



LE BONHEUR AU TRAVAIL

ÉTUDE DES CONDITIONS DU BONHEUR AU TRAVAIL CHEZ DES SALARIÉS À
STATUT NON-CADRE

HAPPINESS AT WORK

A STUDY ON HAPPINESS LEVEL IN EMPLOYEES WITH NON-MANAGER STATUS

Clees, Fabien.

*Cette article est destiné à la recherche et à l'enseignement.
Il ne peut être utilisé dans un but commercial.*

fabien.clees@gmail.com

Chargé de recrutement. EPIDE.

40 rue Gabriel Crié, 92247 Malakoff

Résumé :

Cette recherche vise à répondre à la question suivante : comment les salariés à statut non-cadre arrivent-ils à être heureux au travail ? Les salariés non-cadres heureux trouveraient le bonheur grâce à des facteurs de personnalité tels que l'optimisme. De plus, les salariés non-cadres heureux au travail ont des représentations du bonheur au travail différentes de ceux qui ne sont pas heureux, valorisant leurs stratégies comportementales et leurs caractéristiques de personnalité plutôt que leurs conditions de travail. Pour répondre à cette interrogation, un questionnaire composé d'une question sur les représentations du bonheur au travail, d'échelles de bonheur et de questionnaires de personnalité a été administré à 37 salariés à statut non-cadre d'une entreprise de transport et logistique. Ressort de cette recherche une prise de conscience sur l'importance des relations et des conditions de travail comme facteur bonheur pour des salariés à statut non-cadres. Notons également que l'optimisme protège les salariés non-cadres des affects négatifs tels que le stress. De plus, d'autres aspects de personnalité ou de stratégies employées par les salariés non-cadres favorisent l'accès au bonheur comme par exemple l'humour et l'humeur. Cette dernière conclusion nous ouvre des perspectives de développement du bonheur au travail par des formations en développement personnel.

Abstract :

This research aims to answer the following question: how do employees with non-manager status manage to stay happy at work? Employees would experience happiness thanks to different personality traits, such as optimism. Furthermore, happy employees at work have different expectations of happiness at work, differing from those who are not happy, such as valuing their behavioral strategies and their personality characteristics rather than their working conditions. To reach a conclusion, a survey, consisting of questions on their happiness in the workplace, and of scales of happiness and personality, was administered to 37 employees with non-manager status of a haulage /logistics company. The result of this research showed the importance of the relations and the working conditions as source of happiness for employees who have a non-executive status. Also let us note that optimism protects the non-manager status employees from negative feelings such as stress. Furthermore, other aspects of personality or strategies used by the non-manager status employees lead to other indicators of happiness, for example humor. This last conclusion gives us different perspectives for the development of happiness at work, which can be included within training workshops on personal development.

Mots clefs : Psychologie du travail ; Motivation ; Personnalité ; Psychologie positive ; Bonheur

Keywords : Organizational Psychology ; Motivation ; Personality ; Positive Psychology ; Happiness

INTRODUCTION

Nous pouvons remarquer que depuis ses balbutiements et jusqu'à une période encore assez proche, la psychologie a mis le focus sur les troubles mentaux et sur les pathologies sociales. Cet état de fait a été dénoncé par le courant de la psychologie positive qui a, ces 30 dernières années, développé nos connaissances dans le domaine du fonctionnement humain positif. Sans nier l'importance des connaissances sur la pathologie dans l'aide aux personnes en souffrance, la psychologie positive propose des réflexions et des applications sur le fonctionnement optimal, permettant ainsi d'aller encore plus loin dans la prévention et le soin aux personnes. Aujourd'hui, force est de constater que la psychologie clinique est appliquée au travail en menant des études et des actions dans le domaine des « risques psychosociaux » qui, comme leur dénomination l'indique, s'intéressent aux psychopathologies et autres effets psychosomatiques du travail sur l'homme. C'est dans ce contexte que s'inscrit cette recherche sur une application de la psychologie positive au travail. La relation entre la psychologie positive et le champ professionnel n'en

est aujourd'hui qu'à ses balbutiements. Citons à cet effet la création d'une Chaire Mindfulness et bien-être au travail à l'Université de Grenoble en octobre 2012.

Les conditions du bonheur

Selon André (2003), la notion de bonheur est très liée à celle d'humeur. Or on sait que cette dernière est une prédisposition (qu'elle soit innée ou acquise au cours du développement). Ainsi, nous pouvons penser que nous sommes prédisposés à pouvoir ressentir plus ou moins de bonheur ou de malheur. Il ajoute que l'optimisme est fortement lié au bonheur. Il voit l'optimisme comme un état d'esprit qui consiste à s'attendre au meilleur et non au pire. Mais il tient à préciser que l'optimisme n'est pas qu'un état d'esprit. C'est aussi une attitude globale qui engendre des comportements du type : agir pour que le meilleur survienne. Légeron (2003) ajoute qu'être optimiste est un des facteurs de protection les plus puissants contre les maladies et le stress en plus de la création d'un « état psychologique agréable ». Prendre la vie du bon côté améliorerait donc considérablement notre bien-être au travail. L'humour tenant également une place importante.

Dans une optique plus axée sur la personnalité des individus que sur leurs comportements, Tal Ben-Shahar (2007) développe la théorie du hamburger pour expliquer les variabilités interindividuelles d'accès au bonheur. Il définit quatre types de personnalités ayant plus ou moins accès au bonheur et y associe quatre hamburgers.

1. Le fonceur : il vise la réussite immédiate avant le bonheur à venir.
2. Le viveur : il enchaîne les plaisirs sur le court terme mais ne s'occupe pas du long terme.
3. Le défaitiste : il a renoncé au bonheur et considère que sa vie n'a pas de sens.
4. Le bienheureux : il cherche à la fois le bénéfice présent et futur.

Bonheur et travail

D'après André (2003), il semble que l'argent augmente davantage le bonheur des personnes ayant peu de moyens mais ce jusqu'à un certain seuil. L'aspect rémunération ne serait donc pas très pertinent pour expliquer le bonheur.

En revanche, selon Marge Reddington (cité par Couzon & Dorn, 2003), le travail répond à des besoins fondamentaux qu'ils soient d'ordre physique, émotionnel, psychologique, intellectuel ou même spirituel.

De leur côté, Steiler, Sadowsky et Roche (2010) mettent en avant le rôle des managers dans l'accès au bonheur. Dans sa disponibilité et ses capacités de pédagogie. Quant à Baudelot et Gollac (2003), ils donnent comme facteurs explicatifs du bonheur au travail l'autonomie, le fait d'avoir une personne au moins sous sa responsabilité, le libre exercice de ses compétences et la possibilité de se sentir utile.

La façon dont on appréhende son travail est également importante selon Wrzesniewski, au-delà même du concept de vocation, le degré de satisfaction au travail dépend plus du positionnement de l'individu par rapport à son travail que du salaire ou de son statut professionnel. Comme l'illustre ce propos : « même aux postes les plus circonscrits, routiniers, un employé peut exercer un certain degré d'influence sur la nature même de son travail » (Shahar 2007, p.162). Ainsi, pour être satisfait, il faut avoir de la créativité et trouver du sens à son travail.

Csikszentmihalyi (2004) décrit the flow experience traduit par l'expérience optimale. Cette théorie intègre divers facteurs de bonheur au travail. Le flow pourrait aussi être traduit par l'expérience du flot comme dans l'expression se laisser emporter par le flot. Voici comment Csikszent-

mihalyi décrit l'expérience du Flow : c'est « l'état dans lequel se trouvent ceux qui sont fortement engagés dans une activité pour elle-même ; ce qu'ils éprouvent alors est si agréable et si intense qu'ils veulent le revivre à tout prix et pour le simple plaisir que produit l'activité elle-même et rien d'autre » (Csikszentmihalyi 2004, p.25). C'est une situation dans laquelle l'attention est investie librement vers la réalisation d'un but personnel. Pendant cette expérience, il n'y a aucun désordre qui dérange ou menace le soi.

Csikszentmihalyi a appliqué sa théorie du flow auprès de salariés à statut hiérarchique bas. Ainsi, il affirme que cette expérience peut être vécue au travail et même dans des métiers manuels à la chaîne. En effet, il propose l'exemple de Rico, qui travaille en ligne de production et qui réalise tous les jours la même tâche. Ce dernier s'est entraîné à la réaliser de la meilleure des façons possibles avec divers outils et divers mouvements ce qui lui procure le plaisir de se dépasser. Et dernièrement, n'arrivant plus à améliorer son temps, il prend des cours pour s'ouvrir d'autres portes. Cet exemple atteste à nouveau des possibilités de trouver le bonheur au travail pour des salariés ayant un poste à faible responsabilité.

Restant dans cette différenciation de statut des salariés, Baudelot et Gollac (2003) ont publié une enquête sur le bonheur au travail. Il en est ressorti que 70% des cadres seraient satisfaits de leur travail contre seulement 30% des ouvriers non qualifiés. Ils ajoutent que plus on descend dans la hiérarchie, moins les salariés sont heureux. Selon eux, cette différence de bonheur selon la hiérarchie tient du fait que plus nous descendons dans la hiérarchie, moins les salariés ont d'autonomie et de responsabilité. Cependant remarquons que 30% des ouvriers non qualifiés déclarent être heureux. Dès lors se pose la question : comment ces salariés arrivent-ils à être heureux malgré des conditions défavorables ? C'est ainsi que cette question renvoie à la problématique de cet article : comment les salariés à statut non-cadres arrivent-ils à être heureux au travail ? Ainsi, les salariés à statut non-cadres heureux trouveraient le bonheur grâce à des facteurs de personnalité tels que l'optimisme. De plus, les salariés non-cadres heureux au travail auraient des représentations du bonheur au travail différentes de ceux qui ne sont pas heureux, valorisant leurs stratégies comportementales et leurs caractéristiques de personnalité plutôt que leurs conditions de travail.

II. MÉTHODOLOGIE

II. a. Présentation de la population étudiée

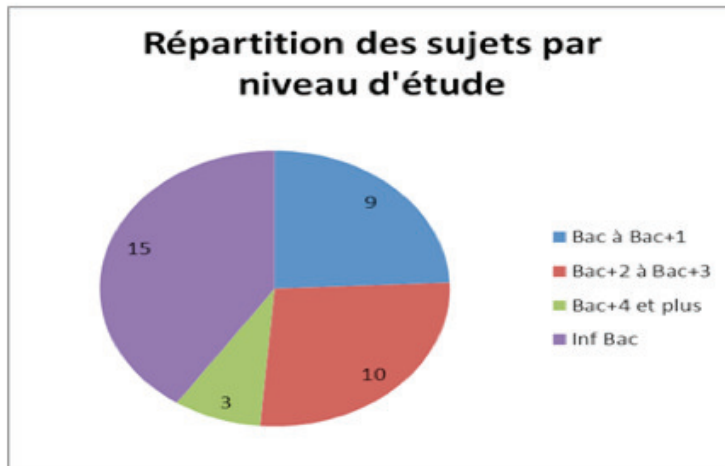
Nature et étendue

La population est composée de trente-sept personnes : 28 femmes et 9 hommes, âgés en moyenne de 39 ans (21 -57).

Nous notons une nette prépondérance de la population féminine pouvant s'expliquer par la dominante de postes de Secrétariat/Assistanat dans cette entreprise.

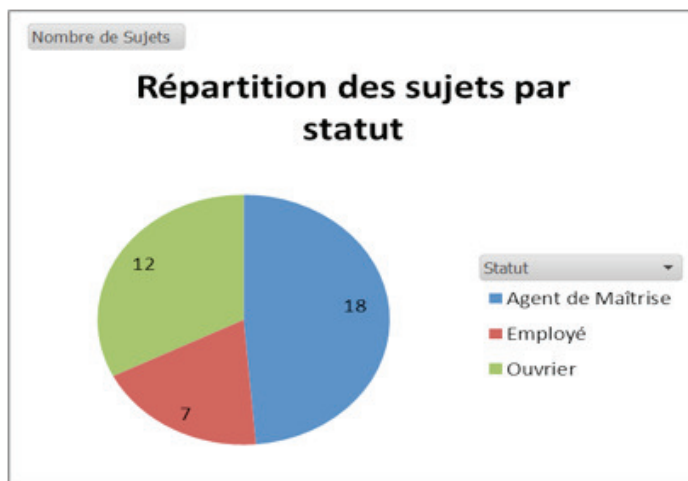
La composition de la population par niveaux d'études se répartit comme suit (cf.fig 1) : 15 sujets ayant un niveau inférieur au Bac, 9 ayant un niveau Bac à Bac+1, 10 ayant un niveau Bac+2 à Bac+3 et 3 ayant un niveau Bac+4 ou plus. Nous notons donc une répartition par diplôme assez hétérogène avec des effectifs comparables dans chaque catégorie excepté la catégorie Bac+4 et plus qui est sous-représentée. Ceci est tout à fait cohérent avec la nature de notre population étudiée : des salariés à statut non-cadre.

Figure 1. Niveaux d'études de notre population



Concernant le statut de ces salariés, 18 sont agents de maîtrise, 7 sont employés et 12 sont ouvriers. Nous avons donc un effectif quasi identique d'agent de maîtrise et d'ouvriers/employés (cf.fig 2).

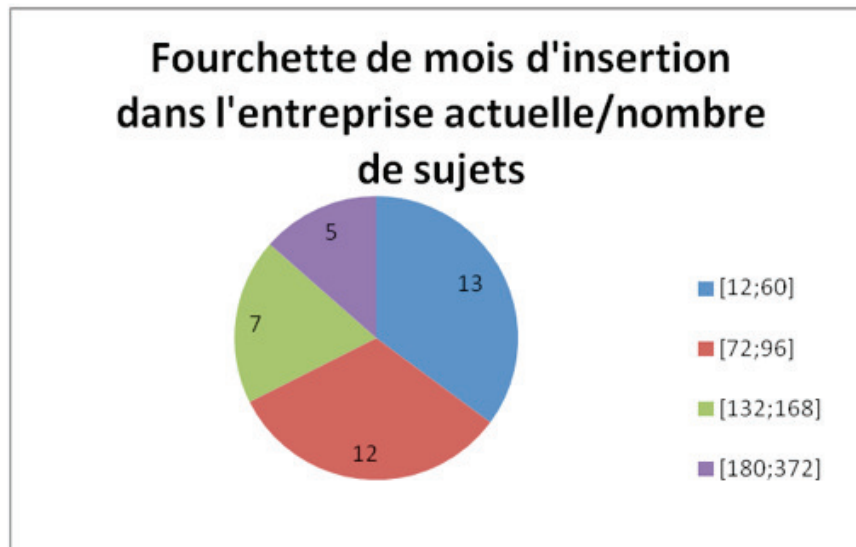
Figure 2. Statuts professionnels de notre population



Ces sujets sont répartis sur une très grande variété de postes, 13 postes en tout. De façon simplifiée, ils se répartissent comme suit : 18 sur des postes administratifs, 10 sur des postes de manutention et 9 sur des postes à responsabilité. Notons qu'il est étonnant de trouver des salariés sur des postes à responsabilité tout en étant à statut non-cadre. En effet, ce sont tous des salariés ayant gravi les échelons de la hiérarchie de cette entreprise et étant désormais responsables directs des équipes « terrain ».

Concernant l'expérience professionnelle de nos sujets, ils ont en moyenne 16 ans d'expérience (1 an à 35 ans). De plus, ils ont passé en moyenne 8 années consécutives dans leur entreprise actuelle avec cette même étendue de 1 an à 35 ans. Nous pouvons donc noter que parmi notre population, nombreux sont ceux qui ont une expérience de plusieurs années dans cette entreprise, comme nous l'indique la figure 3 ci-dessous.

Figure 3. Durée de l'expérience professionnelle de notre population au sein de leur entreprise actuelle



Critère de sélection

Il n'y avait qu'un seul critère de sélection de la population : des salariés à statut non-cadre. L'étude a porté sur une seule entreprise. Les questionnaires ont donc été remplis uniquement par des salariés de cette entreprise disséminée sur 6 sites différents dans la même zone industrielle.

II. b. Outil de recueil des données

Les données de cette recherche ont été recueillies par le biais d'un questionnaire comprenant des échelles développées par des auteurs se référant à la psychologie positive, des questions créées par nos soins ainsi que le questionnaire Description de soi en 5 Dimensions D5D (Rolland et Mogenet, 2008). Le choix de cet outil se justifie tout d'abord par son côté pratique permettant une administration rapide et donc possible sur un large effectif. Le critère temps étant indispensable pour une passation en entreprise.

Autre critère important : la nature de l'information à collecter. Or nous questionnons les sujets sur quelque chose d'intime : leur bonheur. Le questionnaire leur a donc permis de s'exprimer en toute discrétion et constitue un outil plus facilement acceptable pour eux qu'un entretien (parce qu'anonyme).

Enfin, le sujet du bonheur ayant fait l'objet de questionnaires validés pour le mesurer, nous avons choisi cet outil disponible et fiable.

Ce questionnaire s'articule en sept parties que nous proposons d'explicitier ci-dessous.

L'identification du répondant

Il s'agit de données générales sur la population ne rentrant pas en compte dans les hypothèses posées dans cette recherche. Ces différentes données sont : le sexe, l'année de naissance, le niveau d'études, le statut du salarié, le poste occupé, le nombre d'années d'expérience professionnelle ainsi que le nombre d'années d'insertion dans l'entreprise actuelle.

Les représentations du bonheur au travail

Dans cette partie du questionnaire était posée la question suivante : Selon vous : « Qu'est-ce que le bonheur au travail ? ». Il était demandé aux participants de répondre en cinq mots maximum. Cette question permettant de dégager les représentations que les salariés non-cadres associent au thème du bonheur au travail. Ainsi, nous pourrions dégager de ces réponses les différents facteurs de bonheur qu'ils estiment importants pour être heureux au travail.

La satisfaction liée aux représentations du bonheur au travail

Cette partie du questionnaire est liée à la précédente. En effet, sur les 5 représentations notées auparavant, les sujets devaient chiffrer de 1 à 5 dans quelle mesure leur expérience professionnelle actuelle correspond à ces représentations. Par exemple un participant qui mettait « bonne entente » comme représentation liée au bonheur devait chiffrer de 1 à 5 (1 : pas du tout ; 5 : extrêmement) dans quelle mesure la bonne entente était présente dans son expérience professionnelle actuelle. Ainsi, cette partie de questionnaire nous permet d'obtenir un score de satisfaction liée à leurs représentations du bonheur au travail. Nous pourrions donc mettre en lien ce score avec les scores de bonheur. Ceci afin d'évaluer la cohérence entre la présence ou l'absence, dans la vie professionnelle de nos salariés non-cadres, des facteurs de bonheur qu'ils ont cités et leur niveau réellement évalué et éprouvé de bonheur. Ce qui pourra donner du crédit ou non aux facteurs qu'ils ont cités.

L'évaluation cognitive du bonheur

Cette évaluation est faite au moyen de l'Échelle de satisfaction de vie (Satisfaction with Life Scale, Diener et al., 1985). Cette échelle évalue la composante cognitive du bonheur. En d'autres termes, la personne évalue globalement et selon ses propres critères sa qualité de vie. Cette échelle est composée de cinq items liés à une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement d'accord). Ceci va permettre de distinguer nos sujets selon qu'ils se considèrent comme plus ou moins heureux dans leur vie professionnelle et de mettre ces scores en parallèle avec ceux aux questions sur les représentations du bonheur au travail et avec les scores aux questionnaires de personnalité.

Cette Échelle, traduite en français, a été validée auprès de trois groupes d'étudiants et deux groupes de personnes âgées. (Bouffard et Lapierre, 1997).

Notons que la consigne de cette échelle a été modifiée dans le cadre de cette recherche afin de préciser aux sujets d'évaluer leur bonheur dans leur vie professionnelle (et non pas dans leur vie en général).

L'évaluation affective du bonheur

Cette évaluation est faite à partir des Échelles d'affect positif et d'affect négatif (Positive Affect and Negative Affect Scales – PANAS – de Watson et al., 1988). Cet instrument comporte 20 adjectifs dont 10 sont relatifs aux affects positifs et 10 relatifs aux affects négatifs. Ainsi, le sujet note dans quelle mesure il ressent chacune de ces 20 émotions sur une échelle allant de 1 (pas du tout) à 5 (extrêmement). Ces Échelles PANAS vont nous permettre de distinguer nos sujets selon qu'ils ressentent plus ou moins d'affects positifs et négatifs ce qui constitue un autre aspect du bonheur qu'est la dimension des affects. Nous pourrions ainsi comparer cette dimension affective du bonheur avec sa dimension cognitive vue précédemment et faire les mêmes comparaisons avec les résultats aux questions sur les représentations du bonheur au travail et avec les scores aux questionnaires de personnalité. Nous pourrions ainsi souligner ce qui est important pour être heureux au travail.

Ces échelles françaises ont fait l'objet d'une étude de validation auprès de 38 étudiants (Bouffard et Lapierre, 1997).

La consigne de ces échelles a également été modifiée pour cette recherche afin de demander aux sujets d'évaluer dans quelle mesure ils ressentaient ces affects dans leur vie professionnelle. Notre choix s'est donc porté sur cette double évaluation du bonheur cognitive et affective, puisque selon Bouffard et Lapierre (1997), les résultats des recherches menées dans le champs de la Psychologie positive arrivent à un consensus quant à la méthode la plus efficace de mesure du bonheur en prenant en compte les trois dimensions qui le composent, à savoir les émotions positives, les émotions négatives et la composante « cognitive-évaluative » aussi appelée « satisfaction de vie ».

L'évaluation de l'optimisme

Cette évaluation est faite à partir du Test d'Orientation de Vie révisé ou LOT-R (Life Orientation Test-Revised, Scheier et al., 1994). Il est composé de 10 items : 6 mesurant l'optimisme et 4 items étant intégrés en tant que leurres.

Notons que selon le Larousse en ligne, l'optimisme se définit comme : « Disposition d'esprit qui incline à prendre les choses du bon côté ». Nous avons choisi d'évaluer cette disposition d'esprit ou trait de personnalité qui selon André (2003) est fortement lié au bonheur. Ainsi, nous pensons que l'optimisme serait un trait de personnalité très présent chez les salariés non-cadres heureux au travail. En effet, l'optimisme leur permettrait d'aborder leur vie professionnelle du bon côté et ainsi de trouver des éléments de satisfaction malgré leur faible degré d'autonomie et de responsabilité liés à leur statut.

L'étude des qualités psychométriques de cette version française a été menée auprès de 204 étudiants et s'avère satisfaisante (Shankland et Martin-Krumm, 2012).

Le D5D

Le D5D est un questionnaire qui a été créé à partir du modèle des Big Five (Golberg 1990) grâce à des études empiriques. Ce modèle stipule que la personnalité pourrait être appréhendée de façon globale par l'intermédiaire de cinq traits de personnalité (Rolland et Mogenet, 2008) :

- Dimension Extraversion-Introversion
- Dimension agréabilité
- Dimension conscience
- Dimension stabilité émotionnelle
- Dimension ouverture

Ce questionnaire consiste en une série de 11 items composés de 5 qualificatifs qui sont à sérier de 1 à 5 : 1 étant l'adjectif qui correspond le mieux au sujet et 5 celui qui lui correspond le moins. Ainsi, les scores à ces cinq dimensions pourront être mis en relation avec les scores de bonheur afin de répondre à notre hypothèse selon laquelle la personnalité influe sur l'accès au bonheur des salariés non-cadres et permettra de déterminer le cas échéant quels traits de personnalité y sont engagés.

Ce test possède de bonnes qualités psychométriques (Rolland et Mogenet, 2008).

Étude pilote

À la suite de la construction de ce questionnaire, a eu lieu une étude pilote qui a porté sur 8

sujets volontaires. Au questionnaire de base a été ajoutée une page où les sujets devaient remplir le temps mis pour répondre au questionnaire ainsi que leurs éventuelles remarques ou incompréhensions. Cette étude pilote a permis de valider l'acceptation et la bonne compréhension du questionnaire par les sujets. A été mis en lumière que la partie D5D était difficile à comprendre sans explications apportées à l'oral. Ce pilote a donc permis de porter une attention toute particulière à cette nécessité d'expliquer les consignes du D5D à l'oral et de valider la compréhension de chaque participant. Ont également été modifiées certaines conditions ergonomiques du questionnaire tel l'agrandissement des espaces pour noter les réponses. Cette étude pilote a également permis de mettre en lumière le temps de passation du questionnaire. Le faisant passer en collectif, l'importance se portait sur le temps le plus long mis à y répondre. Ce temps était de 35 minutes et a ainsi servi de temps de référence.

Déroulement de l'étude

Cette étude a été réalisée dans une entreprise de transport et logistique où la direction était favorable à ce type d'intervention.

Cette entreprise occupe 6 sites différents, localisés géographiquement dans la même zone industrielle. La responsable RH faisait le lien avec les responsables de sites qui proposaient à leurs collaborateurs non-cadres, volontaires, de passer un questionnaire sur le bonheur au travail. Nous étions partis au départ sur 10 salariés par site, chiffre réduit par la suite sur ordre du directeur général à 7 salariés maximum par site. Ayant eu des sites avec moins de volontaires (parfois 5 seulement), nous avons pu accueillir plus de volontaires dans certains (jusqu'à 10) arrivant ainsi à 40 participants ayant répondu au questionnaire.

Les passations se sont déroulées sur 2 matinées (3 sites par matinées). Elles avaient lieu dans des salles de réunions réservées à cet effet. Les salles étaient parfois grandes : permettant aux participants de ne pas être côte à côte, mais parfois plus petites.

La première page du questionnaire permettait d'introduire le contexte de la recherche et surtout d'explicitier le traitement qui en serait fait en garantissant l'anonymat.

Les participants étaient invités à répondre aux différentes parties du questionnaire en même temps afin de disposer des consignes au bon moment. Ils devaient ainsi tourner leur page et passer à la partie suivante uniquement lorsque l'ensemble des participants avaient terminé. À cet effet ils étaient invités à poser leur stylo pour montrer qu'ils avaient terminé. Les différentes passations sur les différents sites se sont bien déroulées dans l'ensemble, même si sur un site, une participante a fait preuve d'une attitude d'opposition, refusant de répondre au questionnaire. Son choix a bien évidemment été respecté.

II. c. Aspects déontologiques

Cette étude a été menée en accord avec les préconisations du Code de déontologie des psychologues, février 2012.

Anonymat

Reprenant la nature de l'information collectée qui est personnelle et parfois considérée comme intime, il était primordial de garantir l'anonymat des participants (article 26 du Code de déontologie des psychologues 2012 relatif à l'anonymat dans le traitement des données recueillies). Aucune donnée apparaissant sur le questionnaire ne devait donc permettre d'identifier la personne. La partie identification du répondant restait floue : les participants n'indiquant que leur année de naissance par exemple. Notons que ces questionnaires ont été stockés dans un endroit sécurisé. Les participants ont également pu mélanger leur questionnaire à ceux des autres au milieu d'une table commune pour s'assurer de l'impossibilité que l'on puisse reconnaître le leur. Ajoutons que nous étions seuls avec eux lors de la passation de ce questionnaire.

Information éclairée

Il était indispensable, avant qu'ils acceptent de répondre au questionnaire, que les salariés soient au courant du thème de cette recherche ce dont s'est chargé leur Responsable de site (article 9 du Code de déontologie des psychologues 2012 sur l'information claire et intelligible à donner aux participants d'une recherche).

Droit de retrait

Conformément à l'article 46 du Code de déontologie des psychologues 2012, les participants avaient la possibilité de ne pas répondre à tout ou partie du questionnaire et ce en toute confidentialité. Trois personnes ont choisi de ne pas y répondre complètement.

Restitution des résultats

Un résumé reprenant les aspects significatifs généraux de l'étude à été transmis aux participants et à la direction de l'entreprise, comprenant une dimension explicative et non descriptive et quantitative (article 17 du Code de déontologie des psychologues 2012 prônant la prudence dans les conclusions transmises notamment au niveau des conclusions d'ordre psychologique.)

III. RÉSULTATS

Notons que trois questionnaires parmi ces trente-neuf ne sont pas exploitables pour les scores du D5D pour manque de réponse à un ou plusieurs items. Ceci peut s'expliquer par une incompréhension de la consigne ou même par une impossibilité à choisir entre les items.

III. a. La notion de bonheur cognitif et affectif et son évaluation

Nous proposons dans cette partie d'analyser les liens entre nos différents scores de bonheur.

Tableau 1. Corrélations entre les différents scores de bonheur

	Score cognitif de bonheur au travail	Score affects positifs au travail	Score affects négatifs au travail
Score cognitif de bonheur au travail	1		
Score affects positifs au travail	0,54	1	
Score affects négatifs au travail	-0,12	-0,05	1

Nous voyons sur le tableau ci-dessus qu'il existe un lien entre le score de bonheur évalué de façon cognitive et le score d'affects positifs puisque selon le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson $r=0.54$ ($p<0.25$). En d'autres termes, à un bonheur cognitif élevé correspond une présence élevée d'affects positifs. Ajoutons que 29% du score de bonheur cognitif est prédit par le score d'affects positifs selon le coefficient de détermination.

A contrario, il n'existe pas de lien entre le score d'affects négatifs et le score d'affects positifs ni entre le score d'affects négatifs et le score de bonheur cognitif.

Ce résultat appuie la thèse de Bouffard et Lapierre (1997) sur la façon de mesurer efficacement le bonheur en prenant en compte les trois dimensions qui le composent, à savoir les émotions positives, les émotions négatives et la composante « cognitive-évaluative » aussi appelée « satisfaction de vie ». D'un autre côté, nos résultats vont également en partie en sens inverse de cette thèse puisque nous n'avons pas pu observer de lien entre la dimension des émotions négatives avec les deux autres dimensions du bonheur.

Comment expliquer cette absence de lien entre la dimension émotions négatives et les dimensions de bonheur cognitif et d'émotions positives? Tout d'abord, ceci peut être dû aux résultats assez homogènes de nos participants à cette échelle d'affects négatifs. En effet, rappelons que la moyenne des scores était très basse signifiant une faible présence d'affects négatifs au travail chez nos participants, accompagnée d'un écart type et d'une étendue très restreints. Ainsi, notre population ressentirait peu les affects négatifs au cours de leur vie professionnelle. Nous pourrions être ici en face d'une résistance typique dans le domaine du travail dans lequel (où) il n'est pas bien vu de s'épancher sur ses émotions en général et a fortiori sur ses émotions négatives.

Autre facteur explicatif de l'absence de lien entre ces deux variables, nos résultats rejoindraient ici la thèse de Legrenzi (1998) qui affirme que le bonheur n'est pas l'inverse du malheur et n'est pas non plus sa négation. Il illustre cette opinion en affirmant que le malheur n'est pas toujours relié à une vie sans bonheur car la présence de malheur peut coïncider avec un vécu de bonheur. Nous serions donc en présence de deux sentiments indépendants ceci expliquant l'absence de lien entre nos deux scores.

Une citation de Bouffard et Lapierre (1997) appuie le point de vue de Legrenzi en l'appliquant à notre échelle des affects : « Un score élevé d'affect positif correspond à un état de grande énergie et d'engagement plaisant, tandis qu'un score bas indique un état de tristesse et de léthargie. Un score élevé d'affect négatif révèle de la détresse psychologique impliquant une variété d'émotions déplaisantes, alors qu'un score bas reflète le calme et la sérénité. Il s'agit donc de deux facteurs indépendants et faiblement corrélés » (Bouffard et Lapierre 1997, p.279).

Cette théorie remettrait donc en cause la triple mesure du bonheur et aboutirait à la conclusion qu'il faut mesurer le bonheur dans sa dimension cognitive et dans sa dimension des affects positifs seulement. Cette idée semble plausible puisqu'il est difficile d'interpréter ce score de résultats d'affects négatifs dans une mesure du bonheur. En effet, que dire d'une personne qui a des scores très élevés à l'échelle de satisfaction de vie et à l'échelle des affects positifs accompagnés d'un score élevé à l'échelle d'affects négatifs ? Est-ce que ce niveau élevé d'affects négatifs diminuerait la conséquence des autres scores de bonheur ? Cette question figure donc comme une priorité pour les recherches sur le bonheur.

III. b. Bonheur au travail et personnalité : une relation incertaine **Bonheur au travail et optimisme**

Nous notons un lien inversé entre le score d'optimisme et le score d'affects négatifs selon le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson $r=-0.52$ ($p<0.25$). Nous pouvons donc en conclure que lorsque le score de bonheur cognitif est élevé, le score des affects négatifs tend à être bas et vice-versa. Précisons que 26% du score d'affects négatifs est prédit par l'optimisme selon le coefficient de détermination.

Nous ne relevons pas d'autres liens entre les différents scores de bonheur et l'optimisme. Ainsi l'optimisme semble n'avoir pour effet que la réduction du vécu d'émotions négatives mais n'augmenterait pas le niveau de bonheur.

Si l'optimisme ne génère pas de développement du bonheur cognitif ou d'augmentation des af-

fects positifs, il évite toutefois le ressenti d'affects négatifs dans une certaine mesure. Ainsi, si l'on se base sur le modèle du bonheur en trois dimensions prôné par Bouffard et Lapierre (1997), nous pouvons affirmer que l'optimisme participe au bonheur, ce qui valide notre hypothèse dans une certaine mesure.

Réfléchissons alors à cette influence de l'optimisme sur le bonheur. Millêtre (2010) l'a très bien décrit en affirmant que pour être heureux, il faut avoir la capacité de faire face et de rebondir dans des moments difficiles ou négatifs. Pour elle, ces événements font partie de la vie, et en constituent même un passage obligatoire. Ainsi, pour rebondir, tout repose sur la capacité individuelle à les accepter et à apprendre de ces expériences.

Nature de l'optimisme mesuré dans cette étude

La liaison inversée entre optimisme et affects négatifs nous questionne également sur la nature de l'optimisme mesuré ici. D'autant plus que la liaison entre la dimension « stabilité émotionnelle » du D5D et de l'optimisme va dans le même sens, étant entendu qu'un score élevé de stabilité émotionnelle renvoie à une présence d'affects négatifs moindre. Nous avons également noté une liaison négative entre optimisme et la dimension « conscience » du D5D qui renvoie au contrôle de sa conduite et de ses impulsions, contrôle qui apparaît plus défaillant lorsque la personne ressent des affects négatifs.

Pour André (2003), l'optimisme est fortement lié avec le bonheur. De son point de vue, être optimiste c'est s'attendre au meilleur et non au pire. Il ajoute que la dimension d'optimisme ne s'arrête pas à un état d'esprit mais elle mène à l'action : agir pour que le meilleur survienne. L'optimisme est donc caractérisé par deux modes de fonctionnement : le réfléchir et l'agir. Les résultats obtenus dans notre recherche ne corroborent pas totalement ce point de vue, l'optimisme selon nos résultats ce n'est pas s'attendre au meilleur, mais c'est plutôt ne pas s'attendre au pire.

De la même façon qu'André, Légeron (2003) définit les effets de l'optimisme à la fois dans le contre-sens et dans le sens de notre recherche, à savoir que l'optimisme protège contre les maladies et le stress en plus de nous mettre dans un « état psychologique agréable ».

À leur tour, Shankland et Martin-Krumm (2012) définissent l'optimisme comme des « attentes positives de l'individu face à une situation donnée (optimisme « état ») ou de manière générale dans la vie (« optimisme trait ») » (Shankland et Martin-Krumm 2012, p.3). Selon eux, les optimistes ont conscience d'avoir les compétences suffisantes, de pouvoir faire appel à un soutien et de pouvoir bénéficier de la chance pour atteindre leurs objectifs. L'optimisme corrèle avec un certain nombre d'indicateurs de santé mentale et physique. Les personnes optimistes ont par exemple moins de symptômes dépressifs, de symptômes physiques et utilisent des stratégies d'adaptation plus efficaces que les pessimistes. Dans ces explications sur l'optimisme apportées par Shankland et Martin-Krumm (2012), nous notons bien que l'optimisme est notamment vu comme protégeant de symptômes négatifs comme la présence d'affects dépressifs par exemple. C'est tout à fait ce que nous obtenons dans notre résultat de corrélation inversée entre optimisme et affects négatifs.

Ces éclaircissements théoriques nous amènent à un questionnement : faut-il repenser la dimension d'optimisme comme facteur protégeant des affects ou éléments négatifs et totalement indépendant des affects ou éléments positifs ? Ou bien faut-il repenser le Test d'Orientation de Vie révisé ou LOT-R afin qu'il puisse mesurer ces deux dimensions de l'optimisme ?

Sultan et Bureau (cité par Shankland et Martin-Krumm, 2012) proposent une réponse à cette interrogation en nous avertissant de prendre garde à la dimension bidimensionnelle de ce test du fait de différences de formulations. En effet, trois items sont formulés de façon négative et mesureraient plus le pessimisme et trois de façon positive se rapportant là plus à l'optimisme. Or pessimisme et optimisme pourraient être deux traits distincts, corrélés en partie seulement. En rebondissant sur cette idée, les formulations négatives pourraient mesurer l'atténuation des situa-

tions ou affects négatifs par l'optimisme et non par le pessimisme. Prenons l'exemple de l'item 9 : « J'envisage rarement que de bonnes choses vont m'arriver ». Une personne qui répond ne pas être d'accord avec cette affirmation : est-ce quelqu'un qui n'est pas pessimiste ou une personne optimiste qui n'envisage pas le pire ? Il paraît donc opportun de revoir ce test et de n'en garder que les affirmations positives.

III. c. Bonheur au travail et dimensions du D5D

Nous proposons ici d'explicitier les liens entre les trois mesures du bonheur au travail et les cinq dimensions du D5D. Cette partie est très importante puisqu'elle répond à notre hypothèse principale à savoir : les salariés à statut non-cadres heureux trouvent le bonheur grâce à des facteurs de personnalité tels que l'optimisme.

Il existe un lien négatif entre la dimension Stabilité émotionnelle du D5D et le score d'affects négatifs soit $r=0.36$ ($p<0.25$) selon le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson. Ainsi nous pouvons dire qu'à une Stabilité émotionnelle élevée correspond un niveau bas d'affects négatifs et vice versa. Précisons que 13% du score de Stabilité émotionnelle est prédit par le score d'affects négatifs selon le coefficient de détermination.

Tout comme l'optimisme, aucune autre dimension du D5D ne corrèle avec les autres scores de bonheur. Le trait de personnalité décrit sous le terme de Stabilité émotionnelle permettrait donc à l'image de l'optimisme de réduire le vécu d'émotions négatives mais pas d'augmenter le niveau de bonheur.

Comment expliquer cette absence de lien ? En effet, si nous suivions le raisonnement d'André (2003) qui affirmait qu'il existe des aptitudes psychologiques et comportementales qui favorisent l'accès au bonheur. Nous pourrions évoquer des dimensions très proches de celles du D5D. Il invoquait ainsi comme facteurs de bonheur des relations positives aux autres qui renvoient à la dimension extraversion du D5D. Un sentiment de contrôle sur son environnement qui renvoie à la dimension conscience du D5D. Le sentiment de s'enrichir humainement sur le plan de la compréhension et l'acceptation sur soi et sur le monde qui renvoie à la dimension Conscience du D5D. Cependant, une différence avec ce point de vue théorique et notre étude réside dans notre cadre qui se situe dans le domaine de l'étude du bonheur dans le contexte professionnel et non pas dans le contexte de la vie en général.

Nous sommes donc en droit de nous demander si la dimension personnalité n'a pas un impact moindre sur le bonheur des individus dans un contexte de travail comparé au contexte plus global de la vie en général ? Nous pensons en effet que les salariés non-cadres, ayant un travail par définition moins autonome et à faible responsabilité, devaient avoir des caractéristiques de personnalité particulières qui leur permettaient d'être heureux malgré des conditions de travail peu avantageuses. Il semblerait en fait que ces salariés puissent être satisfaits de leur travail sans avoir de responsabilité élevée et sans avoir de conditions de personnalité particulières comme nous le verrons par la suite dans l'analyse des représentations du bonheur au travail.

III. d. Les représentations du bonheur au travail

Satisfaction de la situation de travail et bonheur (cf.tabl. 2)

Nous présentons ci-dessous le tableau mettant en avant les liens entre le score de satisfaction lié aux représentations et le score de bonheur. À nouveau, rappelons que ce score de satisfaction lié aux représentations décrit dans quelle mesure la personne retrouve les représentations qu'elle associe au bonheur dans son expérience professionnelle actuelle.

Tableau 2. Corrélations entre score de satisfaction lié aux représentations et les différents scores de bonheur

	<i>Score de satisfaction lié aux représentations</i>
Score cognitif de bonheur au travail	0,61
Score affects positifs au travail	0,43
Score affects négatifs au travail	-0,47

Comme nous pouvons le noter dans le tableau ci-dessus, il existe des liens entre le score de satisfaction lié aux représentations et les trois mesures du bonheur.

Ainsi, lorsque la satisfaction liée aux représentations est élevée, le bonheur cognitif est élevé ($r=0.61$, $p<0.25$) au même titre que le score d'affects positifs ($r=0.43$, $p<0.25$) selon le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson. De plus, 37% du score de bonheur cognitif est prédit par la satisfaction liée aux représentations et 18% du score des affects positif est prédit par ce score de satisfaction selon le coefficient de détermination.

A contrario, nous notons un lien inversé entre ce score de satisfaction lié aux représentations et le score d'affects négatifs selon le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson ($r=-0.47$, $p<0.25$) pour une prédiction de ces deux scores respectifs de 22% selon le coefficient de détermination. Ces résultats vont dans le sens d'une cohérence entre ce que nos sujets considèrent comme des facteurs de bonheur et leur niveau réel de bonheur.

Nous ne notons aucun lien entre le score de satisfaction lié aux représentations et les différents scores de personnalité. Nous pouvons donc conclure qu'aucun trait de personnalité n'influence l'évaluation que font les salariés non-cadres sur la présence ou l'absence de facteurs de bonheur dans leur vie professionnelle.

Nous avons donc pu noter qu'il existe un lien entre ce score de satisfaction lié aux représentations et les trois mesures du bonheur. Ce résultat nous confirme la cohérence qui existe entre la présence ou l'absence, dans la vie professionnelle de nos salariés non-cadres, des facteurs de bonheur et leur niveau réellement évalué et éprouvé de bonheur. Ce qui donne du crédit aux représentations évoquées, comme étant des facteurs ayant un réel effet sur le niveau de bonheur. Nous n'avancerons pas plus avant dans nos conclusions par rapport à ce résultat parce que ce terme de satisfaction vis-à-vis de la situation de travail est flou et comprend de nombreuses dimensions très diverses : les conditions de travail, la dimension relationnelle du travail, les qualités professionnelles, les stratégies comportementales adoptées, les aspects de personnalité ainsi que des éprouvés subjectifs vis-à-vis du travail. Nous allons donc décrire ci-dessous l'implication de ces différentes dimensions dans le bonheur au travail.

Différences de représentations du bonheur au travail selon les scores de bonheur

Cette partie va tenter de répondre à l'hypothèse stipulant que les salariés à statut non-cadre heureux ont des représentations du bonheur au travail différentes de ceux qui ne sont pas heureux valorisant ainsi tout ce qui n'est pas lié à leur statut et à leurs conditions de travail, à savoir des stratégies comportementales et des caractéristiques de personnalité (cf.tabl. 3).

Tableau 3. Tableau de contingence entre les catégories de représentations et le score cognitif de bonheur

		Catégories des représentations liées au bonheur au travail					Total
		Relationnel	Éprouvé subjectif	Personnalité et stratégies comportementales	Qualités professionnelles	Conditions de travail	
Score cognitif de bonheur	[5;17]	33	8	12	4	23	80
	[18;28]	34	13	10	4	26	87
Total		67	21	22	8	49	

Comme nous pouvons le constater dans le tableau de contingence ci-dessus, il n'existe pas de différences significatives entre les catégories de représentations citées par les individus ayant un score de bonheur se situant entre 5 et 17 et ceux ayant un score entre 18 et 28 (/35). Ces deux groupes ayant été constitués à partir de la médiane des scores de bonheur cognitif.

Nous n'avons donc noté aucune différence significative entre les catégories de représentations citées selon les scores de bonheur. Quel que soit le niveau de bonheur, les salariés ont tous les mêmes représentations du bonheur au travail. Ce qui différencie les niveaux de bonheur ce n'est pas la conscience des facteurs de bonheur mais bien leur présence ou leur absence dans la vie professionnelle des personnes. Ceci étant corroboré par la liaison significative explicitée ci-dessus entre score de satisfaction lié aux représentations et les différents scores de bonheur. Nous proposons donc de décrire ci-dessous les représentations du bonheur au travail décrites par nos participants.

Synthèse des représentations citées

Reprécisons que ces représentations correspondent aux mots que les sujets associent au bonheur au travail. Nous avons choisi de classer ces représentations selon cinq grandes catégories : le relationnel, les éprouvés subjectifs, la personnalité et stratégies comportementales, les qualités professionnelles et les conditions de travail.

Définissons ces cinq catégories. La catégorie « relationnel » renvoie aux termes se rapportant aux relations qu'entretiennent les salariés au travail qu'elles soient en direction de leur hiérarchie, de leurs collègues ou même de leurs clients. La catégorie « éprouvés subjectifs » renvoie aux états émotionnels vécus par les salariés ou plus largement à leurs ressentis. La catégorie « personnalité et stratégies comportementales » renvoie à leurs traits de personnalité ou comportements adoptés. La catégorie « qualités professionnelles » renvoie à leur propre connaissance, savoir-faire et savoir-être. Enfin, la catégorie « conditions de travail » renvoie aux caractéristiques de leur environnement de travail excluant l'aspect relationnel.

La catégorie « relationnel » arrive en première position avec 67 occurrences citées, suivie par la catégorie « conditions de travail » avec 49 occurrences, venant ensuite la catégorie « personnalité et stratégies comportementales » avec 22 occurrences, puis la catégorie « éprouvé subjectif » comptabilisant 20 occurrences et enfin la catégorie « qualités professionnelles » avec 9 occur-

rences. Nous allons analyser plus précisément ci-dessous les mots cités par catégorie.

Notons dans la 1^{re} catégorie « relationnel » les notions les plus citées : ambiance (15 fois), communication (5 fois), convivialité (5 fois), entente (7 fois), partage (4 fois), respect (6 fois).

Pour la 2^e catégorie « conditions de travail » avec 49 occurrences, les notions les plus citées sont : argent/salaire (13 fois), évolution (6 fois), reconnaissance (6 fois).

Les notions apparaissant le plus souvent avec 22 occurrences rentrent dans la troisième catégorie « personnalité et stratégies comportementales ». Les principales en sont : humeur (2 fois), humour (2 fois), motivation (4 fois), sans stress (3 fois), sociabilité (3 fois).

Concernant la 4^e catégorie « éprouvé subjectif » comprenant 21 occurrences, les notions les plus citées sont : aimer son travail (2 fois), bien-être (3 fois), épanouissement (6 fois), plaisir (2 fois), utilité (2 fois).

Enfin, la 5^e catégorie « qualités professionnelles » avec 8 occurrences citées se décline ainsi : connaissance (1 fois), expérience (1 fois), maîtrise (2 fois), organisation (1 fois), professionnalisme (1 fois), savoir-faire (1 fois), réussite (1 fois).

Les conditions de travail comme facteur de bonheur

Notre hypothèse principale stipulait que ce facteur « conditions de travail » ne serait pas important pour le bonheur au travail des salariés non cadres puisque, de par leur statut, ces salariés ont des conditions de travail que Baudelot et Gaulac (2003) qualifiaient ainsi : moins autonomes, sans personne sous sa responsabilité, avec moins de libre exercice de ses compétences et moins de possibilités de se sentir utile.

Or, les catégories de représentations du bonheur au travail les plus citées ont été celles des conditions de travail et de la dimension relationnelle du travail (les deux renvoyant à l'environnement de travail). Ces résultats vont donc dans le sens inverse de notre hypothèse, à savoir que ce sont les conditions de travail et l'environnement de travail de façon plus générale qui constituent le facteur de bonheur au travail des salariés non-cadres le plus important. Ainsi est valorisée la dimension relationnelle du travail à travers l'ambiance, la communication, la convivialité, l'entente, le partage et le respect. Les conditions de travail arrivant après le côté relationnel comprennent le salaire, l'évolution, la reconnaissance, l'autonomie, les possibilités d'apprendre, les horaires ainsi que la responsabilité.

Comment expliquer ces résultats qui vont dans le sens contraire de la théorie développée par Baudelot et Gaullac (2003) ? Ceci peut avoir trait à l'entreprise dans laquelle nous avons mené cette étude. En effet, elle valorise le management participatif, l'autonomie de ses salariés et la progression possible de ses collaborateurs. Concrètement, les équipes de production peuvent proposer de nouveaux procédés aux responsables, les assistantes commerciales sont divisées par clients et gèrent leur portefeuille de clients en autonomie. Les équipes de production travaillent en autonomie sur la constitution de kits et s'organisent entre elles. Et puis, précisons que certains agents de production au bas de l'échelle ont pu devenir responsables d'équipe. Nous rejoignons ici le point de vue de Bonnet (1992) qui affirme que le travail participe à la construction de soi et au bonheur des gens grâce à la maîtrise progressive de son poste, à la compétence et à l'augmentation de l'autonomie. Il met ainsi en avant le rôle important que joue le management dans le bonheur des salariés par la délégation progressive des tâches et des responsabilités. Ainsi, nous voyons bien ici que le management et les professionnels des Ressources Humaines ont une responsabilité et un impact importants sur le bonheur des salariés quel que soit leur statut.

Précisons également que, dans nos hypothèses, nous n'avions pas inclus la dimension relation-

nelle du travail comme facteur de bonheur. Elle apparaît pourtant comme la classe de représentations la plus citée et celle qui est commune aux salariés cadres et non-cadres car ne dépendant pas de statuts. Cette dimension importante est parfois inhérente au poste de travail mais nous pouvons noter qu'il est possible de développer l'échange entre salariés dans l'entreprise par différents moyens. Le management jouant un rôle non négligeable notamment dans la qualité des relations entre collègues qui ont cours dans l'entreprise.

Stratégies comportementales et facteurs subjectifs de bonheur au travail

Dans notre hypothèse secondaire, nous précisons que ces stratégies comportementales et traits de personnalité étaient les facteurs principaux de bonheur au travail des salariés non-cadres.

Il s'avère qu'elles prennent une place moindre mais tout de même importante car apparaissant en 3e position des catégories citées suivies par la catégorie des « éprouvé subjectif » et celle des qualités professionnelles.

Ainsi, nos participants ont mis en avant l'importance d'aspects de personnalité et les stratégies comportementales utilisés pour être heureux au travail citant notamment : l'humeur, l'humour, se motiver, gérer le stress et être sociable.

Nos participants ont également cité des éléments qui renvoient à leur propre subjectivité et qui ne sont propres qu'à eux-mêmes et à leur état d'esprit comme aimer son travail, ressentir du bien-être, se sentir épanoui, éprouver du plaisir et se sentir utile.

Autres éléments que nous n'avions pas anticipés comme facteurs de bonheur et qui arrivent en dernière position des catégories de représentations citées : les qualités professionnelles propres à l'individu. Ainsi sont cités la connaissance, l'expérience, la maîtrise, l'organisation, le professionnalisme, le savoir-faire, la réussite et la chance. À noter ce dernier terme original et difficile à classer dans nos catégories : la chance. Ce terme comme facteur de bonheur au travail renvoie à une dimension assez indépendante c'est-à-dire qui n'est ni du fait de l'entreprise (environnement et conditions de travail) ni du fait du salarié. Nous l'avons toutefois classé dans ce champ de la subjectivité car la chance renvoie à une perception personnelle donnant valence positive ou négative aux choses qui arrivent à la personne d'après son propre point de vue.

De ces différents résultats ressort l'importance des relations et des conditions de travail comme facteur de bonheur pour des salariés à statut non-cadres. S'ajoute à cela l'optimisme qui protège les salariés non-cadres des affects négatifs tels que le stress. Enfin, d'autres aspects de personnalité ou de stratégies employées par les salariés non-cadres favorisent l'accès au bonheur comme par exemple l'humour et l'humeur.

IV. Originalité et limites de la recherche

L'originalité de cette recherche tient dans sa thématique particulière. En effet, nous avons adopté un point de vue positif qui va au-delà des concepts de bien-être au travail, le bonheur étant une notion plus profonde et subjective.

Mais l'originalité de cette recherche par son thème en constitue également une limite. En effet, nous l'avons vu, l'évaluation du bonheur est complexe. De plus, ces outils n'ont été que peu utilisés en France et ne donnent pas accès à des étalonnages standardisés. De ce fait, Shankland et Martin-Krumm (2012) précisent que « Les échelles portant sur les dimensions positives du fonctionnement humain nécessitent encore davantage d'études permettant de confirmer leur validité ». Précisons également qu'une évaluation du bonheur par des questionnaires auto-administrés comporte des biais comme les réponses formulées selon des critères de désirabilité sociale ou encore influencées par un événement récent. En effet, Schwarz et Strack (cités par Shankland et Martin-Krumm, 2012) ont démontré qu'environ 50% du sentiment de satisfaction de vie en général, est

dépendant de facteurs comme l'humeur du jour ou le temps qu'il fait.

Autre limite tenant cette fois au recueil des données : aucun contrôle n'était possible sur la manière dont les directeurs de sites proposaient à leurs collaborateurs de participer à cette étude. Retenons également l'absence de contrôle sur l'organisation logistique ayant pour conséquence des réservations de salles inadéquates.



Conclusion

Résulte de cette recherche une prise de conscience de l'importance de la dimension relationnelle et des conditions de travail comme facteurs de bonheur des salariés non-cadres. Cette conclusion nous amène à insister sur l'importance du rôle que peuvent jouer les Directions des Ressources Humaines dans la mise en place de conditions qui favoriseraient le développement du bonheur au travail des salariés non-cadres. Ceci en favorisant leur autonomie, la prise de responsabilités et en développant les possibilités d'échanges au sein de l'entreprise. Notons également que l'optimisme constitue un facteur de protection contre le ressenti d'affects négatifs tels que le stress. De plus, d'autres aspects de personnalité ou de stratégies employées par les salariés non-cadres favorisent l'accès au bonheur comme par exemple l'humour et l'humeur des personnes.

Dans cette optique, les Directions des Ressources Humaines possèdent une marge de manœuvre pour développer le bonheur au travail des salariés non-cadres. Mais ils ne sont pas les seuls puisque la personnalité et les stratégies utilisées par les salariés gardent une place importante dans l'accès au bonheur. De ce fait, des formations de développement personnel sous le modèle de la Psychologie Positive pourraient être envisageables afin de développer les dispositions au bonheur des salariés. Citons à titre illustratif l'exercice de Seligman consistant à exprimer sa gratitude en tenant un « journal de gratitude » qui permet de développer une vision plus positive de sa vie et qui est tout à fait applicable en session de formation professionnelle.

Ce sujet passionnant qui traite du bonheur au travail n'est aujourd'hui qu'à ses balbutiements. Nous pensons qu'il doit s'inscrire tout particulièrement dans le champ de la psychologie positive, champ dont devraient pouvoir découler des recherches et applications au domaine du travail. L'application de la psychologie positive au travail comprend des enjeux forts en termes de développement du bonheur des salariés mais également en termes de développement de la performance de nos entreprises.

Quel est l'objectif fondamental d'une recherche ? Cet objectif est clair et simple : répondre à une problématique afin d'apporter une pierre à l'édifice de la connaissance scientifique. Cette affirmation est vraie mais incomplète, une recherche possède un autre objectif non moins fondamental : apporter de nouvelles interrogations. Ainsi, après avoir répondu amplement au premier objectif d'une recherche, nous nous proposons ici de répondre au second.

Au cours de cette recherche, nous avons pu mettre en avant une problématique liée au modèle de mesure du bonheur au travail en trois dimensions qui fait de nos jours l'unanimité dans le champ de la psychologie positive. Il serait donc opportun dans le prolongement de celle-ci, de mener une étude sur la mesure du bonheur la plus pertinente en questionnant l'inclusion dans cette mesure d'une échelle d'affects négatifs.

Enfin, terminons sur deux points que nous n'avons pas traités au cours de cette recherche mais qui

mériteraient d'être approfondis : le poids du choix du métier comme vocation dans le bonheur au travail ainsi que le poids de la vie personnelle dans le bonheur au travail.

/// Références

Ouvrages :

- Baudelot, C. et Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ?* Paris : Dunod.
- Ben-Shahar, T. (2007). *L'apprentissage du bonheur*. Paris : Pocket.
- Bonnet, Y. (1992, 2006). *Être heureux au travail*. Paris : Presses de la Renaissance.
- Couzon, E. et Dorn, F. (2003). *Soyez un stressé heureux*. Issy-les-Moulineaux : ESF éditeur.
- Csikszentmihalyi, M. (1990, 2004). *Vivre : La psychologie du bonheur*. Paris : Editions Robert Laffont.
- Légeron, P. (2003). *Le stress au travail*. Paris : Odile Jacob.
- Legrenzi, P. (1998, 2001). *Le bonheur*. Paris : De Boeck Université.
- Millêtre, B. (2010). *Petit atelier du mieux-être au travail*. Paris : Editions First.
- Rollant, J.P. et Mogenet, J.L. (1994, 2008). *Manuel : Description en 5 Dimensions*. Paris : ECPA.
- Steiler, D. Sadowsky, J. & Roche, L. (2010). *Éloge du bien-être au travail*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Articles :

- Bouffard, L. et Lapierre, S. (1997). *La mesure du bonheur*. *Revue québécoise de psychologie*, 18(2), 274-316.
- Diener, E. Emmons, R. A. Larson, J.L. & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction With Life Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Shankland, R. Martin-Krumm, C. (2012). *Évaluer le fonctionnement optimal : échelles de psychologie positive validées en langue française*. *Pratiques psychologiques*, doi : 10.1016/j.prps.2012.02.004
-

