (2013). The single-item need to belong scale. *Personality and Individual Differences*, *55*(2), 189–192.

Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M. F., Goldberg, M., & Leclerc, A. (2000). Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses. *Revue D'épidémiologie et de Santé Publique*, *48*(5), 419–438.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, *36*(3), 527–556.

Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. (2009). Organizational Citizenship Behavior and Performance A Meta-Analysis of Group-Level Research. *Small Group Research*, *40*(5), 555–577.

Noland, E. W. (1959). [Review of *Review of Hawthorne Revisited*, by H. A. Landsberger]. *Social Forces*, *37*(4), 361–364.

Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, *10*(2), 85.

Ostroff, C., Atwater, L. E., & Feinberg, B. J. (2004). Understanding Self-Other Agreement: A Look at Rater and Ratee Characteristics, Context, and Outcomes. *Personnel Psychology*, *57*(2), 333–375.

Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002a). Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, *128*(1), 3–72.

Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002b). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, *128*(1), 3–72.

Ozer, M. (2011). A moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *96*(6), 1328–1336.

Paillé, P. (2006). Les relations entre l'implication au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de retrait. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *56*(2), 139–149.

Paillé, Pascal. (2008). Citoyenneté, engagement, satisfaction et implication en contexte organisationnel. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *58*(3), 145–153.

Parant, A. (2014). Préserver la distinctivité pour améliorer les relations intergroupes par la recatégorisation: d'un Common Ingroup à un Common Outgroup. Université de Bordeaux.

Parsons, H. M. (1974). What Happened at Hawthorne? *Science*, *183*(4128), 922–932.

Pauly, V., & Viers, J. (2008). L'apport de la sociologie à la prise en compte des risques psychosociaux dans l'entreprise. *Sociologies Pratiques*, *16*(1), 25.

Perraudeau, M. (2001). Piaget aujourd hui, reponses a une controverse. Paris: Bordas.

Perrin, S. (2010). Norme d'internalité et jugement social: influence des dimensions de lieu de causalité et de contrôle interne sur les processus d'attribution de valeur sociale. Université Rennes 2; Université Européenne de Bretagne.

Pickett, C. L., & Brewer, M. B. (2001). Assimilation and Differentiation Needs as Motivational Determinants of Perceived In-group and Out-Group Homogeneity. *Journal of Experimental Social Psychology*, *37*(4), 341–348.

Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 329–346.

Piolino, P. (2000). La mémoire autobiographique: modèles et évaluation. *Confrontation Psychiatriques*, 195–221.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 262–270.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, *1*(2), 107–142.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, *26*(3), 513–563.

Probst, T. M. (2010). Multi-level models of stress and well-being. *Stress and Health*, *26*(2), 95–97.

Py, J., & Somat, A. (2007). L'ingénierie psychosociale: un modèle de recherche appliquée et d'intervention. In *Nouveau cours de psychologie: psychologie sociale (Master)* (pp. 161–175). Paris: Presse Universitaires de France.

Quick, J. C. (1999). Occupational health psychology: Historical roots and future directions. *Health Psychology*, *18*(1), 82–88.

Rakotomalala, R. (2008). Analyse de corrélation.

Ramamoorthy, N., & Carroll, S. J. (1998). Individualism/Collectivism Orientations and Reactions Toward Alternative Human Resource Management Practices. *Human Relations*, *51*(5), 571–588.

Ransome, P. (2007). Conceptualizing boundaries between "life" and "work." *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(3), 374–386.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, *10*(3), 465–476.

Reysen, S., Katzarska-Miller, I., Nesbit, S. M., & Pierce, L. (2013). Further validation of a single-item measure of social identification: Single-item measure of social identification. *European Journal of Social Psychology*.

Richard, D. (2012). Management des risques psychosociaux : une perspective en termes de bien-être au travail et de valorisation des espaces de discussion. Université Grenobles Alpes.

Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, *93*(2), 472–481.

Robertson, T. S., & Kassarjian, H. H. (1991). *Handbook of consumer behavior*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image.* Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Rousseau, D.M. (1985). Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives. *Research in Organizational Behavior*, *7*, 1–37.

Rousseau, Denise M. (2011). Reinforcing the Micro/Macro Bridge: Organizational Thinking and Pluralistic Vehicles. *Journal of Management*, *37*(2), 429–442.

Rousseau, V., Aubé, C., & Savoie, A. (2006). Le fonctionnement interne des équipes de travail: Conception et mesure. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, *38*(2), 120–135.

Rousseau, V., Savoie, A., & Battistelli, A. (2007). La gestion de la performance des équipes de travail: Bilan des connaissances et voies de recherche. In V. Haines & S. St-Onge (Eds.), *La gestion de la performance* (pp. 251–294). Bruxelles: De Boeck.

Roy, M., & Audet, M. (2002). La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles : un cadre de référence. *Gestion*, *27*(4), 43.

Rupp, D., Bashshur, M., & Liao, H. (2007). Justice Climate Past, Present, and Future: Models of Structure and Emergence. *Research in Multi-Level Issues*, *6*, 357–396.

Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *89*(1), 925–946.

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(5), 749–761.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78.

Ryff, C D, & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727.

Ryff, Carol D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *83*(1), 10–28.

Ryff, Carol D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, *9*(1), 1–28.

Sahu, F. M., & Rath, S. (2003). Self-efficacy and Wellbeing in Working and Non-working Women: The Moderating Role of Involvement. *Psychology & Developing Societies*, *15*(2), 187–200.

Saint-Onge, S., Haines, V., & Roussel, P. (2007). *Gestion des performances au travail : Bilan des connaissances*. Paris: De Boeck.

Sarnin, P., Bobillier-Chaumon, M.-É., Cuvillier, B., & Grosjean, M. (2012). Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée. *Bulletin de psychologie*, *Numéro 519*(3), 251.

Sauer, C., & May, M. J. (2016). Determinants of just earnings: The importance of comparisons with similar others and social relations with supervisors and coworkers in organizations. *Research in Social Stratification and Mobility*.

Savoie, A., & Brunet, L. (2000). Les équipes de travail : champ d'intervention privilégié pour les psychologues. In J.-L. Bernaud & C. Lemoine (Eds.), *Traité de psychologie du travail et des organisations* (Dunod, pp. 171–202). Paris.

Scandura, T. A., Graen, G. B., & Novak, M. A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader–member exchange and decision influence. *Journal of Applied Psychology*, *71*(4), 579–584.

Schat, A. C. H., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work & Stress*, *25*(1), 23–40.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*(6), 1063–1078.

Schmitt, D. P., & Allik, Jã¼. (2005). Simultaneous Administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 Nations: Exploring the Universal and Culture-Specific Features of Global Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *89*(4), 623–642.

Schriesheim, C. A., Castro, S. L., & Cogliser, C. C. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *The Leadership Quarterly*, *10*(1), 63–113.

Schriesheim, C. A., Castro, S. L., Zhou, X. (Tracy), & Yammarino, F. J. (2001). The folly of theorizing “A” but testing “B” : A selective level-of-analysis review of the field and a detailed Leader–Member Exchange illustration. *The Leadership Quarterly*, *12*(4), 515–551.

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., … Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, *103*(4), 663–688.

Schwarz, N. (2007). Attitude Construction: Evaluation in Context. *Social Cognition*, *25*(5), 638–656.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user’s portfolio. Causal and control beliefs* (NFER-NELSON, pp. 35–37). Windsor, England.

Schyns, P. (1998). Crossnational Differences in Happiness: Economic and Cultural Factors Explored. *Social Indicators Research*, *43*(1-2), 3–26.

Sedikides, C., & Alicke, M. D. (2012). Self-enhancement and self-protection motives. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford handbook of motivation* (Oxford University). Oxford.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. . Snyder & S. . Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (Vol. 2, pp. 3–12). Oxford: Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. (2008). Positive Health. *Applied Psychology*, *57*(s1), 3–18.

Semmer, N. K. (2006). Job stress interventions and the organization of work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *32*(6), 515–527.

Shamir, B. (1990). Calculations, Values, and Identities: The Sources of Collectivistic Work Motivation. *Human Relations*, *43*(4), 313–332.

Shankland, R., & Martin-Krumm, C. (2012). Évaluer le fonctionnement optimal : échelles de psychologie positive validées en langue française. *Pratiques Psychologiques*, *18*(2), 171–187.

Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggestad, E. D. (2010). Polynomial Regression with Response Surface Analysis: A Powerful Approach for Examining Moderation and Overcoming Limitations of Difference Scores. *Journal of Business and Psychology*, *25*(4), 543–554.

Sheldon, K. M., & Bettencourt, B. (2002a). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology*, *41*(1), 25–38.

Sheldon, K. M., & Bettencourt, B. (2002b). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology*, *41*(1), 25–38.

Sherif, M., & Sherif, C. W. (1969). *Social psychology*. New York: Harper & Row.

Simons, T., & Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 432–443.

Smith, E. E., Shafir, E., & Osherson, D. (1993). Similarity, plausibility, and judgments of probability. *Cognition*, *49*(1-2), 67–96.

Sonnentag, S. (2002). *Psychological management of individual performance*. Chichester; New York: Wiley.

Spencer, K. L. (1993). The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization. *Academy of Management Perspectives*, *7*(3), 100–102.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442–1465.

Srull, T. K., & Gaelick, L. (1983). General Principles and Individual Differences in the Self as a Habitual Reference Point: An Examination of Self-Other Judgments of Similarity. *Social Cognition*, *2*(2), 108–121.

Statistics Solutions: Dissertation and Research Consulting For Statistical Analysis. (2016, consulté le avril). Retrieved from http://www.statisticssolutions.com/

Steiger, J. H. (1980). Tests for comparing elements of a correlation matrix. *Psychological Bulletin*, *87*(2), 245–251.

Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the Three-Component Model of Commitment to Five Foci: Development of measures and substantive test. *European Journal of Psychological Assessment*, *18*(2), 123–138.

Suls, J., Chambers, J., Krizan, Z., Mortensen, C. R., Koestner, B., & Bruchmann, K. (2010). Testing four explanations for the better/worse-than-average effect: Single- and multi-item entities as comparison targets and referents. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *113*(1), 62–72.

Sultan, S., & Bureau, B. (1999). Quel optimisme en psychologie de la santé ? *European review of applied psychology*, *49*(1), 43–51.

Sundstrom, E. D. (1999). Supporting work team effectiveness: best management practices for fostering high performance (1st ed). San Francisco, Calif: Jossey-Bass Publishers.

Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, (223), 92–102.

Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge Cambridgeshire ; New York: Cambridge University Press.

Tajfel, H., Biling, M. ., Bundy, R. ., & Flament, C. (1979). Catégorisation sociale et comportement intergroupes. In *Expériences entre groupes* (pp. 121–149). Paris: Walter de Gruyter.

Tansky, J. W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *6*(3), 195–207.

Tap, P. (1991). Socialisation et construction de l'identité personnelle. In H. Maleska-Peyre & P. Tap (Eds.), *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* (Presses Universitaires de France, pp. 49–74). Paris.

Tavani, J. L., Botella, M., & Collange, J. (2014). Quelle validité pour une mesure de la satisfaction au travail en un seul item ? *Pratiques Psychologiques*, *20*(2), 125–142.

Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990). The Personal/Group Discrimination Discrepancy: Perceiving My Group, but not Myself, to be a Target for Discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *16*(2), 254–262.

Taylor, Donald M., Wright, S. C., & Ruggiero, K. M. (1991). The Personal/Group Discrimination Discrepancy: Responses to Experimentally Induced Personal and Group Discrimination. *The Journal of Social Psychology*, *131*(6), 847–858.

Thébaud-Mony, A., & Robatel, N. (2009). *stress et risques psychosociaux au travail*. Documentation française.

Tournois, J., Mesnil, F., & Kop, J.-L. (2000). Autoduperie et hétéroduperie : Un instrument de mesure de la désirabilité sociale. *European review of applied psychology*, *50*(1), 219–233.

Trendel, O., & Warlop, L. (2005). Présentation et applications des mesures implicités de restitution mémorielle en marketing (Rapport de recherche No. 0574). Leuven.

Triandis, H. C. (1993). Collectivism and Individualism as Cultural Syndromes. *Cross-Cultural Research*, *27*(3-4), 155–180.

Triandis, H. C. (2001). Individualism-Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, *69*(6), 907–924.

Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. I. (1985). Allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, *19*(4), 395–415.

Trochim, W. (2006, October 20). The Research Methods Knowledge Base, 2nd Edition. Retrieved August 20, 2016, from http://www.socialresearchmethods.net/kb/citing.php

Trottier, C., Mageau, G., Trudel, P., & Halliwell, W. R. (2008). Validation de la version canadienne-française du Life Orientation Test-Revised. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, *40*(4), 238–243.

Tversky, A. (1977). Features of similarity. *Psychological Review*, *84*(4), 327–352.

Universalis, E. (2016a). KENNETH JOSEPH ARROW. Retrieved July 22, 2016, from http://www.universalis.fr/encyclopedie/kenneth-joseph-arrow/

Universalis, E. (2016b). MICROÉCONOMIE - Économie du bien-être. Retrieved July 21, 2016, from http://www.universalis.fr/encyclopedie/microeconomie-economie-du-bien-etre/

Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française. [Toward a methodology for the transcultural validation of psychological questionnaires: Implications for research in the French language.]. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *30*(4), 662–680.

Vallieres, E. F., & Vallerand, R. J. (1990). Traduction et Validation Canadienne-Française de L'échelle de L'estime de Soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology*, *25*(2), 305–316.

Van der Vegt, G. S. (2005). Effects of Perceived Skill Dissimilarity and Task Interdependence on Helping in Work Teams. *Journal of Management*, *31*(1), 73–89.

Van der Vegt, GERBEN S., Emans, B. J., & Vliert, E. (2001). Patterns of interdependence in work teams: A two-level investigation of the relations with job and team satisfaction. *Personnel Psychology*, *54*(1), 51–69.

Vandaele, D., & Gemmel, P. (2006). Performance Implications of In-role and Extra-role Behavior.

Vander Elst, T., Eartmans, A., Taeymans, S., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2011). The Short Inventory on Stress and Well-Being: A psychometric evaluation of the Well-Being Indicators. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *13*(1), 1–10.

Vautier, S., Raufaste, E., & Cariou, M. (2003). Dimensionality of the Revised Life Orientation Test and the status of filler items. *International Journal of Psychology*, *38*(6), 390–400.

Veenhoven, R. (1997). Progrès dans la compréhension du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, *18*, 29–74.

Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C., & Trudel, L. (2004). Workplace Prevention and Promotion Strategies. *HealthcarePapers*, *5*(2), 32–44.

Vignoles, V. L., Chryssochoou, X., & Breakwell, G. M. (2000). The Distinctiveness Principle: Identity, Meaning, and the Bounds of Cultural Relativity. *Personality and Social Psychology Review*, *4*(4), 337–354.

Voirol, C. (2010). Développement, mise en œuvre et caractérisation d'un processus de surveillance continue par internet de facteurs psychosociaux en vue de son utilisation éventuelle dans la prévention des crises organisationnelles [Development, implementation and character.

Voirol, C. G. (2010). Développement, mise en oeuvre et caractérisation d'un processus de surveillance continue par Internet de facteurs psychosociaux en vue de son utilisation éventuelle dans la prévention des crises organisationnelles. Université du Québec à Montréal, Montréal.

Voyer, P. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative. *Santé Mentale Au Québec*, *26*(1), 274–296.

Wallace, J. C., Edwards, B. D., Paul, J., Burke, M., Christian, M., & Eissa, G. (2013). Change the Referent ? A Meta-Analytic Investigation of Direct and Referent-Shift Consensus Models for Organizational Climate. *Journal of Management*.

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford; New York: Clarendon Press ; Oxford University Press.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*(4), 678–691.

Wegner, D. M. (1987). Transactive Memory: A Contemporary Analysis of the Group Mind. In B. Mullen & G. R. Goethals (Eds.), *Theories of Group Behavior* (pp. 185–208). New York, NY: Springer New York.

Wegner, D. M., Erber, R., & Raymond, P. (1991). Transactive memory in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*(6), 923.

Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, and research* (Vol. xii). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*(5), 806–820.

Whiteoak, J. W., Chalip, L., & Hort, L. K. (2004). Assessing Group Efficacy: Comparing Three Methods of Measurement. *Small Group Research*, *35*(2), 158–173.

Wickström, G., & Bendix, T. (2000). The“ Hawthorne effect”—what did the original Hawthorne studies actually show? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 363–367.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, *17*(3), 601–617.

Windschitl, P. D., Conybeare, D., & Krizan, Z. (2008). Direct-comparison judgments: When and why above- and below-average effects reverse. *Journal of Experimental Psychology: General*, *137*(1), 182–200.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 84–94.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004a). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance : A Fresh Look at an Age-Old Quest. *Organizational Dynamics*, *33*(4), 338–351.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004b). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: *Organizational Dynamics*, *33*(4), 338–351.

Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective Efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment* (pp. 305–328). Springer US.

Zawieja, P., & Guarnieri, F. (2014). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Le Seuil. Retrieved from https://hal-mines-paristech.archives-ouvertes.fr/hal-00861280

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, *9*(4), 521–537.

Zhang, Z., Zyphur, M. J., & Preacher, K. J. (2009). Testing Multilevel Mediation Using Hierarchical Linear Models: Problems and Solutions. *Organizational Research Methods*, *12*(4), 695–719.

Index des auteurs

A

Achille 299
Adair 126
Alaphilippe 339
Alicke 19, 39, 40
Allen 60, 119, 120, 122
Alliger 125
Allik 339
Almudever 188
Althaus 10, 12, 30
ANACT 10
Ancona 498
Anderson 52, 117
Anzieu 206, 227
Aristote 15
Arripe-Longueville 198
Arrow 14
Atwater 176
Aubé 130, 148, 151, 448, 455, 458, 469, 515
Aubert 500, 525
Audet 447

B

Bacharach 320
Bachrach 117
Bagger 210
Baldwin 125
Bales 455
Bales, ... 459
Bamberger 320
Banaji 304
Bandura 16, 132, 183, 185, 187, 300, 301, 322, 326, 505, 515
Baran 121
Barbaranelli 184
Baron 252
Bashshur 209
Bass 498
Bateman 52, 117, 436, 453, 515
Batson 201, 496
Bauer 109, 208
Bazerman 40, 202, 453, 496
Beamish 124
Beaudin 448
Beauvois 501, 518, 519, 520, 521, 525, 526
Bedeian 78
Bell 458
Bendix 126
Benjamin 54
Bennett 122
Benson 209
Bentein 123
Berg 201, 298, 436
Bernard 64
Bettencourt 205, 219, 256, 311, 333
Biling 110
Blais 215, 331, 363
Bliese 24, 26, 30, 79, 82, 186, 319, 321, 446
Blum 20
Board 54
Bodier 5, 9
Boini 200
Bolino 298, 302
Bonnel 6, 259, 370
Borman 51
Boudrias 503
Bouffard 15

Bourbonnais 11, 198
Bourguignon 306, 326, 407, 437, 515
Bowling 452
Brewer 40, 187, 189, 203, 204, 298, 312, 324, 498
Bruchon-Schweitzer 299
Bruchon-Schweitzer, 2005) 15
Brun 12, 500
Brunet 14, 448
Bull 326
Bundy 110
Bureau 340

C

Caldwell 498
Cambon 38, 521
Campion 150
Caprara 184
Carré 301
Carrier 520
Carrieri 516
Carroll 526
Carver 327, 340, 511
Cassignol-Bertrand 538
Castro 108
Cederström, ... 527
Chakor 13
Chambers 19, 39, 308, 309, 323, 438, 439, 441
Chan 26, 29, 31, 43, 57, 78, 143, 147, 185, 497, 509, 531, 538
Chaudhry 107
Chen 115, 537
Choi 208
Chokier 38
Chouarnière 12, 192
Cialdini 38, 39
Ciavaldini-Cartaut 198
Clety 20, 21
Codol ..37, 38, 39, 40, 41, 111, 132, 187, 189, 199, 203, 207, 259, 260, 273, 274, 298, 303, 309, 311, 312, 313, 323, 324, 367, 438, 439, 440, 441, 447, 465, 467, 497, 513, 517, 518, 520, 521, 524, 531
Cogliser 108
Cohen 238, 363
Cohen-Scali 37
Cole 78
Conn 24
Conway 531
Conybeare 40
Cooley 37
Coon 525
Cooper 117
Costa 14, 24, 31
Cotton 151
Croity-Belz 188
Cropanzano 117, 135, 151, 209, 210, 220, 448
Cummings 23, 150, 447, 495, 504

D

D. M. Taylor 306
D. T. Miller 303, 497
Dagenais-Desmarais .. 6, 16, 18, 34, 35, 57, 58, 65, 67, 105, 123, 188, 200, 228, 238, 299, 301, 363, 451, 461, 464, 500
Dalal 513
Dansereau 493
Dansereau Jr. 107
Day 108
DeChurch 457
Deci 188, 219
Delacour 13
Delaval 37
Demaree 79
DeShon 20, 30, 526
Desrumaux 6, 29
Devine 199
Diener 16, 19, 213, 215, 238, 331, 516
Diez-Roux 12, 23, 25, 30, 320
Dobbins 453, 497, 498, 516

Doveh 320
Du 208
DuBois 326, 500, 518, 519, 525
Dumont 307
Dunberry 126
Dunlop 52
Duterme 186
Dutton 201

E

Eartmans 14
Eby 453, 497, 498, 516
Edwards 93, 176, 177
Eiser 40
Emmons 215, 331
Erdfelder 240
Erdogan 109, 208
Esnard 186
EU-OSHA 11

F

Faul 240
Fazio 305
Fazio, ... 452
Festinger 37
Fetter 109
Field 70, 99, 238, 240, 359
Fillion 146
Finkelstein 496, 497
Flament 110
Fleenor.72, 74, 106, 109, 110, 166, 279, 409, 413
Flottès 530
Follenfant 147
Ford 125
Forest 15, 299, 300
Foucher 6
François 200
Frone 503

G

Gana 339
Gatignon-Turnau 49, 54
Gemmel 52
Gentry 121
Gerstner 108
Giga 11
Giladi 19, 39, 207, 309, 323, 438, 441, 518
Gilbert 6, 18, 34, 299, 460
Gilibert 38
Girardin 18
Gladstein 498
Glibkowski 107
Glick 79
Goldberg 7
Gollac 5, 9
Graen 107, 493
Grant 201, 202, 298, 302, 303, 496
Greenwald 304
Grenier 23, 115, 448, 504, 537
Griffin 215, 331
Griffiths 12, 30, 196, 446, 503
Grosjean 10, 13, 15
Guenther 19, 39

H

Hackman 22, 303, 448
Haines 525
Hanzez 7
Hargrove 10
Harris 108, 500
Harter 6, 151, 326
Harvey 12, 196
Hashem 208
Heckman 49
Heggestad 121
Henchoz 19
Henderson 107
Hendin 451
Herman 6, 306, 326, 437, 515
Hersey 117, 503
Heutte 147, 322, 453, 496, 537
Hewstone 110

Hirschfeld 78
Hitt 124
Hollenbeck 457
Holton 125
Hornsey 199, 311
Howell 64
Huebner 326
Hurrell 26
Huxley 541

I

Ilgen 457

J

Jackson 124
Jain 117
James 79
Janak 125
Jenkins 117
Jerusalem 147
Jetten 199, 311
Jetten, ... 525
Jex 24, 26, 30, 186, 319, 321, 446
Johns 26
Jordan 451
Juang 184
Jung 454

K

Kahneman 17, 18, 213
Kallgren 39
Kanfer 115, 537
Karademas 16, 327, 511
Karanika-Murray 319, 446, 504
Katzarska-Miller 451
Kay 303
Kenny 252
Kernis 511
Kessler 207
Keyes 17, 299, 300, 325, 433, 435
Kirkman 108
Kirkpatrick 125
Klar 19, 207, 308, 309, 441, 518
Klar, ... 39, 323, 438
Klein 24, 26, 64
Kop 10, 13
Kornhauser 117, 503
Korsgaard 202, 453
Koys 52, 117
Kozlowski 20, 24, 26, 526
Kraiger 125

L

La Fabrique Spinoza 48
Lachmann 5
Laguardia 17, 301
Landre 7
Langevin 12, 192, 200
Lapierre 15
Larose 5
Larsen 215, 331
LeBlanc 438
LeBreton 78
Leclerc 7
Leclerc, ... 503
Lee 52, 60, 119, 120, 122
Légeron 5
Lemaine 37
Lemoine 21
Lemyre 146, 213, 331
Lengaigne 504
Lepine 23, 448
Leung 525
Lewis 152
Ley 64
Leys 64, 224, 343, 463
Li 108, 209, 210, 448, 515
Licata 64
Liden 107
Locke 187
Lucas 17, 213

M

MacKenzie 109, 117
Mageau 340
Markus 16, 37
Martin 24, 26, 29, 31, 206, 227, 319, 446, 504, 529
Martin-Krumm 340
Massé 299, 460
Mathieu 25, 124, 510, 532, 534
May 40
McCullough 326, 511
McGrath 14
McNeely 60
Mead 37
Meglino 60, 202, 436, 437, 453, 496, 515
Meyer 147
Michalos 19
Michie 503
Michinov 152, 448, 457, 498, 515
Milner 20
Minami 107
Mintzberg 150
Moliner 37, 38
Molinier 530
Moorman 109, 208
Morin 15, 448
Moscovici 37
Motowidlo 51, 298
Murphy 117
Myers 16
Myers, ... 308, 439

N

Nasse 5
Nelson 10, 503
Nichols 451
Niedhammer 7
Niehoff 109, 208
Noland 126
Novak 107

O

Organ 52, 60, 117, 436, 453, 515
Ostroff 176
Ouimet 438
Oyserman 525
Oyserman, ... 497
Ozer 52

P

Pahl 40
Paillé 52, 117, 123, 453
Paine 117
Parant 305
Parry 93, 176
Parsons 126
Pattison 121
Pauly 7, 11, 29
Pearce 498
Péchard 126
Pelletier 215, 331, 363
Penicaud 5
Perlow 303
Perraudeau 105, 131, 183
Perrin 38, 39, 519
Piccolo 23, 448
Pickett 203
Piguet 147, 184, 322
Pinquart 184
Piolino 531
Podsakoff 109, 117, 208, 298
Postmes 525
Probst 26, 30, 104, 115, 319, 321, 446, 505
Py 55, 259, 370, 535

Q

Quick 10, 24, 29, 319, 435, 446
Quinn 201

R

Rakotomalala 158
Ramamoorthy 526
Ransome 18
Rath 184

Raufaste 340
Reichers 108
Reno 39
Reysen 451
Richard 14, 30
Riketta 503
Robatel 6
Roberson 209
Robertson 304
Robins 451
Robinson 122
Rosenberg 339
Ross 303
Rousseau . 20, 25, 31, 43, 130, 132, 148, 151, 172, 300, 315, 448, 455, 458, 469, 510, 515, 534
Roy 447
Rubin 110
Rupp 209
Ryan 17, 188, 219, 301
Ryff 17

S

Sahu 184
Saint-Onge 525
Sarnin 12
Sauer 40
Savoie .. 6, 20, 21, 34, 58, 105, 148, 151, 172, 299, 448, 455, 458, 459, 469
Scandura 107
Schat 503
Scheier 340
Schmidt 6, 20
Schmitt 339
Schriesheim 108
Schwartz 453
Schwarz 213, 452
Schwarzer 147
Schyns 18
Sedikides 19
Seligman 15, 30, 298, 299
Semmer 11
Senter 78
Seron 326
Shafir 322
Shamir 497, 498
Shankland 340
Shanock 121, 177
Sharp 117, 503
Sheldon 205, 219, 256, 311, 333
Sherif 38, 517
Siegrist 7
Simmons 503
Simons 209
Singer 17
Smith 213, 322
Somat 55, 535
Sonnentag 51, 94, 202, 298
Sosik 454
Spencer 447
Spicer 527
Spini 18
Stinglhamber 123
Suh 213
Suls 39, 208, 306, 308, 323, 438
Sultan 340
Sundstrom 21

T

Tajfel 37, 110, 187
Tansky 61, 119
Tap 37, 40
Tavani 451
Taylor 306
Tessier 146, 213, 331
Testé 519
Thébaud-Mony 6
Trendel 304
Triandis 497, 499
Triandis, ... 525
Trochim 530

Trottier 340
Turner 451

U

Uhl-Bien 107, 493

V

Vallée 9
Vallerand 58, 215, 216, 331, 339, 363
Vallieres 339
Van der Vegt 150, 277
Van Scotter 51
Vandaele 52
Vandenberghe 123
Vander Elst 14
Vautier 340
Veenhoven 19
Vézina 11, 30
Viers 7
Vogel 78
Voirol 11, 12, 48, 186, 242, 536
Volkoff 530
Voyer 15, 17

W

Wagner 495, 497
Wallace 75, 133, 510
Warr 6, 299
Waterman 17
Webster 451
Wegner 188
Weiner 16
West 503
Whiteoak 184
Wickström 126
Wild 54
Williams 52, 117
Willis 110
Windschitl 19, 40, 308, 439, 441
Wolf 79
Wright 117, 135, 151

Y

Yammarino 108

Z

Zaccaro 186
Zelenski 117
Zhang 24
Zhou 108

Abréviations

ACP	Analyse en Composante Principale
AD-C	Adéquation interpersonnelle au niveau collectif
AD-I	Adéquation interpersonnelle au niveau individuel
ADH-C	Adéquation avec le responsable hiérarchique au niveau collectif
ADH-I	Adéquation avec le responsable hiérarchique au niveau individuel
AMID	Aide à la mobilité Internationale des Doctorants
B/WTA	The better / worse than average effect
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIFRE	Convention Industrielle de Formation par la Recherche
COMP-C	Sentiment de compétence au travail au niveau collectif
COMP-I	Sentiment de compétence au travail au niveau individuel
DRH	Direction des Ressources Humaines
ENG-C	Volonté d'Engagement au travail au niveau collectif
ENG-I	Volonté d'Engagement au travail au niveau individuel
EP-C	Épanouissement au travail au niveau collectif
EP-I	Épanouissement au travail au niveau individuel
FSU	Fédération Syndicale Unitaire
IBEPT	Indice de Bien-être Psychologique au Travail
ICC	Coefficients de corrélation intra-classe
IRP	Instances Représentatives du Personnel
LMX	Leader-Membre Exchange
LOGE	Local Comparisons-Général-Standards
M.	Moyenne
MAD	Déviation absolue à la médiane
Mdn	Médiane

MDT	Multiple Discrepancy Theory
MSP-9	Mesure du stress psychologique – 9 items
N.	Taille de l'échantillon
NSS/IB	Non-Selective Superiority/Inferiority Bias
OCB	Comportements de citoyenneté organisationnelle
OCBi	Comportements de citoyenneté organisationnelle vers les individus
OCBo	Comportements de citoyenneté organisationnelle vers l'organisation
ODT	Théorie de la distinctiveté optimale
OMS	Organisation mondiale de la santé
PANAS	Positive and Negative Affect Scale
RECO-C	Reconnaissance perçue au travail au niveau collectif
RECO-I	Reconnaissance perçue au travail au niveau individuel
RH	Ressources humaines
SD	Écart type
SEC	Sentiment d'efficacité personnelle
SEP	Sentiment d'efficacité collective
SPANE	Scale of Positive and Negative Experience
SWLS	Satisfaction with Life Scale
T1	Premier temps de passation
T2	Deuxième temps de passation
T3	Troisième temps de passation
TAC	Théorie de l'Auto-Catégorisation
TAD	Théorie de l'auto-détermination
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UQAM	Université du Québec à Montréal
WOOCQ	WOrking Conditions and Control Questionnaire

Liste des figures

Figure A : Vers une proposition alternative de questionnaire 32

Figure B : Exemples d'items de l'IBEPT présentés au format matriciel 36

Figure 1.1 : extrait du fascicule de passation des questionnaires, consigne du questionnaire de bien-être au format matrice lors des passations 1 et 3. 60

Figure 1.2 : représentation des scores dans la matrice, croisant les réponses moyennes aux items formulés en "je" et les réponses moyennes aux items formulés en "nous" lors de la première passation du questionnaire 69

Figure 1.3 : Scores moyens des échelles OCBi et OCBo au trois temps de mesure pour l'ensemble des répondants 95

Figure 1.4 : Scores moyens des echelles OCBi et OCBo au trois temps de mesure pour les répondants ayant satisfait à chacun d'entre eux 95

Figure 2.1 : extrait du fascicule de passation des questionnaires, consigne du questionnaire de sentiment d'efficacité personelle et collective au format matrice..... 149

Figure 2.2 : Représentation graphique de la distance « Moi » / « Mon équipe, liste des choix de réponses 150

Figure 2.3 : représentation graphique des réponses aux indices IBEPT-I et IBEPT-C selon la modalité de passation du questionnaire 160

Figure 2.4 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses au différentiel "je / nous" selon la modalité de questionnaire pour le facteur Adéquation interpersonelle 162

Figure 2.5 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses au différentiel "je / nous" selon la modalité de questionnaire pour le facteur Epanouissement au travail 163

Figure 2.6 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses au différentiel "je / nous" selon la modalité de questionnaire pour le facteur reconnaissance perçue..... 164

Figure 2.7 : représentation graphique des réponses dans la matrice selon la passation 1, questionnaire En ligne, et la passation 2, questionnaire matriciel..... 171

Figure 2.8 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour l'indice de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la mémoire transactive dans l'équipe. 179

Figure 3.1 : Etude FSU, page internet de consigne du questionnaire IBEPT au format matriciel 214

Figure 3.2 : représentation des scores dans la matrice, croisant les réponses moyennes aux items formulés en “je” et les réponses moyennes aux items formulés en “nous” 230

Figure 3.3 : Résultats de l'analyse de puissance post-hoc pour n = 131 et α = .01 241

Figure 3.4 : représentation des scores dans la matrice, croisant les réponses moyennes IBEPT-I et IBEPT-C selon 4 cathégories de scores de Motivation pro-sociale 246

Figure 3.5 : représentation des scores dans la matrice, selon 3 classes préalablement établies par une classification en “nuées dynamiques” 250

Figure 3.6 : représentation des scores du facteur Adéquation interpersonnelle selon les classes de l’indice d’interaction entre les deux échelles. 261

Figure 3.7 : représentation graphique des catégories de réponses au questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail 262

Figure 3.8 : représentation graphique des catégories de réponses suite à une analyse par Cluster pour les facteurs Inclusion et Distinction personnelle 264

Figure 3.9 : représentation graphique des classes d’équilibre des besoins d’inclusion et de distinction pour les réponses au facteur Adéquation interpersonnelle dans le questionnaire matriciel 266

Figure 3.10 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l’équilibre des besoins d’Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation Interpersonelle. 267

Figure 3.11 : représentation graphique des classes d’équilibre des besoins d’inclusion et de distinction pour les réponses au facteur Volonté d’engagement au travail dans le questionnaire matriciel 269

Figure 3.12 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l’équilibre des besoins d’Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Volonté d’engagement. 270

Figure 3.13 : représentation graphique des réponses selon les Zones dans la matrice pour l’IBEPT 275

Figure 3.14 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpsonnelle aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe. 281

Figure 3.15 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Epanouissement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe. 284

Figure 3.16 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Sentiment de compétence au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe. 286

Figure 3.17 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif

prédisant le climat de justice dans l'équipe. 288

Figure 3.18 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables Volonté d'engagement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 290

Figure 3.19 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour l'Indice de Bien-être Psychologique au Travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 292

Figure 3.20 : de Forest (2005) Traduction libre et adaptation de *The complete mental Heath and diagnostic categories* (Keyes, 2003, p. 302) 300

Figure 4.1 : Représentation graphique de la distance « Moi » / « Mon équipe, liste des choix de réponses 332

Figure 4.2 : représentation des scores dans la matrice IBEPT selon la modalité « classique » 347

Figure 4.3 : représentation des scores dans la matrice IBEPT selon la modalité « inversée » 347

Figure 4.4 : représentation des scores dans la matrice IBEPT selon la modalité « inversée », réordonnés au format « classique » 348

Figure 4.5 : Résultats de l'analyse de puissance post-hoc pour n = 258 et α = .01 360

Figure 4.6 : Résultats de l'analyse de puissance post-hoc pour n = 207 et α = .01 360

Figure 4.7 : représentation graphique des catégories de réponses au questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonnelle au travail 370

Figure 4.8 : représentation graphique des catégories de réponses suite à une analyse par Cluster pour les facteurs Inclusion et Distinction personnelle 371

Figure 4.9 : représentation graphique des classes d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction pour les réponses à l'indice de bien-être psychologique au travail dans la modalité classique du questionnaire matriciel 374

Figure 4.10 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour l'indice de bien-être psychologique au travail. 375

Figure 4.11 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonelle 378

Figure 4.12 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Epanouissement au travail 380

Figure 4.13 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Sentiment de compéténce 382

Figure 4.14 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans

chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Volonté d'engagement au travail 384

Figure 4.15 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation interpersonnelle 387

Figure 4.16 : Diagramme en barres de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Epanouissement au travail 389

Figure 4.17 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Sentiment de compétence 391

Figure 4.18 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Reconnaissance perçue 393

Figure 4.19 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Volonté d'engagement 395

Figure 4.20 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe de réponses à l'équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction, dans chaque zone du questionnaire matriciel pour le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique 397

Figure 4.21 : représentation graphique des catégories de réponses suite à une analyse par Cluster pour les facteurs IBEPT-I, IBEPT-C et DIFF-IBEPT 404

Figure 4.22 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque catégorie de réponses à l'échelle d'estime de soi, dans chaque Classe de réponse au questionnaire matriciel pour l'indice de bien-être psychologique au travail 407

Figure 4.23 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables IBEPT aux niveaux individuel et collectif prédisant l'Optimisme 410

Figure 4.24 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 415

Figure 4.25 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables Epanouissement au travail au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 417

Figure 4.26 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables Sentiment de compétence au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 419

Figure 4.27 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 421

Figure 4.28 : Représentation graphique "Analyse de surface de réponse" pour les variables Volonté d'engagement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l'équipe. 423

Figure 4.29 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation avec le responsable hiérarchique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe. 425

Figure 4.30 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour l’Indice de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le climat de justice dans l’équipe. 427

Figure 4.31 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour l’Indice de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la performance de l’équipe 431

Figure 5.1 : représentation graphique des classes d’intérêt pour le travail en groupe pour les réponses à l’indice de bien-être psychologique au travail 467

Figure 5.2 : Diagramme en barre de répartition des effectifs en % de chaque Classe d’interet pour le travail en groupe dans chaque zone du questionnaire matriciel pour l’indice de bien-être psychologique au travail. 468

Figure 5.3 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe 472

Figure 5.4 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe 474

Figure 5.5 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Sentiment de compétence au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe 476

Figure 5.6 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe 478

Figure 5.7 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Reconnaissance perçue au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe 480

Figure 5.8 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Volonté d’engagement au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe 482

Figure 5.9 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe 484

Figure 5.10 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les variables Adéquation interpersonnelle au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant la gestion du travail de l’équipe 486

Figure 5.11 : Représentation graphique “Analyse de surface de réponse” pour les indices de bien-être psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif prédisant le soutien psychologique dans l’équipe 488

Liste des tableaux

Tableau A : Modèles de composition permettant « d'agréger » les données d'un niveau à un autre 27

Tableau B : Définition des 5 facteurs du modèle de bien-être psychologique au travail..... 35

Tableau 1.1 : Test de Shapiro-Wilk OCBi et OCBo lors des temps 2 et 3 de passation 63

Tableau 1.2: Description des scores obtenus à l'IBEPT pour les items formulés en "je" et les items formulés en "nous" lors de la première passation du questionnaire. 68

Tableau 1.3 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « individuelle » et de l'échelle « collective »..... 70

Tableau 1.4 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » T1 72

Tableau 1.5 : Fréquences des scores de l'échelle Adéquation Interpersonnelle "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Adéquation Interpersonnelle "nous" T1 72

Tableau 1.6 : Fréquences des scores de l'échelle Epanouissement "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Epanouissement "nous" T1 73

Tableau 1.7 : Fréquences des scores de l'échelle Sentiment de Compétence "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Sentiment de Compétence "nous" T1 73

Tableau 1.8 : Fréquences des scores de l'échelle Reconnaissance perçue "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Reconnaissance perçue "nous" T1 73

Tableau 1.9 : Fréquences des scores de l'échelle Volonté d'engagement "je" T1 supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle Volonté d'engagement "nous" T1 73

Tableau 1.10 : Comparaisons des réponses entre le premier et le second temps de passation pour les cinq facteurs de l'IBPET au niveau individuel..... 76

Tableau 1.11 : Comparaisons des réponses entre le premier et le second temps de passation pour les cinq facteurs de l'IBEPT au niveau collectif..... 76

Tableau 1.12 : Niveau d'accord inter-juges de chaque équipe, selon trois

distributions des données recueillies, pour l'échelle individuelle de bien-être au travail. 80

Tableau 1.13 : Niveau d'accord inter-juges de chaque équipe, selon trois distributions des données recueillies, pour l'échelle collective de bien-être au travail. 80

Tableau 1.14 : coefficients de corrélation intra-classe par équipes projets mesurant le niveau d'accord à la mesure de l'IBEPT formulée au niveau individuel : « je ». 81

Tableau 1.15 : coefficients de corrélation intra-classe par équipes projets mesurant le niveau d'accord à la mesure de l'IBEPT formulée au niveau de l'équipe : « nous ». 81

Tableau 1.16 : descriptif des indices d'écart moyen « je » / « nous » de chaque équipe 86

Tableau 1.17 : descriptif des indices d'écart moyen « je » / « nous » de chaque regroupement d'équipe 86

Tableau 1.18 : Description des scores moyens pour les 15 membres des équipes 1 et 5 lors des deux premiers temps de mesure 88

Tableau 1.19: Matrice d'inter-corrélation Rho de Spearman entre les OCB et le Bien-être au niveau individuel, au premier temps de mesure 90

Tableau 1.20 : Matrice d'inter-corrélation Rho de Spearman entre les OCB et le Bien-être au niveau collectif, au premier temps de mesure 91

Tableau 1.21 : Comparaisons des réponses entre le premier et le dernier temps de passation pour les cinq facteurs de l'IBEPT au niveau individuel 101

Tableau 2.1 : répartition de la distribution des questionnaires selon les scénarios d'envois dans les 2 campagnes de diffusion 139

Tableau 2.2 : Fréquences des scores de l'IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'IBEPT « nous » pour la modalité Matrice 166

Tableau 2.3 : Fréquences des scores de l'IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'IBEPT « nous » pour la modalité En ligne 166

Tableau 2.4 : Indice de fidélité Test / Re-test pour la mesure du sentiment d'efficacité personnelle et collective selon deux méthodes différentes 169

Tableau 2.5 : Fréquences des scores de l'écart entre SEP et SEC supérieur, en accord et inférieur, pour la modalité en ligne au temps 1 169

Tableau 2.6 : Fréquences des scores de l'écart entre SEP et SEC supérieur, en accord et inférieur, pour la modalité Matrice au temps 2 169

Tableau 2.7 : matrice de corrélations Rho de Spearman entre le modèle de bien-être psychologique au travail capté par la modalité « Matrice » et les mesures de performance de l'équipe 173

Tableau 2.8 : matrice de corrélations Rho de Spearman entre le modèle de bien-être psychologique au travail capté par la modalité « En ligne » et les mesures de performance de l'équipe 174

Tableau 2.9 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Épanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 179

Tableau 3.1 : Description des données des échelles de mesures de la santé psychologique au travail 223

Tableau 3.2 : Description des données des échelles du questionnaire matriciel de bien-être psychologique a

Tableau 3.3 : Description des données des échelles composant les variables dépendantes de l'étude 226

Tableau 3.4 : Effectif selon la catégorie de la taille du groupe 228

Tableau 3.5 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « individuelle » et de l'échelle « collective » 229

Tableau 3.6 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Adéquation interpersonnelle 232

Tableau 3.7 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Epanouissement au travail 233

Tableau 3.8 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Sentiment de compétence 234

Tableau 3.9 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique 235

Tableau 3.10 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Reconnaissance perçue 236

Tableau 3.11 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Volonté d'engagement 237

Tableau 3.12 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Individuel 239

Tableau 3.13 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Collectif 239

Tableau 3.14 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « MSP-9» et des échelles de bien-être SPANE-Bal et SWLS 242

Tableau 3.15 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « Intra-Unit Justice» et les échelles de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C 245

Tableau 3.16 : matrice d'inter-corrélation des échelles Motivation pro-sociale et Impact-social sur les collègues les échelles de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C 251

Tableau 3.17 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel 254

Tableau 3.18 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau collectif..... 254

Tableau 3.19 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au niveau du rapport moi / mon groupe..... 255

Tableau 3.20 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « Distinction personnelle » et les indices d'interaction en valeur absolue entre les échelles IBEPT-I et IBEPT-C 258

Tableau 3.21 : Description et légende des classes de l'Indice simple d'interaction pour le facteur Adéquation interpersonnelle 260

Tableau 3.22 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau individuel avec les 3 composantes du climat de justice dans le groupe 278

Tableau 3.23 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau collectif avec les 3 composantes du climat de justice dans le groupe 278

Tableau 3.24 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Épanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 282

Tableau 3.25 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Épanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 285

Tableau 3.26 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Sentiment de compétence au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 287

Tableau 3.27 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 288

Tableau 3.28 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Volonté d'engagement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 290

Tableau 3.29 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l'Indice de Bien-être Psychologique au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 292

Tableau 4.1 : Evolution syntaxique des items des facteurs identifiés..... 336

Tableau 4.2 : Description de l'indice simple Diff-IBEPT 349

Tableau 4.3 : Distribution de l'indice simple Diff-IBEPT dans chaque modalité du questionnaire matriciel 350

Tableau 4.4 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » pour la modalité classique 351

Tableau 4.5 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » supérieur, en

accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » pour la modalité Inversée 351

Tableau 4.6 : Matrice de structure pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour les items composant le facteur Adéquation interpersonnelle dans la modalité inversée du questionnaire 356

Tableau 4.7: matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Individuel pour la modalité classique du questionnaire à double entrée 361

Tableau 4.8 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Collectif pour la modalité classique du questionnaire à double entrée 361

Tableau 4.9 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Individuel pour la modalité inversée du questionnaire à double entrée 362

Tableau 4.10 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail avec l'IBEPT Collectif pour la modalité inversée du questionnaire à double entrée 362

Tableau 4.11 : matrice d'inter-corrélation de l'échelle « Intra-Unit Justice» et les échelles de bien-être IBEPT-I et IBEPT-C 366

Tableau 4.12 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel et collectif pour la modalité classique du questionnaire matriciel 368

Tableau 4.13 : Matrice de corrélation entre les besoins d'inclusion et de distinction et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel et collectif pour la modalité inversée du questionnaire matriciel 369

Tableau 4.14 : Répartition des résultats Classes / Zones de chacun des facteurs étudiés pour la modalité classique de passation 386

Tableau 4.15 : Répartition des résultats Classes / Zones de chaque facteur étudié pour la modalité classique de passation 398

Tableau 4.16 : analyse des différences entre corrélation IBEPT et ESS et LOT-R pour chaque modalité de passation du questionnaire 401

Tableau 4.17 : Matrice de corrélation entre l'estime de soi et l'optimisme et le modèle de bien-être psychologique au travail au niveau individuel et collectif 402

Tableau 4.18 : Matrice de corrélation entre l'optimisme et l'ensemble des facteurs de santé psychologique au travail 408

Tableau 4.19 : Fréquences des scores de l'échelle IBEPT « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle IBEPT « nous » 409

Tableau 4.20 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l'indice de bien-être psychologique au travail relié à la variable Optimisme 410

Tableau 4.21 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail aux niveaux individuel et collectif avec le climat de justice dans le groupe 413

Tableau 4.22 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation interpersonnelle au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 415

Tableau 4.23 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Epanouissement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 417

Tableau 4.24 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Sentiment de compétence au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 419

Tableau 4.25 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 421

Tableau 4.26 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Volonté d'engagement au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 423

Tableau 4.27 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation avec le responsable hiérarchique au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 425

Tableau 4.28 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l'Indice de bien-être psychologique au travail relié à la variable Climat de justice dans l'équipe. 427

Tableau 4.29 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l'Indice de bien-être psychologique au travail relié à la variable Performance de l'équipe 431

Tableau 5.1 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau individuel avec les indicateurs de l'efficacité de l'équipe 470

Tableau 5.2 : matrice de corrélations Rho de Spearman des mesures de santé psychologique au travail au niveau collectif avec les indicateurs de l'efficacité de l'équipe 470

Tableau 5.3 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation interpersonnelle au travail relié à la variable soutien psychologique dans l'équipe. 472

Tableau 5.4 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation interpersonnelle au travail relié à la variable gestion du travail de l'équipe 474

Tableau 5.5 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Sentiment de compétence au travail relié à la variable soutien psychologique dans l'équipe 476

Tableau 5.6 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable soutien psychologique dans l'équipe 478

Tableau 5.7 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et

« Désaccord » du facteur Reconnaissance perçue au travail relié à la variable gestion du travail de l'équipe 480

Tableau 5.8 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Volonté d'engagement au travail relié à la variable gestion du travail de l'équipe 482

Tableau 5.9 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail relié à la variable soutien psychologique dans l'équipe 484

Tableau 5.10 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » du facteur Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail relié à la variable gestion du travail de l'équipe 486

Tableau 5.11 : Test de la pente et de la courbe des axes « Accord » et « Désaccord » de l' indice de bien-être psychologique au travail au travail relié à la variable soutien psychologique dans l'équipe 488

Encadré 1 : Qualificatifs contenus dans les items selon le questionnaire matriciel de l'étude 4 522

Liste des Annexes

Annexes Etude 1

Annexe 1.1 : Ensemble des fascicules distribués aux participants : T1 / T2 / T3 4

Annexe 1.2 : Résumé des coefficients de saturation pour la solution en 2 facteurs avec rotation Oblimin et normalisation de Kaiser pour l'ensemble des items formulés en « je » et en « nous » 34

Annexe 1.3: éléments descriptifs des comportements de citoyenneté organisationnelle en T1, T2 et T3 36

Annexe 1.4 : Matrice d'inter-corrélation Rho de Spearman entre les OCB et le Bien-être au niveau individuel au deuxième temps de mesure 36

Annexe 1.5 : Matrice d'inter-corrélation Rho de Spearman entre les OCB et le Bien-être au niveau collectif, au premier temps de mesure 37

Annexes Etude 2

Annexe 2.1 : Fascicule de réponses 38

Annexe 2.2 : Lettres d'informations aux participants 38

Annexe 2.3 : Exemple de « lettre T »..... 38

Annexe 2.4 : Exemple de réponses à 2 croix 38

Annexe 2.5 : Synthèse : ordre des outils de l'étude 106

Annexe 2.6 : Description des données des échelles composant les variables dépendantes de l'étude 110

Annexe 2.7: Test de Mann-Withney comparant le sens de passation des questionnaire « en ligne »..... 110

Annexe 2.8 : Description des données des échelles IBEPT proposé dans le format classique ligne par ligne 111

Annexe 2.9 : Description des données des échelles IBEPT proposé dans le format matrice 112

Annexe 2.10 : tableaux de fréquences des scores « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle « nous » pour l'ensemble des variables issues du modèle de bien-être psychologique au travail étudié selon la modalité Matrice du questionnaire 113

Annexe 2.11 : tableaux de fréquences des scores « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle « nous » pour l'ensemble des variables issues du modèle de bien-être psychologique au travail étudié selon la modalité En ligne du questionnaire 114

Annexes Etude 3

Annexe 3.1 : Arbre hiérarchique issu de l'analyse hiérarchique de la méthode de classification par Cluster 116

Annexe 3.2 : Centres de classes finaux, classification en « Nuée dynamiques » des variables IBEPT-I, IBEPT-C et Motivation Pro-sociale 118

Annexe 3.3 : Résultats de l'analyse de l'effet de médiation de l'impact sociale perçue entre le bien-être et la motivation pro-sociale selon les 4 étapes de Baron & Kenny (1986)..... 118

Annexe 3.4 : Détail de la répartition des effectifs dans les Zones de la matrice pour l'IBEPT 119

Annexe 3.5 : Fréquences des scores des échelles « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores des échelle « nous » pour l'ensemble des facteurs étudiés dans l'étude 3 119

Annexes Etude 4

Annexe 4.1 : Description des données des échelles composant les variables dépendantes de l'étude 121

Annexe 4.2 : Description des données des échelles du questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail 122

Annexe 4.3 : Effectif selon la catégorie de la taille du groupe 123

Annexe 4.4: Graphique "boite à moustaches", test de Kruskal-Wallis à échantillon indépendants illustrant le lien entre la performance de l'équipe et le bien-être au niveau individuel 123

Annexe 4.5: Graphique "boite à moustaches", test de Kruskal-Wallis à échantillons indépendants illustrant le lien entre la performance de l'équipe et le bien-être au niveau collectif 123

Annexe 4.6 : Résultats de l'Analyse en Composante Principale, identification de la structure de réponses à deux composante « je » / « nous » dans les questionnaires matriciel..... 124

Données ACP : Adéquation Interpersonnelle : 124

Données ACP : Epanouissement au travail :..... 126

Données ACP : Sentiment de compétence : 128

Données ACP : Adéquation avec le responsable hiérarchique : 130

Données ACP : Reconnaissance perçue :..... 132

Données ACP : Volonté d'engagement : 134

Annexe 4.7 : Tableau d'analyse de l'équivalence des corrélations par modalité de questionnaire 136

Annexe 4.8 : Description des classes d'équilibre des besoins d'inclusion et de distinction suite à l'analyse par Cluster des réponses à la modalité inversée 136

Annexe 4 .9 : Fréquences des scores de l'échelle « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle « nous » de l'ensemble des facteurs de bien-être pour l'étude 4 137

Annexes Etude 5

Annexe 5.1 : Description des données des échelles composant les variables dépendantes de l'étude 140

Annexe 5.2 : Description des données des échelles du questionnaire matriciel de bien-être psychologique au travail 141

Annexe 5.3 : Test de Mann-Withney comparant les résultats aux questionnaire de bien-être psychologique au travail selon l'étude 3 et l'étude 5 142

Annexe 5.4 : Fréquences des scores de l'échelle « je » supérieur, en accord et inférieur aux scores de l'échelle « nous » de l'ensemble des facteurs de bien-être pour l'étude 5 142

Table des matières

Vue d'ensemble **1**
Introduction générale **4**
Première partie : Des constats vers une alternative **8**
Chapitre 1 : Constats à propos de la mesure de la santé au travail **9**
Primauté du niveau individuel comme réponse aux situations de travail délétères 10
Primauté du niveau individuel dans les méthodes de diagnostic des RPS 12
Le bien-être au travail, pour une promotion de la santé au travail 15
Des conceptions hétérogènes du bien-être 15
Deux composantes à réunir 16
Spécificité du bien-être au travail 18
Le bien-être psychologique, un produit de la comparaison sociale 18
Le niveau du groupe ou de l'équipe, un mode d'organisation privilégié 20
Le groupe et l'équipe, tout un univers conceptuel 21
Le niveau du groupe, ou l'équipe comme approche multi-niveaux de la prévention 23
Conclusion 29
Chapitre 2 : Proposer une mesure alternative **32**
Évaluer le bien-être au niveau du groupe en conservant le niveau individuel 34
Du rapport individu / équipe 36
La part des autres dans les jugements à propos de soi 37
Autrui dans la définition de soi, ... 37
Par un processus de comparaison sociale, ... 37
S'appuyant sur des normes sociales, ... 38
Afin de se distinguer et/ou se confondre. 40
De la référence à l'équipe dans l'évaluation du bien-être psychologique au travail 41
Conclusion 42
Objectifs de recherche 43
Deuxième partie : Etudes empiriques **45**
Introduction **46**
Chapitre 3 : explorer un nouveau format de questionnaire **47**
Etude 1 : Secteur de l'aéronautique **48**

Objectifs 49
La qualité de l'échelle matricielle de bien-être psychologique au travail 50
Lien entre bien-être et performance au travail et évaluation de l'impact de la formation 51
Le contexte de passation des questionnaires 52
L'évaluation d'un programme de formation 55
Méthode 56
Participants 56
Matériel 57
Bien-être psychologique au travail 57
Comportements de citoyenneté organisationnelle (OCB) 60
Procédure 61
Effectifs 62
Résultats 63
Analyses préliminaires 63
Normalité des données et réponses extrêmes 63
Cohérence interne des échelles 65
Eléments de synthèse 67
Premières validations méthodologiques 67
Qualité de la passation du questionnaire 67
Utilisation du mode de réponse matriciel du questionnaire 67
Distinction entre l'échelle « individuelle » et l'échelle « collective » 69
Interaction entre l'échelle « individuelle » et l'échelle « collective » 71
Capacité de l'échelle « collective » à faire référence à un collectif particulier et influence sur l'échelle individuelle 74
Capacités des échelles « individu » et « collectif » à être agrégées au niveau « équipe » 77
Homogénéités des réponses et interaction entre les échelles individuelles et collectives de bien-être au travail 84
Eléments de synthèse 89
Liens entre bien-être au travail et performance 89
Bien-être perçu au niveau individuel et performance extra-rôle 89
Bien-être perçu au niveau collectif et performance extra-rôle 91
Différences entre les échelles « individu » et « collectif » et mesure de la performance extra-rôle 92
Eléments de synthèse 94
Evaluation du programme de formation 94
Les comportements de citoyenneté organisationnelle 94
Évolutions des comportements de citoyenneté organisationnelle entre chaque temps de mesure 96
Pour l'ensemble des réponses disponibles 96

OCBi – T1/T2 96
OCBo – T1/T2 96
OCBi – T2/T3 97
OCBo – T2/T3 97
OCBi – T1/T3 98
OCBo – T1/T3 98
Conclusion 98
Pour l'ensemble des réponses cumulées aux trois temps de mesure 99
OCBi T1, T2, T3 99
OCBo T1, T2, T3 100
L'expérience de bien-être psychologique au travail 100
Eléments de synthèse 102
Synthèse des principaux résultats 102
Discussion de l'étude 1 104
Critiques méthodologiques de l'outil 104
Utilisation de l'outil. 104
Interdépendance des échelles verticale et horizontale 105
Spécificités du facteur « Adéquation Interpersonnelle » 106
L'apport des théories LMX 107
Un effet de comparaison endogroupe - exogroupe 109
Un jeu de comparaison ou une articulation « je » / « nous » 110
Capacité du pronom « nous » à faire référence au collectif cible et interaction 112
La troisième voie de l'indice d'interaction 113
Bien-être, performance et évaluation de la formation 117
La quête du « happy productive worker » 117
Un chevauchement de concept 119
Bien-être individuel et bien-être collectif, deux logiques de liens avec les OCB 121
Evaluation de l'effet du programme de formation 125
Conclusions 127
Etude 2 : Mairie de Toulouse 129
Objectifs 131
Validation méthodologique 131
Un format de questionnaire particulier 131
Etude comparative modalité « matrice », modalité « classique » 132
Opportunité d'un devis Test / Re-test 133
Appliqué au sentiment d'efficacité 134
Intégration d'un nouveau facteur : l'Adéquation avec le supérieur hiérarchique 135
Bien-être et performance des équipes 135
Méthode 136

Logistique 136
Test / re-test 138
Participants 140
Première campagne de questionnaire 140
Deuxième campagne de questionnaire 142
Matériel 142
Mesures de la santé psychologique au travail 143
Mesure du bien-être psychologique au travail : format matriciel 143
Mesure du bien-être psychologique au travail : format « en ligne » 144
Le questionnaire MSP-9 146
Mesures du sentiment d'efficacité personnelle et collective 146
Mesures relative à l'équipe du participant 148
Echelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe 148
Mesure de l'interdépendance des tâches 150
Echelle de performance de l'équipe 151
L'échelle de mémoire transactive 152
Résultats 153
Analyses préliminaires 153
Normalité des données, réponses nulles et extrêmes, ordre de la modalité en ligne 153
Variables dépendantes 154
Mesures de bien-être psychologique au travail 154
Format classique, ligne par ligne – Campagne 1 154
Format matrice – Campagne 1 155
Éléments de synthèse 156
Validation méthodologique 156
Comparaison entre les modalités de questionnaire dans la campagne 1: Matrice / en ligne 156
Item formulé en « je » 156
Item formulé en « nous » 158
Interaction entre les échelles 159
Analyse de l'indice simple d'interaction 160
Analyse de la répartition des scores en « accord » et en « désaccord » 166
Éléments de synthèse 167
Devis Test / Re-test : Méthode matricielle et Sentiment d'efficacité personnel et collectif 168
Éléments de synthèse 170
Mémoire transactive de l'équipe, capacités diagnostiques du questionnaire matriciel 171
Analyse des corrélations 172
Interaction entre le niveau individuel et le niveau collectif de bien-être psychologique au travail et performance collective 174

Analyse par régressions 176
Indice de bien-être psychologique au travail (IBEPT) 178
Éléments de synthèse 181
Synthèse des principaux résultats 181
Discussion de l'étude 2 182
Une démonstration au travers du sentiment d'efficacité individuel et collectif 183
La « qualité émergente » de l'outil de questionnaire 186
De l'individu au groupe 188
Perspectives 189
Conclusion 190
Chapitre 4 : valider et tester le format de questionnaire 191
Terrains et verrous techniques 192
Etude 3 : Fédération Syndicale Unitaire de l'Yonne 196
Objectifs 198
Capter le bien-être psychologique au travail 200
Par-delà la performance contextuelle : apport de la motivation pro-sociale 201
« Moi et mon groupe » : mise en tension de besoins fondamentaux 203
Influence du type de groupe sur les réponses au questionnaire matriciel de bien-être 206
Elément de climat d'équipe, le sentiment d'équité dans le groupe 208
Méthode 210
Participants 210
Matériel 211
Mesures de la santé psychologique au travail 211
Mesure matricielle du bien-être psychologique au travail 211
Le questionnaire MSP-9 213
Le questionnaire SPANE 213
Le questionnaire SWLS 215
L'orientation vers l'autre 215
L'échelle de motivation pro-sociale 215
L'échelle d'impact social 216
Le rapport de l'individu à son groupe de référence 217
Echelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe 218
Mesure de la « distinctiveté optimale » : être identique et différent 218
Contrôler le type de groupe chez le répondant, mesure de l'interdépendance des tâches 220
Mesurer un élément de contexte du groupe, le climat de justice dans le groupe 220
L'échelle « Intraunit justice climate scale » 220
Synthèse : ordre des outils de l'étude, temps de passation 221
Résultats 223

Analyses préliminaires 223
Normalité des données et réponses extrêmes 223
Mesures de la santé psychologique au travail 223
Variables dépendantes 224
Variables sociodémographiques 227
Utilisation du mode de réponse matriciel du questionnaire 228
Eléments de synthèse 230
Capter le bien-être psychologique au travail 231
Analyse préalable de la distinction « je » / « nous » 231
Adéquation Interpersonnelle : 231
Epanouissement au travail : 232
Sentiment de compétence au travail : 233
Adéquation avec le responsable hiérarchique: 234
Reconnaissance perçue : 235
Volonté d'engagement : 236
Eléments de synthèse 237
Validité du niveau individuel 238
Validité convergente 238
Validité divergente 241
Validité du niveau collectif 243
Eléments de synthèse 245
Apport de la motivation pro-sociale 246
L'analyse par cluster 247
Rôle du rapport aux collègues dans les réponses au questionnaire matriciel 250
Éléments de synthèse 252
Mise en tensions de besoins fondamentaux 252
ODT et bien-être psychologique au travail 253
Sentiment d'inclusion à l'équipe 255
Sentiment de distinction personnelle 256
Équilibre des besoins d'Inclusion et de Distinction 259
Adéquation interpersonnelle au travail 265
Sentiment de compétence au travail 269
Volonté d'engagement au travail 269
Analyse des résultats 272
Eléments de synthèse 273
Types de groupe et réponses au questionnaire matriciel 274
Eléments de synthèse 276
Sentiment d'équité dans le groupe, capacités diagnostiques du questionnaire matriciel 277
Corrélations 278
Écarts entre le niveau individuel et le niveau collectif 279

Analyse par régressions 280
Adéquation interpersonnelle au travail 281
Interprétations 282
Epanouissement au travail 284
Interprétations 285
Sentiment de compétence 286
Interprétations 287
Reconnaissance perçue 287
Interprétations 289
Volonté d'engagement au travail 289
Interprétations 291
Indice de Bien-être Psychologique au travail 291
Interprétations 293
Adéquation avec le responsable hiérarchique 293
Consolidation des résultats 294
Éléments de synthèse 295
Synthèse des principaux résultats 296
Discussion de l'étude 3 297
Un outil de mesure du bien-être méthodologiquement valide 298
Au niveau individuel 298
Au niveau collectif 299
Conclusion 301
De la motivation pro-sociale 302
Type de groupe et réponses au questionnaire matriciel 304
En situation de difficulté à se représenter l'équipe 305
En situation de non-difficulté à se représenter l'équipe 307
Conclusion 310
Dans la continuité de la « conformité supérieure de soi » 311
Quelques limites 313
Prédire le climat de justice dans l'équipe 314
Perspectives 317
Etude 4 : Union Nationale des Syndicats Autonomes 319
Objectifs 321
Affiner le questionnaire d'origine vers un outil à deux composantes distinctes. 322
Tester la mesure indirecte de comparaison sociale 322
Généraliser l'observation du rapport individu / groupe dans le questionnaire matriciel 324
Capter le bien-être psychologique au travail 324
Proposer un lien entre les réponses au questionnaire matriciel et des variables intra-individuelles 325

Valider la capacité diagnostique de l'outil 328
Méthode 328
Participants 328
Matériel 330
Les mesures identiques à l'étude 3 331
Mesures de la santé psychologique au travail 331
Le questionnaire MSP-9 331
Le questionnaire SWLS 331
Le rapport de l'individu à son groupe de référence 332
Echelle visuelle de niveau de relation Moi / Mon groupe 332
Mesure de la « distinctiveté optimale » : être identique et différent 333
Mesure de l'interdépendance des tâches 333
Mesurer un élément de contexte du groupe, le climat de justice dans le groupe 333
L'échelle de climat de justice dans l'équipe 333
Les mesures nouvelles ou modifiées dans l'étude 334
Nouvelle mesure matricielle du bien-être psychologique au travail 334
Échelle d'estime de soi EES-10 339
L'échelle d'optimisme LOT-R 340
Echelle de performance de l'équipe 341
Synthèse : ordre des outils de l'étude, temps de passation 341
Résultats 343
Analyses préliminaires 343
Normalité des données et réponses extrêmes 343
Variables dépendantes 343
Mesure matricielle de la santé psychologique au travail 343
Variables sociodémographiques 343
Type de groupe et bien-être psychologique au travail 344
Taille de l'équipe 344
Type de leadership 344
Performance perçue de l'équipe 345
Éléments de synthèse 345
Comparaison des deux modalités du questionnaire matriciel 346
Appliquée aux indices IBEPT-I, IBEPT-C et DIFF-IBEPT 348
Appliquée aux facteurs du modèle 352
Niveau collectif, items formulés en « nous » 352
Niveau individuel, items formulés en « je » 352
Éléments de synthèse 354
Un outil à deux composantes distinctes 354
Adéquation Interpersonnelle : 354

Epanouissement au travail : 355
Sentiment de compétence : 355
Adéquation avec le responsable hiérarchique : 356
Reconnaissance perçue : 357
Volonté d'engagement : 357
Conclusion 358
Éléments de synthèse 358
Capter le bien-être psychologique au travail 358
Validité du niveau individuel 363
Validité convergente 363
Validité divergente 363
Effet de la modalité de passation 364
Validité du niveau collectif 365
Eléments de synthèse 366
Une méthode qui rend compte du rapport individu / groupe 367
Modalité classique 370
Indice de bien-être psychologique au travail – modalité classique 373
Adéquation interpersonnelle au travail – modalité classique 377
Epanouissement au travail – modalité classique 379
Sentiment de compétence – modalité classique 381
Reconnaissance perçue – modalité classique 383
Volonté d'engagement – modalité classique 383
Adéquation avec le responsable hiérarchique – modalité classique 385
Synthèse des résultats – modalité classique 385
Modalité inversée 387
Adéquation interpersonnelle au travail – modalité inversée 387
Epanouissement au travail – modalité inversée 389
Sentiment de compétence au travail – modalité inversée 390
Reconnaissance perçue – modalité inversée 392
Volonté d'engagement – modalité inversée 394
Adéquation avec le responsable hiérarchique – modalité inversée 396
Synthèse des résultats – modalité inversée 398
Analyse des résultats des deux modalités 399
Éléments de synthèse 400
Réponses au questionnaire matriciel et variables intra-individuelles 400
Estime de soi et réponses au questionnaire matriciel 402
Exemple d'exploration statistique pour l'estime de soi 403
Détail des classes : 405
Interprétation des résultats 407
Optimisme et réponses au questionnaire matriciel 408

Analyse par régressions polynomiales avec analyse de réponse de surface 409
Résultats de la régression polynomiale : 409
Interprétations 411
Éléments de synthèse 412
Prédire la performance du groupe, capacité diagnostique de l'outil 412
Corrélations 412
Écarts entre le niveau individuel et le niveau collectif 413
Analyse par régressions 414
Adéquation interpersonnelle au travail 414
Interprétations 416
Epanouissement au travail 416
Interprétations 418
Sentiment de compétence au travail 418
Interprétations 420
Reconnaissance perçue au travail 420
Interprétations 422
Volonté d'engagement au travail 422
Interprétations 424
Adéquation avec le supérieur hiérarchique au travail 424
Interprétations 426
Indice de bien-être psychologique au travail 426
Interprétations 428
Consolidation des résultats 428
Complément d'analyse, la performance auto-rapportée 430
Indice de bien-être psychologique au travail et performance 430
Interprétations 432
Éléments de synthèse 432
Synthèse des principaux résultats 433
Discussion de l'étude 4 435
De la comparaison sociale, sans autres traits individuels 436
L'expérience de similitude et de différence dans le bien-être individuel et collectif prédictive de l'expérience de justice dans l'équipe 442
Conclusion 444
Chapitre 5 : déterminer l'intérêt du format de questionnaire 445
Etude 5 : Professionnels de l'entreprise 450
Objectifs 451
Simplifier le questionnaire à double entrée 451
Bien-être psychologique au travail, intérêt pour le travail collectif et fonctionnement de l'équipe 453

Préférence pour le travail en équipe 453
Prédire le fonctionnement d'une équipe de travail 454
Méthode 455
Participants 455
Matériel 457
Mesures de l'intérêt pour le travail en équipe 457
Echelle de performance de l'équipe 458
Mesures du fonctionnement interne des équipes 458
Mesures de la santé psychologique au travail 460
Mesure du bien-être psychologique au travail 460
Mesure matricielle simplifiée du bien-être psychologique au travail 461
Résultats 463
Analyses préliminaires 463
Normalité des données et réponses extrêmes 463
Variable dépendante 463
Mesure matricielle du bien-être psychologique au travail 463
Validité de la mesure de bien-être psychologique au travail 463
Eléments de synthèse 464
Intérêt pour le travail en équipe et réponses au questionnaire matriciel 465
Eléments de synthèse 469
Fonctionnement interne de l'équipe, capacités diagnostiques du questionnaire matriciel 469
Écarts entre le niveau individuel et le niveau collectif 471
Analyse par régressions 471
Adéquation interpersonnelle au travail – Soutien psychologique dans l'équipe 471
Interprétations 473
Adéquation interpersonnelle au travail – Gestion du travail dans l'équipe 473
Interprétations 475
Epanouissement au travail – Soutien psychologique dans l'équipe / Gestion du travail dans l'équipe 475
Sentiment de compétence au travail – Soutien psychologique dans l'équipe 475
Interprétations 477
Sentiment de compétence au travail – Gestion du travail dans l'équipe 477
Reconnaissance perçue – Soutien psychologique dans l'équipe 477
Interprétations 479
Reconnaissance perçue – Gestion du travail dans l'équipe 479
Interprétations 481
Volonté d'engagement – Soutien psychologique dans l'équipe 481
Volonté d'engagement – Gestion du travail dans l'équipe 481
Interprétations 483

Adéquation avec le supérieur hiérarchique – Soutien psychologique dans l'équipe 483
Interprétations 485
Adéquation avec le supérieur hiérarchique – Gestion du travail dans l'équipe 485
Interprétations 487
Indice de bien-être psychologique au travail – Soutien psychologique dans l'équipe ... 487
Interprétations 489
Indice de bien-être psychologique au travail – Gestion du travail dans l'équipe 489
Éléments de synthèse 489
Synthèse des principaux résultats 490
Discussion de l'étude 5 491
Valeur ajoutée de la méthode à double entrée 492
Le continuum individualisme - collectivisme 494
Perspectives 499
Troisième partie : discussion générale 502
Chapitre 6 : consolidation des principaux résultats 506
Validité méthodologique 506
Une modalité de questionnaire spécifique 506
Distinctions des réponses selon les facteurs de bien-être psychologique au travail 507
La « troisième voie » d'analyse 508
Validité psychométrique 509
Validité pronostique 510
De la limite des mathématiques 513
Chapitre 7 : Mise en perspective, discussion générale 515
Un chemin vers la conception de la valeur sociale : désirabilité et utilité sociale 517
Accord et désaccord entre les niveaux de mesure, une logique d'utilité et de désirabilité sociale 521
De la conformité supérieure de soi à la valeur sociale des jugements 524
Du dilemme individu – groupe dans les pratiques d'entreprise 525
Les jugements d'utilité et de désirabilité sociale, voie d'équilibre du dilemme individu – groupe 526
Un outil de mesure du bien-être et du fonctionnement d'une équipe 527
Limites et Perspectives 528
Solliciter l'approche déductive 530
Perspectives 530
Du corpus des approches multi-niveaux 531
Perspectives 534
Vers un modèle d'action 535
Dépasser la question du bien-être, vers une nouvelle méthode de questionnaire 537

Conclusion **539**

Bibliographie **542**

Index des auteurs **584**

Abréviations **591**

Liste des figures **593**

Liste des tableaux **598**

Liste des Annexes **605**

Table des matières **608**

« Le bonheur est un idéal de l'imagination et non de la raison »

« Une proposition incorrecte est forcément fausse, mais une proposition correcte n'est pas forcément vraie »

« On mesure l'intelligence d'un individu à la quantité d'incertitudes qu'il est capable de supporter »

Emmanuel Kant