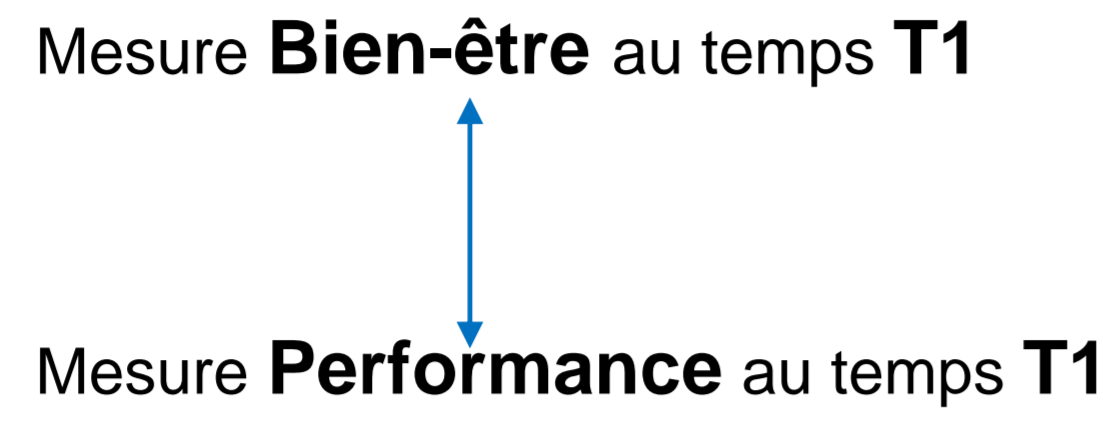


Il est possible de classer les études portant sur les liens entre bien-être et performances au travail en fonction du type d'approche (transversale vs longitudinale) ainsi qu'en fonction du type de performances (individuelles vs organisationnelles). Le croisement de ces 2 variables donne 4 types d'études apportant divers éléments de réponse à la question : « Le bien-être au travail rend-il plus performant? »

Deux types d'approches, trois types de corrélations

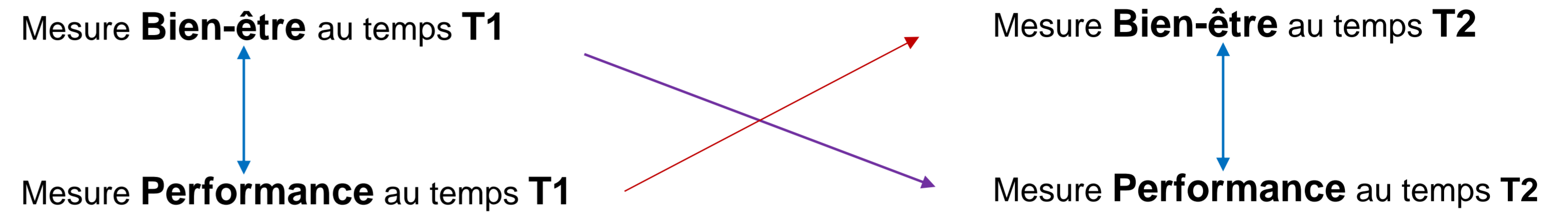
Approche transversale



Corrélation concurrente
entre Bien-être T1 et Performance T1

Aucune relation de causalité ne peut être évaluée

Approche longitudinale



Corrélation directe
entre Bien-être T1 et Performance T2

On suppose que la relation de causalité va dans le sens le plus couramment admis : le bien-être cause la performance

Corrélation inverse
entre Performance T1 et bien-être T2

On veut savoir si la relation de causalité inverse est aussi possible : la performance cause le bien-être

Corrélations concurrentes



Sur les liens entre bien-être au travail et performances individuelles présentes : il existe de **très nombreuses études** transversales. **Plusieurs méta-analyses** disponibles.

Résultats fortement concordants

- Les performances individuelles présentes sont corrélées positivement et significativement avec le bien-être au travail.
- Le bien-être (indice global) est plus fortement corrélé avec les performances individuelles présentes que la satisfaction et l'engagement. Mais, la relation reste modérée : au mieux la part de variance commune est de 25%.

	Performances contextuelles	Performances dans la tâche	Performances globales
Satisfaction au travail		$r_{pp} = .30$ (Judge, Bono, Thoresen & Patton, 2001)	
Engagement	$\beta = .42$ (Gorgevski, Bakker, & Schaufeli, 2010)	$.39 \leq \beta \leq .45$ (Kim, Kolb & Kim, 2012) $r_{pp} = .43$ (Delobbe & Hoe, 2012)	$.30 \leq \beta \leq .56$ (Kim, Kolb & Kim, 2012) $r_{pp} = .38$ (Baloucci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010)
Bien-être (en général)	$r_{pp} = .18$ (Ford, Cerasoli, Higgins et Desecase, 2011)	$r_{pp} = .32$ (Ford, Cerasoli, Higgins et Desecase, 2011)	$r_{pp} = .40$ (Ford, Cerasoli, Higgins et Desecase, 2011)
Bien-être au travail	$r_{pp} = .44$ (Delobbe & Hoe, 2012)		$r_{pp} = .49$ (Brien, 2011)

Sur les liens entre bien-être au travail et performances organisationnelles présentes : il existe **peu d'études** transversales.

Résultats contradictoires

- Une étude suggère que les corrélations entre bien-être au travail et performances organisationnelles présentes sont similaires à celles entre bien-être au travail et performances individuelles présentes. Mais la relation reste modérée.
- D'autres études montrent des liens parfois positifs, parfois négatifs entre bien-être au travail et performances organisationnelles présentes. Plusieurs hypothèses interprétatives ont été émises par rapport à ces résultats apparemment contradictoires **< PISTES DE RECHERCHES**

	Performances Sociales (turn-over, absentéisme)	Performances opérationnelles (productivité)	Performances commerciales (satisfaction clients)	Performances financières (chiffre d'affaires, bénéfices)
Satisfaction au travail	$r_{pp} = -.35$ (Delobbe & Hoe, 2012)	$r_{pp} = .55$ (Delobbe & Hoe, 2012)	$r_{pp} = .54$ (Delobbe & Hoe, 2012) $\beta = .29$ (Taris & Schreurs, 2009)	
Engagement	$r_{pp} = -.37$ (Delobbe & Hoe, 2012)	$r_{pp} = .59$ (Delobbe & Hoe, 2012)	$r_{pp} = .41$ (Delobbe & Hoe, 2012)	$r_{pp} = .33$ (Harter, Schmidt & Keyes, 2003)
Bien-être (en général)			$\beta = .36$ (Taris & Schreurs, 2009)	
Bien-être au travail		$r_{pp} = .49$ (Delobbe & Hoe, 2012)		

Corrélations directes



Sur les liens entre bien-être au travail et performances individuelles futures : il existe **moins d'études longitudinales** que transversales. **Quelques méta-analyses** disponibles.

Résultats assez concordants

- Les performances individuelles futures sont un peu moins corrélées positivement avec le bien-être au travail que les performances individuelles présentes. De plus, ces liens tendraient à s'estomper avec le temps.
- Le bien-être au travail (indice global) est plus fortement corrélé avec les performances individuelles futures que la satisfaction et l'engagement.

	Performances contextuelles	Performances dans la tâche	Performances globales
Satisfaction au travail	$r_{pp} = .25$ (Riketta, 2008)	$r_{pp} = .13$ (Riketta, 2008)	$r_{pp} = .23$ (Judge, Bono, Thoresen & Patton, 2001) $r_{pp} = .17$ (Riketta, 2008)
Engagement	$r_{pp} = .24$ (Riketta, 2008)	$r_{pp} = .08$ (Riketta, 2008)	$r_{pp} = .15$ (Riketta, 2008)
Bien-être (en général)			$r_{pp} = .45$ (Wright, Cropanzano, Demmey & Moline, 2002)
Bien-être au travail			$r_{pp} = .27$ (Lectecr, Boudrias & Savoie, 2014)

Sur les liens entre bien-être au travail et performances organisationnelles futures et sur les liens entre performances organisationnelles et bien-être futur : il existe **très peu d'études** longitudinales.

Manque de résultats

< PISTES DE RECHERCHE → HYPOTHÈSES À VÉRIFIER :

- Les corrélations directes entre bien-être au travail et performance organisationnelles futures sont significativement positives.
- Les corrélations concurrentes entre bien-être au travail et performances organisationnelles présentes sont plus élevées que les corrélations directes entre bien-être au travail et performances organisationnelles futures.
- Les corrélations inverses entre performances organisationnelles et bien-être au travail futur sont significativement positives.
- Les corrélations directes entre bien-être au travail et performances organisationnelles futures sont plus élevées que les corrélations inverses entre performances organisationnelles et bien-être au travail futur.

Performances individuelles

Performances organisationnelles