Table des matières

PRÉFACE (ANNE-MARIE VONTHRON)	1
INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1 RAPPORTS AU TRAVAIL, AU MÉTIER ET À L'ORGANISATION DE TRAVAIL	7
1. Autoefficacité professionnelle	9
1.1 La théorie sociale cognitive et les croyances d'autoefficacité	9
1.2 Les antécédents individuels des croyances d'efficacité personnelle dans le domaine professionnel	11
1.3 Le renforcement du sentiment d'efficacité personnelle relatif au domaine professionnel	12
1.4 Les effets des croyances d'efficacité personnelle relatives au domaine professionnel	14
2. Motivation au travail	20
2.1 Théorie de l'autodétermination et conception de la motivation	20
2.2 Les facteurs affectant le développement de formes plus ou moins autodéterminées de motivation	23
2.3 Les effets des formes de motivation au travail	25
3. Engagement au travail	30
3.1 L'engagement au travail selon Schaufeli et ses collaborateurs	31
3.2 Les ressources/exigences comme antécédents de l'engagement au travail	32
3.3 Les conséquences de l'engagement au travail	33

4. Implication organisationnelle	38
4.1 Définition et conceptualisation de l'implication organisationnelle	38
4.2 Les conséquences de l'implication organisationnelle	40
4.3 Les sources d'implication organisationnelle	42
5. Satisfaction au travail	47
5.1 Éléments de définition de la satisfaction au travail	47
5.2 Les déterminants de la satisfaction au travail	48
5.3 Les conséquences de la satisfaction au travail sur les comportements et la santé des travailleurs	50
 CHAPITRE 2 COMPORTEMENTS EN CONTEXTE PROFESSIONNEL	 57
1. Socialisation organisationnelle	59
1.1 Éléments de définition de la socialisation organisationnelle et indicateurs d'un ajustement réussi	59
1.2 Les tactiques de socialisation	60
1.3 Les comportements de socialisation organisationnelle	61
1.4 Caractéristiques individuelles et sociales favorisant l'ajustement à l'organisation	62
1.5 Les conséquences d'une socialisation organisationnelle efficace et institutionnalisée	64
2. Comportements de citoyenneté organisationnelle	68
2.1 Éléments de définition, dimensions et bénéficiaires des CCO	68
2.2 Les déterminants de la mise en œuvre de CCO	70
2.3 Les effets du déploiement de CCO	72

3. Comportements déviants au travail	76
3.1 Les comportements déviants au travail	76
3.2 Les antécédents des comportements déviants au travail	78
3.3 La déviance constructive	79
4. Usages professionnels des technologies numériques	84
4.1 Les modalités d'usages des TIC et leurs conséquences dans la sphère professionnelle	85
4.2 Les usages professionnels des technologies numériques et le travail en débordement	87
4.3 Les facteurs d'incitation au travail en débordement via les technologies numériques	88
4.4 Les usages professionnels des TIC et l'interface entre vie de travail et vie privée	90
 CHAPITRE 3	
RISQUES PSYCHOSOCIAUX, SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE	97
5. Addictions liées au travail	99
5.1 L'addiction au travail	99
5.2 L'addiction à Internet dans la sphère professionnelle	106
6. Stress au travail	113
6.1 Le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman	113
6.2 Le modèle bidimensionnel « demandes-contrôle » de Karasek	116
6.3 Le modèle « efforts-récompenses » de Siegrist	117
6.4 Les facteurs de stress au travail	118
6.5 La prévention du stress au travail	120

7. Épuisement professionnel	128
7.1 Définitions et dimensions de l'épuisement professionnel	128
7.2 Les déterminants professionnels du <i>burn-out</i>	129
7.3 Les conséquences de l'épuisement professionnel	131
8. Harcèlement moral au travail	136
8.1 Définitions et caractéristiques du harcèlement moral au travail	136
8.2 Les déterminants contextuels et environnementaux du harcèlement moral au travail	138
8.3 Les conséquences du harcèlement moral au travail	140
9. Bien-être au travail	144
9.1 Éléments de définition et approches de la notion de bien-être psychologique	145
9.2 Le bien-être au travail	146
9.3 Les déterminants du bien-être au travail	147
9.4 Les conséquences du bien-être au travail	148
10. Rapports entre vie de travail et vie « hors travail »	152
10.1 Des rapports envisagés sous l'angle du conflit	152
10.2 Des rapports envisagés sous l'angle de l'enrichissement	156

CHAPITRE 4	PERCEPTION DE L'ORGANISATION DE TRAVAIL ET DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	163
1.	Contrat psychologique	165
1.1	Définition du contrat psychologique	165
1.2	Les formes de contrat psychologique	167
1.3	Les conséquences du respect ou de la rupture du contrat psychologique	169
2.	Justice organisationnelle	174
2.1	Définition et formes de justice organisationnelle	174
2.2	Les antécédents de la perception de justice organisationnelle	176
2.3	Les effets bénéfiques de la perception de justice organisationnelle	177
3.	Support organisationnel et soutiens sociaux	182
3.1	Le support organisationnel	182
3.2	Les soutiens sociaux issus de l'entourage professionnel	187
4.	Qualité des relations au travail	194
4.1	La qualité des relations avec le superviseur (LMX)	195
4.2	La qualité des relations avec les autres membres de l'équipe (TMX)	200