

# Projet de recherche

## Mesure de la qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident

---

Ce projet est réalisé par Jordane Creusier, maître de conférences en gestion à l'Université Jules Verne de Picardie et par Franck Biétry, maître de conférences en gestion à l'Université de Caen. Ils seront soutenus ponctuellement par Nabil Khelil, maître de conférences en économie à la l'Université de Caen et par Patrice Georget, maître de conférences en psychologie à l'université de Caen.

L'objectif du projet « **Mesure de la Qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident** » est dans un premier temps de créer une échelle de mesure du bien-être au travail valide statistiquement pour les salariés travaillant en France et au Japon. Le Japon a été choisi (et préféré à la Chine) pour sa proximité en termes de niveau de vie avec la France ce qui permettra de contrôler un grand nombre de paramètres sociodémographiques. Dans un second temps, cette échelle devrait permettre de procéder à des comparaisons entre les deux pays au sujet des déterminants et des conséquences à la fois personnelles et organisationnelles de cette expérience positive. Il s'agira également de vérifier que les conclusions issues de l'Amérique du Nord sont transférables à des contextes culturels et économiques différents. Ce projet a donc une ambition théorique puisqu'il a pour finalité de faire progresser les connaissances pour l'instant embryonnaires relatives au management positif. Il revêt également une portée pratique puisqu'il cherche à vérifier l'hypothèse selon laquelle le développement des expériences positives au sein de la population salariée a des bienfaits tant pour les personnes que pour les organisations. Sa dimension internationale devrait intéresser les groupes multinationaux et éclairer les pratiques managériales des sociétés souhaitant s'implanter en Europe de l'Ouest ou au Japon. Pour y parvenir, trois regards au moins seront croisés : celui des gestionnaires d'abord centrés sur les caractéristiques organisationnelles, celui des économistes davantage portés sur des paramètres macroéconomiques, et celui des psychologues plutôt intéressés par les dimensions individuelles telles que les traits et les états. Du fait de sa dimension internationale et pluridisciplinaire, ce projet s'inscrit pleinement dans l'objectif de l'émergence de nouvelles théories sur le management des entreprises tout en contribuant au développement et la mise en œuvre de pratiques de gestion humanistes.

### Contexte, état de l'art et méthodologie du projet

Depuis l'impulsion pionnière donnée par Seligman (1999) puis Cameron, & al. (2003), des recherches consacrées aux comportements positifs dans les organisations - *positive organizational behavior scholarship* - se développent à un rythme rapide aux Etats-Unis. Leur but est de débloquent un potentiel latent en créant du sens, en cultivant des expériences positives et des relations de haute qualité de manière à faire croître l'organisation et ses membres (Cameron, & al., 2003). Les objets étudiés présentent trois caractéristiques irréductibles au moins : ils sont susceptibles d'être développés, mesurés et sont associés à la performance au travail (Luthans, 2002). Les niveaux d'analyse peuvent donc être ceux des expériences, des états subjectifs positifs et enfin des institutions et des organisations « vertueuses » (Fineman, 2006).

Dans la perspective positive, la prévention et le traitement des phénomènes négatifs - e.g. stress, maladies professionnelles, relations dégradées - n'induit pas mécaniquement l'émergence des phénomènes positifs (Carson, & Barling, 2009 : 680). Il ne suffit pas par exemple de combattre l'insatisfaction au travail pour être assuré de l'existence d'un bien-être au travail. Plus généralement, la cohabitation et l'interaction entre les états positifs et négatifs pourraient même expliquer la construction de capacités nouvelles (Fredrickson, & Losada, 2005). L'ambition générale de ce courant de recherche est donc d'initier une spirale ascendante en développant les états positifs plutôt que de simplement chercher à enrayer les dynamiques négatives.

De nombreux concepts entrent dans ce périmètre. Certains ont déjà été largement étudiés : satisfaction, engagement, créativité, confiance, justice et citoyenneté organisationnelle, soutien, coopération, etc. D'autres semblent plus novateurs dans le champ des sciences de gestion : il en va ainsi du bien-être au travail, du capital psychologique c'est-à-dire de la résilience, de l'optimisme, de l'efficacité personnelle et de l'espoir (Luthans, & al. 2006), mais aussi de la vitalité contagieuse (Feldman, & Khademian, 2003), de l'intelligence émotionnelle (Salovey, & al., 2002), du courage collectif (Quinn, & Worline, 2008), de la déviance positive (Cameron, & Lavine, 2006), de la débrouillardise endogène (Feldman, 2004), etc. Chacune de ces notions montre à sa manière que l'individu, le groupe et l'organisation pourraient trouver de nouveaux leviers de croissance dans la sagesse, l'enthousiasme, l'énergie positive, la générosité, la gratitude, l'épanouissement, l'empathie, la joie, le plaisir, la persévérance, la tolérance, la compassion et plus généralement améliorer la qualité de vie des salariés au travail. Ces propositions ont d'ores et déjà fait l'objet de débats au sein des plus grandes revues académiques comme l'*Academy of Management Review* par exemple (Cf. Fineman, 2006). Des numéros spéciaux (e.g. *Journal of Organizational Behavior*) et des conférences académiques ont été consacrés à ces différentes thématiques en Amérique du Nord.

Le développement de ces états positifs répond à une finalité sociale. Il est aussi un moyen de faire progresser l'organisation en débloquent un potentiel latent. Ils intéressent donc à la fois les sciences de gestion, la psychologie et l'économie. La plupart des résultats scientifiques disponibles à ce sujet proviennent d'Amérique du Nord. La recherche en la matière est encore embryonnaire dans le reste du monde. Pour parvenir à dégager des conclusions probantes en Europe, en Asie et en Afrique, des outils de mesure adaptés sont nécessaires. Des controverses animent actuellement les débats au sujet du caractère contingent ou universel de ces émotions positives. Notre projet est de centrer dans un premier temps les recherches sur les pays orientaux développés comme le Japon. Il vise d'abord à constituer des bases de données relatives aux expériences positives des salariés japonais et français ainsi qu'aux pratiques managériales pouvant impacter leur qualité de vie au travail. Nous avons éliminé la Chine de cette collecte car le niveau de vie y est trop différent pour permettre les comparaisons. Grâce à ces données et à celles déjà collectées par nos soins aux Etats-Unis, nous devrions être en mesure de proposer une série de comparaisons basée sur des outils de mesure ad hoc dont nous aurons vérifié les qualités métriques. Au-delà de l'identification de relations entre les pratiques et les expériences identifiées à partir d'une approche centrée sur les variables, nous pourrions proposer une approche centrée sur les personnes grâce à la création de profils spécifiques réalisés par la méthode des Latent Profiles Analysis. Dans ce but, des collaborations sont établies avec des chercheurs issus de la psychologie et de l'économie afin de combiner les conceptions notamment en ce qui concerne le bien-être au travail. En ce qui concerne les résultats attendus de ce projet, nous espérons être en mesure dans un premier temps de valider notre mesure du bien-être au travail au Japon. Si tel est le cas, nous pensons alors trouver des profils de bien-être originaux dans chacun de ces pays. Nous pensons également qu'ils seront alors influencés par des antécédents spécifiques.

#### Programme détaillé

- Mai 2016 : Démarrage du projet

- Septembre-Décembre 2016 : Prise de contact avec des chercheurs Japonais, Création des questionnaires pour la France et le Japon (traduction pour le Japon),
- Janvier-Mai 2017 : Collecte des données au Japon et en France, rencontre avec des chercheurs Japonais et rédaction de communications
- Mai-Octobre 2017 : Rédaction d'articles de recherche
- Octobre-Novembre 2017 : Envoie des articles rédigés aux revues académiques francophones et anglophones classées HCERES et CNRS.

Budget Prévisionnel

<i>Actions</i>	<i>Besoins</i>	<i>Nature de la Dépense</i>	<i>Montant</i>
Action n°1			
Création de la base de données	Collecte de données au Japon	Documentation	2 100 €
Action n°2			
Rencontre avec des chercheurs Japonais	Financement billets d'avion	Déplacement	1000 €
Action n°3			
Copy editing (x3)	Révision des articles avant envoi en anglais	Documentation	900 €
		Total	<b>4 000 €</b>

# Etat d'avancement (1)

## Qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident

### Projet de recherche financé par l'ARIMHE

---

Qu'il nous soit tout d'abord permis de remercier très sincèrement l'ARIMHE de nous avoir attribué la bourse de recherche 2016. Depuis que nous avons été informés de ce soutien financier (juin 2016) sans lequel ce projet n'avait aucune chance d'aboutir, le travail de recherche documentaire nous a conduits à délimiter de manière plus précise les contours de notre projet. La question générale de recherche reste la même : mesurer le bien-être au travail et ses déterminants dans différentes régions du globe aux niveaux de vie comparables. Plus précisément, nous cherchons à savoir si le souvenir du bien-être au travail chez le précédent employeur exerce une influence différée dans le temps sur le bien-être au travail ressenti chez l'employeur actuel. Un nombre croissant de salariés vit en effet une carrière nomade. En d'autres termes, ils changent fréquemment d'employeurs au fil de leur parcours professionnel. Aussi, il nous a semblé inopportun de questionner le bien-être au travail sans prendre en compte le caractère chaotique de ces expériences. L'image de la carrière purement organisationnelle paraît en effet peu représentative des expériences contemporaines vécues par les salariés.

Pour mener à bien ce projet, nous avons poursuivi nos lectures consacrées à la fois au bien-être au travail et au souvenir, thématique nouvelle pour nous. Ces lectures nous ont permis d'échafauder une première version d'un questionnaire qu'il nous est maintenant nécessaire de pré-tester avant une diffusion plus large. Nous nous sommes adjoins les services de Séverine Quillier, doctorante au centre de recherche NIMEC pour nous aider dans cette tâche. Ce questionnaire comprend en plus des traditionnelles variables de contrôle : une mesure du bien-être chez l'employeur actuel et le précédent, une échelle de mesure de la qualité du souvenir et de la culture des participants, différentes questions au sujet de la transition professionnelle vécue (conditions de rupture du précédent contrat de travail, évolution statutaire, changement éventuel de métier) et de l'ancienneté dans l'entreprise actuelle.

Cette thématique du souvenir, couramment questionnée chez les neurologues, les psychologues et plus près de nous en marketing, a été présentée par nos soins les 23 et 24 septembre dernier au workshop de l'EAWOP à Bath (UK). Elle a reçu un écho très favorable. Les nombreux échanges avec des collègues d'origines géographiques et académiques très variées nous ont à la fois confortés dans nos premières intuitions mais aussi conduits à enrichir notre perspective en intégrant notamment la dimension temporelle.

Dans les mois à venir, notre travail va consister à approfondir encore nos lectures et à arrêter la version finale de notre questionnaire. Nous rencontrons à ce stade du projet deux écueils : celui de la longueur pour l'instant excessive de notre outil de mesure et celui de sa traduction en japonais qui va s'avérer plus onéreuse que prévue. Le nombre d'items va devoir être réduit sans pour autant dénaturer les échelles afin de ne pas prendre le risque de porter atteinte à leurs qualités métriques. Un déplacement au Japon est dès à présent programmé pour le mois de mars 2017 pour régler ces problèmes.

Tous ces efforts devraient déboucher sur plusieurs publications dans des revues académiques classées francophones et espérons-le anglophones. Dans l'attente, un premier article dédié à l'identification des pratiques de GRH associées aux différents profils de bien-être existants en Amérique du Nord et à leurs conséquences est en évaluation (2<sup>ème</sup> navette) pour le prochain numéro en anglais de la revue RGRH. Une part modeste de la bourse ARIMHE a été mobilisée pour le copy editing de cet article puisque l'objet interrogé est celui du bien-être au travail. L'ARIMHE sera en conséquence citée dans les remerciements si cet article est finalement accepté. Il s'agit là de la seule dépense pour l'instant engagée sur ce budget.

# Etat d'avancement (2 : 20/12/16)

## Qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident

### Projet de recherche financé par l'ARIMHE

---

Depuis le dernier état d'avancement de notre projet de recherche financé par l'ARIMHE et envoyé au mois d'octobre dernier, Jordane Creusier, Séverine Quillerier et Franck Biétry avons ensemble réalisé essentiellement quatre tâches : la poursuite des lectures au sujet du souvenir, la finalisation du questionnaire et l'introduction des modifications demandées dans l'article soumis pour évaluation à une revue de rang A (HCERS).

Les principales lectures réalisées depuis le précédent état d'avancement sont les suivantes :

- Baddeley, A.D. 2000. Short-term and working memory. In E. Tulving and F. L M. Craik (Eds.) *The Oxford Handbook of Memory*, Oxford University Press, Oxford: 77-92.
- Baddeley, A.D. 2000. The episodic buffer: a new component of working memory? Trends in *Cognitive Sciences*, 4 : 417-423.
- Conway, M.A., Turk, J., Miller, S., Logan, J., Nebes, R., Meltzer, C. and Becker, J. 1999. The neuroanatomical basis of autobiographical memory. *Memory*, 5 : 1-25.
- Conway, M.A. (2001). Sensory-perceptual episodic memory and its context: autobiographical memory. *Philosophical Transactions of Royal Society of London B: Biological Sciences*, 356, 1375-1384.
- Conway, M. and Fthenaki, A.K. 2000. Disruption and loss of autobiographical memory. In L.S. Cermak (Ed.), *Handbook of Neuropsychology: Memor.* Amsterdam: Elsevier: 77-92.
- Conway, M.A. and Pleydell-Pearce, C.W. 2000. The construction of autobiographical memories in the self-memory system. *Psychological Review*, 107: 261-288.
- Conway, M.A., Pleydell-Pearce, C.W., Whitecross, S.E. and Sharpe, H. 2003. Neurophysiological correlates of memory for experienced and imagined events. *Neuropsychologia*, 41: 334-340.
- Rubin, D.C. 2005. A basic-systems approach to autobiographical memory. *Current Directions in Psychological Science*, 14: 79-83.
- Tulving, E. 1995. Organisation of memory: quo vadis? In M.S. Gazzaniga (Ed.), *The cognitive neurosciences*. Cambridge: MIT Press: 839-847.
- Tulving, E. 2001. Episodic memory and common sense: how far apart? *Philosophical Transactions of Royal Society of London B: Biological Sciences*, 356: 1505-1515.
- Tulving, E. 2002. Episodic memory: from mind to brain. *Annual Review of Psychology*, 53: 1-25.

Cette revue de la littérature nous a permis de nous familiariser encore un peu plus avec le concept de souvenir tel qu'il est appréhendé en neuropsychologie. Pour être sûr de la qualité de nos interprétations, un rendez-vous a d'ores et déjà été convenu pour le lundi 19/12/2016 avec un

neuropsychologue de renom : le professeur Francis Eustache de l'INSERM, directeur de l'UMR-S 1077. Il a été convenu avec lui de soumettre pour validation ce que nous avons compris du concept. Une fois cette opération effectuée et les éventuels compléments de lecture réalisés, nous envisageons d'entamer l'écriture de la section théorique consacrée au souvenir dès les premiers jours de janvier.

Parallèlement à ce travail, nous avons finalisé notre questionnaire. Il a été traduit en japonais car les versions originales des échelles de mesures mobilisées sont soit en anglais, soit en français. De premières dépenses mobilisant la dotation ARIMHE ont été faites à ce sujet (Cf. annexe financière). Ce questionnaire comprend désormais 69 items en plus des traditionnelles variables de contrôle. Ils sont répartis de la manière suivante :

- Evolution des caractéristiques de travail entre la précédente situation professionnelle et la situation actuelle (ad hoc) : 4 items
- Conditions de séparation avec le précédent employeur (ad hoc) : 1 item
- Bien-être ressenti chez le précédent employeur (Biétry & Creusier) : 12 items
- Qualité du souvenir (Sutin & Robins) : « vividness » (6 items), « accessibility » (5 items),
- Bien-être chez l'employeur actuel (Biétry & Creusier) : 12 items
- Valeurs personnelles (Hofstede) : 29 items

Notre séjour au Japon, au cours duquel nous validerons définitivement la version japonaise de ce questionnaire, est prévu pour début mars. Nous tenterons également de collecter les premières données à cette occasion. Des contacts ont été pris à cette fin auprès la filiale Japonaise de AXA Life Insurance. Nous disposons dès à présents de deux contacts directs dans cette société.

En plus de l'article en cours d'évaluation (cf. ci-dessous), trois autres au moins devraient être soumis pour publication grâce à la bourse de recherche ARIMHE. Le premier est une tentative de validation de l'échelle de bien-être au travail dans une culture asiatique et une mesure de l'impact des valeurs culturelles personnelles. Le second vise à identifier les profils de bien-être au travail au Japon. Le troisième, enfin, aura pour objet de mesurer l'influence du souvenir du bien-être chez le précédent employeur sur le bien-être chez l'employeur actuel.

En plus de cela, la bourse ARIMHE a permis de financer (Cf. Annexe financière) un copy editing de la seconde version de notre article consacré au développement par les pratiques RH du profil de bien-être complet au travail. Ce travail conséquent d'amendement de la première version nous a longuement mobilisés. Les critiques adressées étaient conséquentes en effet. Nous fondons beaucoup d'espoir au sujet de la publication de cet article sans qu'il nous soit possible pour l'instant de le garantir.

# Etat d'avancement (3 : 10/05/17)

## Qualité de vie au travail : transférabilité des pratiques et connaissances entre l'orient et l'occident

### Projet de recherche financé par l'ARIMHE

---

Depuis le dernier état d'avancement du 20 décembre 2016 de notre projet de recherche financé par l'ARIMHE nous avons principalement progressé sur deux aspects. Nous avons réalisé la collecte de nos données de terrain et nous avons également réussi à faire accepter l'article qui était encore en cours de révision lors du dernier état d'avancement. Bien entendu, un temps important a été consacré à affiner nos lectures sur le bien-être, le souvenir et sur les effets de la culture au niveau organisationnel.

Plus précisément, après un dernier tour de révision mineur, l'article intitulé : *HOW TO DEVELOP THE FULL WELL-BEING PROFILE AMONG US EMPLOYEES? A PERSON-CENTERED APPROACH* a été accepté par la revue RGRH. Il paraîtra dans le prochain numéro en anglais du dernier trimestre 2017. L'ARIMHE y est bien évidemment remerciée au titre de financeur puisqu'une part de la bourse a été utilisée pour réaliser les copy editing indispensables à l'acceptation finale. Nous communiquerons la référence complète de cet article dans le prochain état d'avancement.

Concernant la collecte des données, Franck Biétry s'est rendu au Japon au mois de mars 2017 pour y rencontrer nos contacts et tenter de collecter les données auprès de salariés japonais. Jordane Creusier n'a malheureusement pas pu être du voyage à cause de l'important travail induit par la rentrée universitaire à Nouméa. Cette démarche s'est révélée insuffisante pour composer un échantillon suffisant. Nous nous doutions un peu qu'il serait difficile de convaincre dans un pays où l'anglais est peu pratiqué et le français pas du tout. Nous avons heureusement imaginé une seconde option pour parvenir à nos fins rapidement : le prestataire de service Créatests a été sollicité. Nous avons pris le temps de communiquer avec eux sur l'ensemble de nos besoins avant de leur donner le feu vert pour administrer notre questionnaire auprès de leurs panels. Au total, 649 réponses valides émanant d'hommes et de femmes, âgés de 18 à 65 ans, actuellement actifs, ayant connu deux employeurs ou plus au cours de leur carrière professionnelle et vivant au Japon ont été obtenues. En conséquence, la bourse ARIMHE n'a pas été mobilisée pour financer le déplacement et le séjour au Japon.

Notre base de données devrait grâce à cela nous permettre d'obtenir des résultats fiables. Cette collecte de données a bien entendu un coût assez élevé de 2913.84€ mais sa grande qualité devrait nous permettre de réaliser les trois articles au sujet desquels nous nous étions engagés lors du précédent point d'avancement. Cette facture a été ajoutée à l'annexe financière du présent document. La majeure partie de la bourse de recherche de l'ARIMHE a donc été utilisée à ce jour. Les 364,31 € restant seront alloués à la réalisation d'un copy editing lorsque le premier article aura été rédigé.

Lors des prochains mois, nous nous consacrons donc pleinement à la rédaction de l'article portant sur la tentative de validation de l'échelle de bien-être au travail dans une culture asiatique et sur l'impact des valeurs culturelles personnelles sur cette dernière. Nous espérons également être en



mesure de démarrer le second projet consacré à l'identification des profils de bien-être au travail au Japon. Un lourd travail de traitement des données est pour cela nécessaire.

*Annexe financière au 10/05/2017*

<b>COMPTES</b>	<b>DATES</b>	<b>DEBIT</b>	<b>CREDIT</b>
Dotation Bourse ARIMHE (1)	juin-16		2000.00
Dotation Bourse ARIMHE (2)	nov-16		2000.00
Copy editing (Elsevier)	avr-16	306.00	
Copy editing (Elsevier)	nov-16	275.45	
Traduction du questionnaire en Japonais (Elsevier)	déc-16	140.40	
Collecte de données Créatests	févr-17	2913.84	
<b>TOTAL</b>		3635.69	4000
<b>Solde</b>			<i>364,31</i>

*Nous tenons bien sûr toutes les factures à la disposition de l'ARIMHE*

## ***PUBLICATIONS AUXQUELLES CE PROJET FAIT SUITE***

### **Reuves à comité de lecture**

Biétry F, Creusier J. (A paraître). How to develop the full well-being profile among us employees? A person-centered approach. **Revue de gestion des ressources humaines**.

Biétry F, Creusier J. (2016). Comment allez-vous ? How are you? как поживаешь? Test de validité internationale de l'échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). **Revue de gestion des ressources humaines**. Vol 99. P62-80 (Rang A, CNRS 2)  
[https://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=GRHU\\_099\\_0062](https://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=GRHU_099_0062)

Morin J S, Meyer J P, Creusier J and Biétry F (2016). Multiple Group Analysis of Invariance in Latent Profile Solutions: A Cross-National Comparison of Organizational Commitment Profiles. **Organizational Research Methods**. Vol 19 (2). P231-254 (Rang A, CNRS 2)  
[https://www.researchgate.net/publication/288022457\\_Multiple-Group\\_Analysis\\_of\\_Similarity\\_in\\_Latent\\_Profile\\_Solutions](https://www.researchgate.net/publication/288022457_Multiple-Group_Analysis_of_Similarity_in_Latent_Profile_Solutions)

Biétry F, Creusier J (2015). Le bien-être au travail : Les apports d'une étude par profils. **Relations Industrielles/ Industrial Relation**. Vol 70 (1). p 3-27 (Rang B, CNRS 3)  
[http://franck.bietry.free.fr/70-1\\_bietry.pdf](http://franck.bietry.free.fr/70-1_bietry.pdf)

Creusier J, Biétry F (2014). Analyse comparative des méthodes de classifications : l'exemple du bien-être au travail. **Revue Interdisciplinaire Management et Humanisme**. Vol 10. P 114-133 (Rang C, CNRS 4)  
<https://www.cairn.info/revue-rimhe-2014-1-page-105.htm>

Biétry F, Creusier J (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET), **Revue de gestion des ressources humaines**. Vol 87. p 23-41 (Rang A, CNRS 2)  
<https://www.cairn.info/revue-de-gestion-des-ressources-humaines-2013-1-page-23.htm>

### **Colloques et Workshop**

Biétry F, Creusier J. (2015). Mesure du bien-être au travail dans les économies mature et en transition. **Colloque ATLAS/AFMI**. 12-15 mai. Hanoi, Vietnam

Creusier J (2014). Le rôle du bien-être au travail dans la relation satisfaction-implication. **Actes du 25ème congrès de l'AGRH**, Chester, 5-7 Novembre, Royaume-Unis

Creusier J (2013). Clarification conceptuelle de la notion de bien-être au travail. **Actes du 24ème congrès de l'AGRH**, Paris, 20-22 Novembre, Paris

Creusier J (2013). Construction d'une échelle de mesure du bien-être au travail (EPBET). 29ème **Journée de l'Ecole Doctorale**. Université de Basse Normandie, 7 Juin, Le Havre.

Creusier J et Biétry F (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). **Actes du colloque ISC IAE « Santé au travail et management des établissements de santé »**, 30 mai, Paris

Biétry F, Creusier J (2013). “Identifying well-being profiles at work using factor mixture analysis”  
**Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and HRM**, Paris Dauphine  
University, 15-16 Mai, Paris

### Ouvrage

Creusier J (2016). *Quel rôle pour le bien-être dans la relation Satisfaction-Implication*. Editions  
Universitaires Européenne. ISBN 978-3-8417-7931-1  
[https://www.editions-ue.com/catalog/details/store/fr/book/978-3-8417-7931-1/quel-  
r%C3%B4le-pour-le-bien-%C3%AAtre-dans-la-relation-satisfaction-implication](https://www.editions-ue.com/catalog/details/store/fr/book/978-3-8417-7931-1/quel-r%C3%B4le-pour-le-bien-%C3%AAtre-dans-la-relation-satisfaction-implication)

### Rapport d’expertise

Biétry F, & Creusier J. (2014) Le bien-être au travail et l’implication organisationnelle chez Auchan  
(Ukraine), 1er trimestre, *document interne*