

## **Journée de recherche**

### **« Bien-être et mal-être : vers un dialogue interdisciplinaire »**

24 Mars 2026

MSH Val de Loire – 33 allée Ferdinand de Lesseps - 37200 TOURS

Date limite de soumission : 28 février 2026

**Ce projet bénéficie d'un co-financement via le projet Loire Val-Health, financé par l'ANR et France 2030 sous le n° ANR-23-EXES-0007**

**Axe « La santé dans tous ses états » (MSH) et « Santé et mutations du travail » (AGRH)**

#### **Présentation**

La santé mentale, grande cause nationale 2025, est « prolongée en 2026 »<sup>1</sup>. Aujourd'hui, 47% des salariés se disent en détresse psychologique<sup>2</sup> (Baromètre, nov. 2025). Est-ce un mal-être grandissant, un bien-être négligé, ou les deux ? Les entreprises semblent se détourner de l'étude des risques psychosociaux et du mal-être pour se centrer sur le concept de qualité de vie au travail, de bien-être.... Toutefois, l'un n'est pas l'envers de l'autre : le mal-être au travail ne disparaît pas uniquement grâce à la promotion du bien-être, et inversement.

Isolément, le mal-être peut être entendu comme l'objet de stress, de souffrances psychologiques et psychiques pouvant conduire à des troubles du comportement (Ernst et *al.*, 2009). Le bien-être, quant à lui, peut être défini de manière générique comme un construit complexe qui concerne à la fois l'expérience et le fonctionnement humain optimal (Ryan & Deci, 2001).

Or, selon la littérature (Abord de Chatillon et Richard, 2015) l'étude de la santé au travail repose sur l'approche salutogénique (bien-être, bonheur au travail, qualité de vie et des conditions de travail) et l'approche pathogénique (mal-être, souffrance au travail, risques psychosociaux...). Se limiter à l'une des deux approches ne permet pas de saisir l'intégralité des variations de la santé [positives comme négatives], au risque de conduire à une prévention de la santé incomplète.

<sup>1</sup>[https://www.lemonde.fr/societe/article/2025/11/27/sante-mentale-la-grande-cause-nationale-prolongee-en-2026-annonce-matignon\\_6655130\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2025/11/27/sante-mentale-la-grande-cause-nationale-prolongee-en-2026-annonce-matignon_6655130_3224.html)

<sup>2</sup> Baromètre T15, réalisé par Empreinte humaine avec Ipsos BVA, auprès de 2000 salariés, 25 nov 2025.

Certaines entreprises n'hésitent pas à mettre en œuvre des mesures salutogéniques en faveur du bien-être ou de la qualité de vie et des conditions de travail comme prévention des situations de souffrance au travail et de mal-être. Cependant, bien-être et mal-être ne sont pas antinomiques, ils s'inscrivent dans un même processus psychologique des difficultés liées au travail (Barel, 2019). L'objectif serait de dépasser les impasses du mal-être et du bien-être afin de repositionner l'étude de la santé au cœur des enjeux économiques, sociaux et humains.

Pour comprendre l'articulation entre bien-être/mal-être et tempérer l'actuel glissement lexical, cette obsolescence programmée du vocabulaire (Clot et *al.*, 2021), nous proposons de promouvoir un dialogue interdisciplinaire. En effet, la psychologie, la sociologie, le droit, les sciences de gestion et la médecine, s'intéressent au bien-être et au mal-être des individus. Par exemple, on peut étudier l'organisme (en physiologie, en médecine), la perception (en droit) ou au ressenti du salarié en lien avec l'organisation (en gestion). Que se passe-t-il si l'on croise les méthodes, les définitions ? Quelles difficultés, découvertes, protections apparaissent ?

Nous pouvons nous demander, à l'instar du dilemme de l'œuf et de la poule, quelle est la relation entre le bien-être et le mal-être. Pour certains, ils sont présentés comme des notions ambivalentes, car le salarié serait en situation de mal-être « ou » de bien-être (Benion, 2014). Pour d'autres, ce sont des notions dynamiques où améliorer le bien-être permet de réduire le mal-être (Silveri, 2016). Toutefois, n'existe-t-il pas d'autres relations, des interactions issues de l'interdisciplinarité ?

L'objectif de cette journée de recherche est d'apporter une fertilisation croisée des différentes disciplines sur l'appréhension du bien-être et du mal-être :

- L'étude de la santé : quels outils interdisciplinaires (gestion, droit, psychologie, sociologie, médecine, etc.) ?
- Bien-être et mal-être : quelles articulations ?
- Nouveaux rapports au travail en matière de santé ?
- Impact de l'IA sur les déterminants de la santé au travail ?
- Collectifs de travail, reconnaissance, sens, bien-être, mal-être... comment les (re)positionner ?

### Modalités de soumission

- Articles théoriques
- Recherches empiriques finalisées ou en cours
  - Intention de communication complète à envoyer avant le 28 février 2026 (10 à 20 pages / limite de 50 000 caractères (espaces compris)) à [francois.gallinari@univ-tours.fr](mailto:francois.gallinari@univ-tours.fr)
  - Communication en français ou en anglais. Normes des références APA7
  - Retour aux auteurs le 10 mars 2026

-Les communications peuvent être présentées en ligne ou en présentiel et feront l'objet :

- D'une présentation orale (10 min)
- D'une phase d'échange (15 min)

### Comité scientifique

Evelyne Fouquereau (QUALIPSY)

Concetta Pennuto (CESR)

Tarik Chakor (LEST)

Pascal Moulette (COACTIS)

Emmanuel Abord de Chatillon (CERAG)

Nathalie Commeiras (MRM)

Juliette Brunie (IRJI)

Julien Bourdoiseau (IRJI)

Jean-Philippe Fouquet (CITERES)

Annabelle Hulin (VALLOREM)

Typhaine Lebègue (VALLOREM)

Nicolas Gillet (QUALIPSY)

### Comité d'organisation

François GALLINARI, Maître de conférences, Université de Tours, VALLOREM

### Bibliographie

Abord de Chatillon, E. & Richard, D. (2015). Du sens, du lien, de l'activité et de confort (SLAC) : Proposition pour une modélisation des conditions du bien-être au travail par le SLAC. *Revue française de gestion*, 249, 53-71.

Barel, Y. (2019). Le bonheur, simple mode managériale ? *La Revue des Sciences de Gestion*, 297-298, 3-4, 103-112.

Benion, A. (2014). L'impact du pouvoir d'agir des cadres intermédiaires sur la construction du bien-être au travail d'équipes en centres d'appels. *Gestion*, 39, 4, 164-174.

Clot, Y., Bonnefond, J., Bonnemain, A. & Zittoun, M. (2021). 1. La qualité de vie au travail : et après ? in J. Bonnefond, A. Bonnemain & M. Zittoun (Dir), *Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations* (pp. 21-38). Paris, La Découverte.

Ernst, C., Murat, C., Pottier, A. & Vasseur, M. (2009). Mal-être, révélateur de fragilités. *Spécificités*, 2, 33-42.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

Silveri, F. (2016). Peut-on compenser des conditions de travail nocives ? L'apport du modèle Exigences-Ressources. *@GRH*, 18, 29-53.