

Effet du climat du travail sur le bien-être psychologique et la détresse psychologique des fonctionnaires pénitentiaires

Abdelaziz El Bardouni

Ahmed Khaoudi

Université Moulay Ismail de Meknès, Maroc

Khalid El-Omari

Maria Ouchelh

Abdelkarim Belhaj

Université Mohammed V de Rabat, Maroc

[Doi: 10.19044/esipreprint.9.2024.p234](https://doi.org/10.19044/esipreprint.9.2024.p234)

Approved: 20 September 2024

Posted: 22 September 2024

Copyright 2024 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

Cite As:

El Bardouni, A., Khaoudi, A., El-Omari, K., Ouchelh, M., & Belhaj, A. (2024). *Effet du climat du travail sur le bien-être psychologique et la détresse psychologique des fonctionnaires pénitentiaires*. ESI Preprints.

<https://doi.org/10.19044/esipreprint.9.2024.p234>

Résumé

L'objectif de cette étude est de monter le rôle du climat de travail sur la santé psychologique des fonctionnaires pénitentiaires. Elle s'inspire du modèle prédictif de la santé psychologique au travail de Boudrias et al. (2011, 2014), du modèle de mesure bidimensionnel de la santé psychotique au travail, qui traite cette dernière en fonction de ses manifestations positive et négative (i.e., bien-être psychologique au travail, détresse psychologique au travail) (Gilbert et al. 2011) et des travaux de recherche antérieurs dans ce domaine. (e.g., Bakker & Demerouti., 2014 ; Desrumaux et al. 2015; Khaoudi, 2020 ; Thierrault et al., 2014). L'enquête est réalisée à travers un questionnaire auto-rapporté comportant des échelles de mesure des variables en question auprès de 1066 fonctionnaires pénitentiaires œuvrant dans 26 prisons de quatre régions du Maroc (i.e., Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi). L'analyse des résultats montre que le climat du travail favorise le bien-être psychologique et atténue la détresse psychologique des fonctionnaires pénitentiaires. Les résultats sont discutés à la lumière du modèle de prédictif de la santé psychologique au travail

(Boudrias et al., 2011, 2014) et des travaux de recherche antérieurs mentionnées précédemment.

Mots clés : Climat du travail, bien-être psychologique au travail, détresse psychologique au travail, fonctionnaires pénitentiaires, santé psychologique au travail

Effect of Work Climate on Psychological Well-Being and Psychological Distress of Prison Officers

Abdelaziz El Bardouni

Ahmed Khaoudi

Université Moulay Ismail de Meknès, Maroc

Khalid El-Omari

Maria Ouchelh

Abdelkarim Belhaj

Université Mohammed V de Rabat, Maroc

Abstract

The objective of this study is to demonstrate the role of the work climate on the psychological health of prison officers. It draws on the predictive model of psychological health at work by Boudrias et al. (2011, 2014), the bidimensional model of measuring psychological health at work, which addresses this based on its positive and negative manifestations (i.e., psychological well-being at work, psychological distress at work) (Gilbert et al., 2011), and previous research in this field (e.g., Bakker & Demerouti, 2014; Desrumaux et al., 2015; Khaoudi, 2020; Thierrault et al., 2014). The survey was conducted using a self-reported questionnaire that included measurement scales for the variables in question, among 1066 prison officers working in 26 prisons across four regions of Morocco (i.e., Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi). The analysis of the results shows that the work climate promotes psychological well-being and reduces psychological distress among prison officers. The results are discussed in light of the predictive model of psychological health at work (Boudrias et al., 2011, 2014) and previous research mentioned earlier.

Keywords: Work climate, psychological well-being at work, psychological distress at work, prison officers, psychological health at work

1. Introduction

Les fonctionnaires pénitentiaires disposent dans leur environnement des ressources à caractère social et organisationnel qui peuvent les aider à faire face des exigences de leur métier exercé dans la détention (e.g., ambiance entre collègues, l'exercice des droits, servir de la patrie). Ils peuvent vivre dans un climat de travail propice grâce aux activités extraprofessionnelles. A titre d'exemple, l'Association de « alttakaful alajjtimaai » (solidarité sociale) qui a été créée en 2008 ouvre actuellement pour l'amélioration le niveau de vie, le vécu social et professionnel du personnel pénitentiaire (Association de « alttakaful alajjtimaai », 2020). Elle organise également des manifestations artistiques et sociale ou profit de ces fonctionnaires. En ce sens, l'étude de Gilbert et al. (2006) soulignent l'existence d'un lien positif entre le climat psychologique de travail et la santé psychologique au travail [SPT]. De plus, Bouterfas (2014) rapporte que le climat de travail prédit le bien-être et de l'accomplissement personnel. Ce climat de travail peut atténuer le stress et la détresse psychologique au travail où il éprouve un lien négatif avec la détresse psychologique au travail [DPT] chez les travailleurs du Québec.

De ce fait, les associations professionnelles rendent la possibilité de tisser des rapports au-delà du travail, en faisant des voyages organisés et des manifestations artistiques et culturelles (la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion [DGAPR], 2020). De nombreux programmes de la valorisation et du développement des ressources humaines se sont engagés dans le but d'améliorer les conditions du travail des personnels pénitentiaires. Il s'agit de mettre à leur disposition un ensemble des droits et des moyens permettant la réalisation des tâches qui leurs sont confiées (DGAPR, 2018a). Le plan stratégique triennal 2019-2021 comprend de nombreuses autres actions qui visent le renforcement et le développement des ressources humaines (DGAPR, 2020). De plus, ce plan met l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie des fonctionnaires parmi ses priorités dans le but de promouvoir la santé psychologique des fonctionnaires. L'accès aux ressources favorise la réussite de différents programmes et projets de réinsertion de tout secteur pénitentiaire. Cela permet également de prendre en considération les exigences et les contraintes confrontées par le personnel pénitentiaire en accomplissant leur activité au sein de la prison (Botha & Pienaar, 2006). Une étude exploratoire réalisé par El Bardouni (2022) a permis de dégager un ensemble d'indicateurs représentant les ressources au travail chez les fonctionnaires pénitentiaires (e.g., l'ambiance entre collègue, réhabilitation des détenus). D'autant plus que l'accès à ces ressources peuvent les aider à faire face aux contraintes rencontrées dans leur milieu professionnel, comme

ils peuvent leur permettent de favoriser leur bien-être psychologique au travail [BEPT].

En effet, le climat de travail s'est révélé comme une caractéristique très saillante et prépondérante dans une étude qualitative auprès les fonctionnaires pénitentiaires (El Bardouni, 2022). En ce sens, Kommer (1993) montre l'importance du climat de travail dans la prédiction des problèmes de la santé et des comportements d'agression chez les surveillants de prison. De même, le climat de travail est un facteur prédicteur de la santé psychologique et de multiples comportements individuels au travail (Savoie & Brunet, 2000). De plus, Beecroft, et al., (2008) révèlent le lien négatif entre le climat psychologique de travail et la DPT chez les infirmiers du Québec. En outre, Gilbert et al. (2006) rapportent l'existence d'une relation positive entre le climat psychologique de travail et la SPT.

Par ailleurs, Aiken et al. (2008) ont examiné le lien négatif entre le climat de travail et l'épuisement professionnel chez les infirmiers aux Etats-Unis, tout en montrant la probabilité que ces infirmières présentent le syndrome de l'épuisement professionnel est basse de 24 % au sein d'hôpitaux ayant un environnement de travail sain qu'aux hôpitaux ayant un environnement de travail malsain. Par ailleurs, Nelson (2014) propose d'étudier les liens entre le leadership authentique, le climat de travail et la SPT, en mettant en exergue l'importance du leadership authentique au sein de l'organisation dans l'accroissement du BEPT et dans l'amélioration de climat de travail. Courcy (2002) montre le rôle du climat de travail (i.e., l'autonomie et l'environnement physique) sur les comportements d'agressivité (violence physique) et antisociales (i.e., vol, fraude, sabotage). Pour cet auteur, le climat de travail a un rôle important dans la prédiction des agressions en milieu de travail. Ainsi, la présente étude prévoit que le climat de travail aura un lien positif avec le bien-être psychologique au travail (H1) et un lien négatif avec la détresse psychologique au travail des fonctionnaires de prison (H2).

2. Méthode

2.1. Procédure

Nous préparons une version préliminaire des échelles de mesure sur la base de la littérature scientifique et d'une étude exploratoire (El Bardouni, 2022), nous les soumettons ensuite à deux professeurs en psychologie du travail pour s'assurer de la validité du contenu. Compte tenu que la population d'étude est arabophone, nous traduisons les échelles de mesure du français à l'arabe selon la méthode proposée par Vallerand (1989). Cette méthode comporte les étapes suivantes : Etape 1 : traduction de la version originale (français) de la mesure vers la langue désirée (arabe) par une personne bilingue. Etape 2 : traduction par une seconde personne bilingue de

la version obtenue en l'étape 1 vers la langue de la version originale sans l'aide de la version originale. Etape 3 : comparaison des versions obtenues en étape 2 et de la version originale afin de s'assurer de la justesse de la traduction vers la langue désirée. Nous réalisons ensuite un pré-test auprès d'un échantillon des fonctionnaires pénitentiaires ($N = 15$) pour s'assurer de la clarté des items.

Pour la réalisation de l'enquête, nous procédons d'abord à une demande d'autorisation auprès la DGPAP. Vingt-six établissements pénitentiaires ont été définis pour la réalisation de cette enquête, couvrant quatre régions du Maroc, soit la région de Rabat-Salé-Kenitra, la région de Casablanca-Settat, la région de Fès-Meknès et la région de Marrakech-Safi. Étant donnée du contexte sanitaire de la COVID-19 la distribution des questionnaires est réalisée par l'administration centrale de la DGAPR. La méthode de distribution consiste à envoyer les questionnaires dans des enveloppes protégés aux directions régionales mentionnées précédemment. Ensuite, chaque direction régionale expédie les questionnaires aux établissements pénitentiaires de leur rattachement. Enfin, les établissements pénitentiaires collectent les questionnaires remplis par les fonctionnaires et les font revenir aux directions régionales. Par ailleurs, le cadre dans lequel la présente étude s'inscrit, son objectif et les conditions d'anonymat et de confidentialité sont explicités dans la consigne générale.

2.2. Participants

L'étude est effectuée auprès de 1066 fonctionnaires de l'administration pénitentiaire. La méthode d'échantillonnage est de type d'échantillon en grappe, de telle sorte que l'administration centrale a visé les fonctionnaires de 26 établissements pénitentiaires pour remplir le questionnaire. Plus de la moitié de l'échantillon d'étude est constituée par des hommes soit 84.2%, les femmes représentent 15.8% de l'échantillon étudié. L'âge est varié entre 20 ans et 61 ans ($M = 39.37$ $\acute{E}.$ - $T.$ = 8.48). La durée de leur expérience professionnelle varie d'un an à 39 ans ($M = 12.74$, $\acute{E}.$ - $T.$ = 7.65). En outre, le niveau d'études varie entre le primaire avec un pourcentage de (0.6%) et le niveau de doctorat avec un ratio de 2.1% de telle sorte que les participants disposant d'un diplôme de licence rapportent le pourcentage le plus élevé, soit 44.9%. Enfin, les participants qui occupent des postes de la sécurité et la discipline représentent plus que la moitié de l'échantillon avec un ratio de 56.8%.

2.3. Mesure

2.3.1. Le bien-être psychologique au travail

Pour mesurer le bien-être psychologique des fonctionnaires pénitentiaires, nous nous inspirons de l'échelle de mesure du BEPT de

Gilbert et al. (2011). Pour les besoins de la présente étude, nous optons à une version abrégée de cette échelle en nous basant sur une étude exploratoire réalisée au précédant (El Bardouni, 2022). Nous choisissons donc 13 énoncés. six énoncés pour la mesurer la sérénité (e.g. *j'ai un bon moral*) ; trois items pour évaluer l'engagement au travail (e.g., *j'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail.*) ; et quatre items pour mesurer l'harmonie sociale (e.g., *j'ai beaucoup d'humour, je fais facilement rire mes collègues de travail*). Ainsi, le participant répond à ces énoncés sur une échelle de type Likert allant de 1 (presque jamais) à 5 (presque toujours). En somme, la version abrégée de l'échelle de mesure du BEPT est composée de 13 items mesurant les trois dimensions comportant l'échelle originale. Les résultats de l'alpha de Cronbach ($\alpha = .87$) démontrent un indice satisfaisant la consistance interne de cette échelle. De plus, la matrice des types montre que les items obtiennent une saturation qui varie entre $r = .33$ et $r = .82$. Toutefois, les résultats des analyses factorielles montrent que deux facteurs sont extraits. En effet, la solution à deux facteurs ne semble pas pertinente, car il est parait difficile de donner une signification aux items et facteurs extraits. En outre, l'échelle originale de laquelle nous nous sommes inspirés comporte trois facteurs (sérénité, harmonie sociale et engagement). Nous conservons ainsi la structure factorielle originale.

2.3.2. La détresse psychologique au travail

La détresse psychologique au travail des fonctionnaires pénitentiaires est mesurée à partir de l'échelle de mesure de la DPT de Gilbert et al. (2011). Pour l'intérêt scientifique de cette recherche nous avons fait une version abrégée de cette échelle de mesure. Nous nous sommes basées sur l'étude exploratoire pour choisir les items qui convient le mieux au contexte du travail des fonctionnaires pénitentiaires (El Bardouni, 2022). Nous avons ainsi conservé 13 énoncés ; quatre items pour la dimension de l'irritabilité/agressivité (e.g., *je suis agressif pour tout et pour rien*) ; quatre items pour la composante de l'anxiété/dépression (e.g., *je me sens préoccupé, anxieux.*) ; cinq items pour la dimension de désengagement au travail (e.g., *j'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner*). De ce fait, le répondant répond aux énoncés, sur une échelle de réponse de type Likert allant de 1 (presque jamais) à 5 (presque toujours), selon le degré auquel ceux-ci lui correspondent. La version abrégée de l'échelle de mesure de la DPT dispose un indicateur de l'homogénéité interne satisfaisante ($\alpha = .84$). En revanche, en examinant les résultats de matrice de corrélation, nous constatons que l'item 10 sature à la fois sur le facteur 1 et le facteur 2, son coefficient de corrélation avec le facteur 1 est très fort à comparaison de celui avec le facteur 2. De plus, le seul item qui se trouve dans le facteur 2 (item 13) a un coefficient de corrélation faible $r = .31$. Pour cette raison, nous décidons de

conserver la structure factorielle de l'échelle initiale de laquelle nous nous sommes inspirés composée de trois facteurs.

2.3.3. Climat de travail

En ce qui concerne le climat de travail, cette variable est mesurée en nous inspirant des travaux de Roy (1989) et de l'étude exploratoire (El Bardouni, 2022). L'échelle de Roy (1989) est composée de 33 items, regroupés en trois dimensions, à savoir la reconnaissance/considération qui mesure le degré de latitude laissé aux travailleurs ainsi que la perception de se sentir reconnu par l'organisation. Puis, l'environnement physique—qui réfère à la perception de la qualité du milieu physique de travail et les méthodes qui sont utilisées pour inciter les employés à travailler (Roy, 1989). Dans ce cadre, les résultats obtenus de l'étude exploratoire nous amènent à considérer huit items regroupés en deux dimensions. La première dimension mesure la reconnaissance/considération et comporte quatre items (e.g., *je suis traité avec respect et dignité*). Puis, la deuxième dimension évalue les méthodes d'incitation au travail et se compose de quatre items (e.g., *des promesses sont utilisées pour m'inciter à travailler*). Ainsi, le participant est invité à répondre à une échelle de type Likert en cinq points allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Enfin, le coefficient de l'alpha de Cronbach démontre un indice de consistance satisfaisante ($\alpha = .79$).

4. Résultats

Dans la perspective de répondre aux hypothèses de recherche du rôle du climat de travail dans la santé psychologique des fonctionnaires pénitentiaires, des analyses de régression sont réalisées. Les analyses sont ainsi conduites par le logiciel SPSS version 25. Nous faisons le nettoyage des données et la vérification de certains postulats. Tout d'abord, nous vérifions les données manquantes via le tableau de fréquences pour les différentes variables (Houlfort & Laurent, 2014). Ensuite, nous vérifions la normalité multivariée (i.e., asymétrie et aplatissement) à l'aide des tests de distance skwenes et kurtosis. Nous repérons de même les données aberrantes via le score Z. Enfin, la multicollinéarité entre les variables est vérifiée à l'aide des analyses de corrélation.

De ce fait, les analyses de régressions rapportent que le climat de travail est associé positivement au bien-être psychologique au travail ($\beta = 0,57$, $R^2 = 0,35$, $t(1066) = 22,86$ $p < 0,0$) et négativement à la détresse psychologique au travail chez les fonctionnaires pénitentiaire ($\beta = -0,27$, $R^2 = 0,09$, $t(1066) = -9,20$ $p < 0,0$). En effet, les résultats obtenus soutiennent ce que nous avons avancés dans H1 et H2.

Tableau 1 : Effet du climat de travail le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique au travail des fonctionnaires pénitentiaires

Modèle	β	t	R^2	P
Bien-être psychologique au travail				
Climat de travail	0,57	(1066) = 22,86	0,35	0,0
Détresse psychologique au travail				
Climat de travail	-0,27	(1066) = -9,20	0,09	0,0

Note. $p < 0,01$

5. Discussion

Cette étude sert à vérifier le rôle du climat de travail dans la protection de la santé psychologique des fonctionnaires pénitentiaires. Dans l'ensemble, les résultats vont dans le sens des études antérieures, le climat de travail constitue un levier très important dans la protection de la santé psychologique des fonctionnaires pénitentiaire. Nous constatons à partir de l'analyse des résultats que le climat de travail favorise le bien-être psychologique au travail et atténue la détresse psychologique des travailleurs. En effet, les fonctionnaires qui se sentent considérés et ayant des sentiments de valeur et de fierté au travail manifestent un bien-être psychologique au travail élevé et leur détresse psychologique diminue. De même, les fonctionnaires qu'on incite à travailler et on leur dispose les moyens de s'actualiser et de se réaliser ressentent un bon état de santé psychologique dans leur milieu de travail. Ce constat est soutenu par les résultats de l'étude qualitative exploratoire, réalisée précédemment. A ce propos, « l'ambiance entre collègues et la relation avec les supérieurs » figure parmi les catégories thématiques les plus saillantes (El Bardouni, 2022). Ce résultat est appuyé par les études précédentes qui postulent que le climat du travail influence la détresse psychologique et le bien-être psychologique au travail (Gilbert et al., 20011 ; Savoie & Brunet, 2000).

En outre, Brunet et Savoie (2000) rapportent que le climat de travail positif produit des effets positifs, comme le BEPT et certains comportements prosociaux. Cette ressource est considérée par ces deux auteurs comme un pilier primordial sur lequel les travailleurs se basent pour évaluer la façon dont ils sont traités dans leur milieu de travail, notamment en ce qui concerne les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques. A cet effet, malgré les exigences inhérentes au milieu carcéral, la perception du climat de travail par les fonctionnaires pénitentiaires tend à être positive. Ce contexte organisationnel génère le sentiment de l'insécurité et de la méfiance, mais il contribue également à la création de l'ambiance entre les collègues et avec les supérieurs. Ce climat de travail favorable amène les fonctionnaires à se sentir mieux au travail et protège leur santé psychologique. Dans cette ligne de pensée, Ntsam-Sima et al. (2013) attestent le rôle capital du climat de travail dans la prédiction de la santé psychologique des enseignants. Il

s'ensuit que le climat de travail influe sur le bien-être psychologique au travail, de telle sorte que plus l'enseignant dispose cette ressource nécessaire au travail, plus il est motivé et son bien-être est élevé.

Concernant le volet négatif de la SPT, il est constaté que le climat de travail diminue le la DPT chez les fonctionnaires pénitentiaires. Cela correspond à l'étude de Beecroft et al. (2008) qui rapporte l'existence du lien négatif entre le climat psychologique de travail et la DPT chez les infirmiers au Québec. De plus, Aiken et al. (2008) suggèrent qu'il y a une relation négative entre le climat psychologique de travail et l'épuisement professionnel des infirmières américaines. Par ailleurs, Azouaghe (2019) souligne que le climat de travail joue un rôle déterminant sur la santé psychologique des enseignants marocains. De même Khaoudi (2020) rapporte que la qualité des relations interpersonnelles, la bonne ambiance entre collègue, la considération et la reconnaissance constituent des facteurs de protection et d'amélioration de la SPT des infirmiers. Ainsi, les résultats de cette recherche soutiennent ce qui est constaté dans le même contexte culturel. Ils attestent ainsi l'importance du climat de travail en tant que facteur de l'environnement sociale dans la mobilisation du dynamisme interne et la satisfaction des besoins de la compétence et de l'affiliation sociale de ces fonctionnaires.

Conclusion

En guise de conclusion, il ressort des résultats de cette étude que le climat de travail favorise le BEPT et diminue DPT des fonctionnaires pénitentiaires. De nombreux constats peuvent être tirés au regard de la discussion. De prime abord, il est important de favoriser le climat de travail au sein du milieu pénitentiaire. Il s'agit de renforcer la qualité des relations interpersonnelles des collègues entre eux et avec les supérieurs hiérarchiques. Cela revient à dire qu'il faut programmer des actions de formation pour améliorer les relations interpersonnelles et créer un environnement d'échange et de partage propice entre les collègues et les supérieurs. De même, nous proposons d'opter à une politique de gestion visant la reconnaissance des efforts des fonctionnaires pour encourager ces deniers et les motiver davantage. Par ailleurs, il paraît nécessaire d'agir sur les besoins essentiels des fonctionnaires pénitentiaires en termes de compétences et d'affiliation sociale. En ce sens, il est fort pertinent d'améliorer le sentiment de compétence chez le fonctionnaire et de lui donner l'opportunité de réaliser son plein potentiel. De même, il est primordial de renforcer les liens et les contacts des fonctionnaires les uns avec les autres, de telle sorte que tout fonctionnaire soit amené se sentir aimé et accepté par les autres et affilié à un monde social. En somme, le climat du travail constitue l'un des facteurs d'amélioration de la SPT des

fonctionnaires pénitentiaires. Il permet d'agir de promouvoir la santé psychologique des fonctionnaires et de contrer aux exigences retrouvées au milieu pénitentiaire.

Conflit d'intérêts : Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

Déclaration de financement : Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

References:

1. Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). *Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes*. *Journal of Nursing Administration*, 38(5), 223-229.
2. Association de alttakaful alaijtimaei des fonctionnaires de la DGAPR, (2020). *Présentation de l'Association de alttakaful alaijtimaei des fonctionnaires de la DGAPR*. Rabat.
3. Azouaghe, S. (2019). *Santé psychologique au travail dans le milieu scolaire public : étude des déterminants organisationnels et psychologiques chez les enseignants marocains*. [Thèse de doctorat, Université de Grenoble Alpes].
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide* (Volume III; pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
5. Beecroft, P.C., Dorey, F., Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 41–52.
6. Botha, C., & Pienaar, J. (2006). South African correctional official occupational stress : The role of psychological strengths. *Journal of Criminal Justice*, 34 (1), 73–84.
7. Boudrias J. S., Gaudreau P. Desrumaux P., Leclerc J-S., Ntsame-Sima M. Savoie A., & Brunet L. (2014) Verification of a Predictive Model of Psychological Health at Work in Canada and France. *Psychologica Belgica*, 54(1), 55-77.
8. Boudrias J.-S., Desrumaux P., Gaudreau P., Nelson K., Brunet L. & Savoie A., (2011) Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372-395.

9. Bouterfas, N. (2014). *Vers un modèle de la sante psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien-être, la détresse et l'épuisement*. [Thèse de doctorat, Université de Lille3].
10. Courcy, F. (2002). *Les comportements d'agression en milieu de travail : Élaboration et validation d'un instrument de mesure*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal].
11. Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (2020). *Présentation de la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion*. Repéré sur le site https://www.dgapr.gov.ma/articles.php?id_menu=12
12. Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (2018a). *Rapport d'activités 2018*. Rabat.
13. El Bardouni, A. (2022). *Effets des exigences du travail, des ressources au travail et des ressources personnelles sur la sante psychologique des fonctionnaires pénitentiaires*. [Thèse de doctorat, Université Mohammed V de Rabat].
14. Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 61(4), 195-203.
15. Gilbert, M.-H., Lebrock, P., & Savoie, A. (2006). Validation initiale d'un modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail. Acte du 14e congrès de l'AIPTLF, Hammamet.
16. Gilbert, M.-H., Lebrock, P., & Savoie, A. (2006). Validation initiale d'un modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail. Acte du 14e congrès de l'AIPTLF, Hammamet.
17. Houlfort, N. & Laurent, F.-A. (2014). Les régressions linéaires et logistiques illustration de la prédiction de l'anxiété chez les enseignants. In M. Corbière, & N. Larivière (Eds.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (pp. 422-444). Canada : les Presses de l'Université du Québec.
18. Khaoudi, A. (2020). *Sante psychologique au travail des infirmiers du centre hospitalier Ibn Sina : approche des déterminants organisationnels, psychosociaux et personnels*. [Thèse de doctorat, Université Mohammed V de Rabat].
19. Kommer, M. M. (1993). A dutch prison officer's work: Balancing between prison policy, organizational structure and professional autonomy. *Netherlands journal of social science*, 29(2), 130-146.
20. Nelson, K. (2014). *Le leadership authentique : validation d'une mesure et étude de ses effets sur le climat de travail et le bien-être des personnes*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal].

21. Ntsam-Sima, M. N., Desrumaux, P. & Boudrias, J.-S. (2013). Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 97 (1), 69-87.
22. Roy, F. (1989). *Élaboration et validation d'un questionnaire sur le climat de travail*. [Mémoire de master, Université de Montréal].
23. Savoie, A. & Brunet, L. (2000). *Climat organisationnel et culture organisationnelle : Apports distincts ou redondance ?* *Revue québécoise de psychologie*, 21 (2).
24. Therriault, P.-Y., Saint-Jean, M., Ruelland, I., Rhéaume, J., Alderson, M., & Lavoie, M. (2014). Le collectif de travail : une protection pour la santé psychologique d'éducateurs d'ateliers industriels en milieu carcéral. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(1), 43-62.
25. Vallerand, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française. *Psychologie canadienne*, 30(4), 662-680.