

Liens entre santé psychologique au travail et performances individuelles auto-rapportées dans une entreprise du secteur postal

Geoffroy Douillière^{1, 2} & Agnès Van Daele¹

Dans une perspective de qualité de vie, la santé psychologique au travail (SPT) tient une place prépondérante. Récemment, un modèle de la SPT a émergé au Canada. Il a pour particularité de comprendre à la fois une dimension négative, la détresse psychologique au travail (DPT), et une dimension positive, le bien-être au travail (BEPT). De plus, ce modèle inclut plusieurs déterminants de la SPT tels que des ressources personnelles (par exemple optimisme et résilience) et des ressources organisationnelles (par exemple le climat de travail). Bien que parties essentielles de la vie au travail, les performances n'y sont pas actuellement intégrées. À notre connaissance, seules deux études ont relié SPT et performances, mais elles l'ont fait sur une même population d'enseignants et avec un questionnaire ad hoc pour les performances. Ces résultats sont donc difficilement généralisables.

Dans ce contexte, nous avons soumis un questionnaire mesurant notamment la SPT, le climat de travail, le capital psychologique et les performances individuelles autoévaluées à un échantillon représentatif de travailleurs d'une grande entreprise belge du secteur postal. L'analyse des données repose sur 756 réponses complètes (taux de réponse total : 72%).

Des régressions linéaires hiérarchisées permettent de montrer que :

1/ Le BEPT est un prédicteur significatif ($t = 4.409$; $p < .001$) de la performance individuelle dans un modèle expliquant 37.7% de la variance ($R^2_{\text{ajusté}} = .377$; $F = 143.69$; $p < .001$).

2/ La performance individuelle de contexte reste un prédicteur significatif ($t = 4.966$; $p < .001$) du BEPT dans un modèle expliquant 64,3% de la variance ($R^2_{\text{ajusté}} = .643$; $F = 134.67$; $p < .001$) après intégration au modèle du climat de travail et du capital psychologique.

La mise en évidence de liens entre SPT et performances individuelles au travail va dans le sens de l'argument de "gains mutuels" pour la prévention primaire des risques psychosociaux.

¹ Université de Mons - Service de Psychologie du Travail - 18, place du Parc, 7000 Mons - Belgique

² Aspirant FNRS