



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

Université A. MIRA- BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département de Psychologie et d'Orthophonie

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Psychologie

Option : Psychologie du Travail, d'Organisation et Gestion des Ressources Humaines

THÈME

L'impact du bien-être au travail sur la productivité et la performance des salariés

Cas pratique : Spa Général Emballage Akbou

Réalisé par :

M. SADELLI Abdelkader

M. TAGGUEB Mohand

Encadré par :

Dr. DABOUZ Ali

Année universitaire 2022-2023

Remerciement

*Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à toutes les **personnes** qui ont contribué à la réalisation de ce travail de longue durée. Leur soutien et leur aide ont été inestimables, tant sur le plan professionnel que sur le plan humain.*

*Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre gratitude à notre créateur, notre **bon Dieu**, pour nous avoir accordé la force, la volonté et le courage nécessaires pour mener à bien cette recherche.*

*Nous tenons également à remercier chaleureusement notre encadreur, le **Dr Ali Dabouz**, pour son orientation précieuse et son soutien tout au long de notre démarche. Ses conseils éclairés ont été d'une importance capitale dans la réussite de notre travail.*

*Nos remerciements vont également à toute l'équipe de l'entreprise **Spa Général Emballage**, qui nous a accordé une aide précieuse. Nous sommes reconnaissants envers le personnel de l'établissement pour leur gentillesse et leur disponibilité lors de nos échanges et de nos questionnements.*

*Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers nos **enseignants**, véritables piliers de notre formation. Leur expertise, leur dévouement et leur passion pour l'enseignement ont grandement contribué à notre niveau actuel et à notre développement professionnel.*

*À tous nos **proches et nos amis**, nous adressons nos remerciements les plus sincères. Votre soutien, votre encouragement et votre présence ont été une source de motivation et de réconfort tout au long de cette aventure. Votre confiance en nous a été précieuse et nous vous en sommes profondément reconnaissants.*

*Enfin, nous tenons à remercier toutes les **personnes** qui, de près ou de loin, ont apporté leur aide ou leur soutien à la réalisation de ce travail modeste. Vos contributions ont été essentielles et ont grandement enrichi notre recherche.*

Nous sommes conscients que cette liste de remerciements ne saurait être exhaustive, mais nous tenons à exprimer notre gratitude envers chacune des personnes mentionnées. Leur soutien et leur confiance ont été des moteurs indispensables dans la réalisation de ce travail.

Encore une fois, merci du fond du cœur à tous ceux qui ont été présents à nos côtés.

Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail à mes parents, **Nouara** et **Abdallah**, pour leur soutien inconditionnel, leurs encouragements et les sacrifices consentis afin de me permettre de poursuivre mes études dans les meilleures conditions. Leur soutien constant tout au long de mes années d'études a été d'une importance capitale.*

*Je souhaite également adresser cette dédicace à mon cher frère **Hassan** et à mes chères sœurs **Kahina, Saida, Hakima, Ghania, Sarah** et **Kiassa**. Votre présence et votre soutien ont été une source de motivation et de réconfort pendant tout mon parcours.*

*À toute ma famille, **cousins** et **cousine**, je vous adresse mes sincères remerciements pour votre soutien et votre encouragement tout au long de mon cheminement académique. Votre soutien inconditionnel a été un pilier essentiel dans ma réussite.*

*J'aime exprimer ma gratitude à mon promoteur, **Dr. Ali Dabouz**, pour sa patience, ses efforts intenses et sa disponibilité permanente. Votre expertise et vos conseils précieux ont grandement contribué à l'aboutissement de ce travail.*

*À mes chers **ami(e)s**, vous avez été présents à mes côtés, m'encourageant et me motivant dans cette aventure académique. Votre amitié précieuse a été une source de force et de joie.*

*Je tiens à remercier tout particulièrement **Tassadit** et **Yuva** pour leur aide précieuse dans la réalisation de ce travail. Votre soutien et vos conseils ont été inestimables et ont contribué à la qualité de ce projet.*

*À tous mes **camarades** de la promotion Master en Psychologie du travail, d'organisation et GRH, je vous adresse mes remerciements. Votre collaboration, vos discussions enrichissantes et votre esprit d'équipe ont été essentiels dans notre parcours commun.*

*Enfin, j'exprime ma reconnaissance envers tous mes **enseignants** qui ont partagé leur savoir et leur passion tout au long de mon parcours académique. Vos enseignements ont façonné ma pensée et m'ont permis de grandir tant sur le plan professionnel que personnel.*

*Je dédie également cette recherche à mon cher binôme, **Moh** ainsi qu'à sa **famille**. Votre collaboration et votre amitié ont été d'une importance capitale dans la réalisation de ce travail.*

Année académique 2022/2023.

AB/Kader Sadelli

Dédicaces

*Je Dédie ce modeste travail à mes parents (**Djaouida et Laaziz**) pour leur soutien, leur encouragement, et leurs sacrifices faits pour me permettre de suivre mes études dans les meilleures conditions possibles, et ne m'avoir jamais cessé de m'encourager tout au long de mes années d'études.*

*À mon cher frère et chère sœur (**Ali, Kahina** et son mari **Yassine**).*

À toute ma famille oncle et tantes, cousins et cousines sans exception

*À mon promoteur **Dr Ali Dabouz** pour sa patience, ses efforts intenses et sa disponibilité permanente. Votre expertise et vos conseils précieux ont grandement contribué à l'aboutissement de ce travail.*

*À mes chers ami(e)s (**Nassim Meziani, Nassim Alkama, Nabil, Sami, Sassa, Fatima, Sarah, Rania**).*

À tous mes camarades de la promotion MASTER en psychologie du travail, d'organisation GRH 2022/2023.

Bien sûr à tous mes enseignants, durant mon parcours académique.

*À mon cher binôme **Kader** ainsi que sa famille.*

Mohand

Tableau des abréviations

GRH	Gestion des ressources humaines
RH	Ressources humaines
SPA	Société par action
QVT	Qualité de vie au travail
ISO	Organisation internationale de normalisation
SARL	Société À Responsabilité Limitée
DPI	Développent Partner International
WTCA	World Trade Center
SAREL	Société à responsabilité limitée
ANEM	Agence nationale de l'emploi
ZI	Zone industrielle
OIT	Organisation internationale du travail
PTF	Productivité totale des facteurs
TRG	Taux de rendement global

Liste des tableaux

Tableau n° 01 : distribution de l'échantillon.....	33
Tableau n° 02 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe.....	33
Tableau n° 03 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge.....	34
Tableau n° 04 : la répartition de l'échantillon étudié selon la situation familiale.....	34
Tableau n° 05 : la répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction.....	34
Tableau n° 06 : la répartition de l'échantillon étudié selon la catégorie socioprofessionnelle	35
Tableau n° 07 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'ancienneté professionnelle... ..	35
Tableau n° 08 : les facteurs d'influence sur le bien-être au travail	35
Tableau n° 09 : l'impact du bien-être au travail sur le sentiment de satisfaction des salariés dans le poste	36
Tableau n° 10 : l'influence du bien-être au travail et la réaction des salariés vis-à-vis des sentiments de stress au travail.	36
Tableau n° 11 : l'impact des mesures prise sur d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.....	37
Tableau n° 12 : l'impact du bien-être au travail sur l'importance de travail chez les salariés.	37
Tableau n° 13 : l'impact du changement sur la satisfaction par l'équilibre entre le travail et la vie professionnelle.	38
Tableau n° 14 : les facteurs influents dans l'entreprise sur la productivité des salariés au travail.....	38
Tableau n° 15 : les facteurs influents dans l'entreprise pour amélioration de la productivité des salariés	39
Tableau n° 16 : l'impact de période de travail dans la journée sur la productivité des salariés.	39
Tableau n° 17 : l'influence des facteurs de motivations sur le bien-être selon les avis des salariés au travail.	40
Tableau n° 18 : les facteurs d'influence sur la performance des salariés.....	40
Tableau n° 19 : les avis des salariés au sujet de leurs performances dans l'entreprise Spa Général Emballage, suivant un niveau positif de perception.	41

Tableau n° 20 : les facteurs nécessaires à l'amélioration de la performance des salariés dans l'entreprise.....	41
Tableau n° 21 : la corrélation entre la promotion du bien-être et l'assurance maladie. ...	42
Tableau n° 22 : la corrélation entre la promotion du bien-être par l'adaptation et la flexibilité au travail.....	42
Tableau n° 23 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les pauses de repos dans l'entreprise.	43
Tableau n° 24 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les programmes de remises en formes.	43
Tableau n° 25 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les séances de coaching.....	44
Tableau n° 26 : la corrélation entre la promotion du bien-être et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.....	44
Tableau n° 27 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les activités de l'entreprise.....	45
Tableau n° 28 : la corrélation entre la promotion du bien-être et la nutrition	45
Tableau n° 29 : la corrélation entre l'environnement de travail et l'état psychique des salariés dans l'entreprise	46
Tableau n° 30 : la corrélation entre l'environnement du travail et les avantages sociaux offerts par l'entreprise	46
Tableau n° 31 : la corrélation entre la culture d'entreprise chez les salariés et le comportement au travail.....	47
Tableau n°32 : la corrélation entre la culture de respect travail et les comportements des salariés au sein de l'entreprise	47
Tableau n° 33 : la corrélation entre le facteur de la communication au sein de l'entreprise sur les relations entre les salariés.....	48

Listes des figures

Figure n°01 : Pyramide de Maslow.....	4
Figure n°02 : Logo de Général Emballage.....	28
Figure n°03 : Spa Général Emballage.....	31

Sommaire

Remerciements

Dédicaces

Tableau des abréviations

Liste des tableaux

Listes des figures

Introduction..... 1

Partie théorique

Chapitre 1 : Les études antérieures en psychologie du travail

Préambule

1. L'étude d'Abraham MASLOW 1968 sur Bien-être au travail 4

1.1 Pyramide des besoins 4

1.2 Fondements théoriques..... 5

1.3 Caractéristique de la hiérarchie des besoins 5

2. L'étude de Wall Thomas (1979) sur le bien-être psychologique..... 5

2.1 Objectif 5

2.2 Méthodologie 5

2.3 Les dimensions 5

2.4 Résultats 6

3. L'étude de Willam Kahn. (1990) sur le bien-être au travail 6

3.1 Objectif..... 6

3.2 Méthodologie 6

3.3 Contexte de l'étude 6

3.4 Cadre théorique de l'étude..... 6

3.5 Les conditions psychologiques favorisant l'engagement 6

4. Les approches du bien-être au travail..... 7

4.1 L'approche ergonomique du bien-être au travail	7
4.2 L'approche psychologique du bien-être au travail	7
4.3 L'approche organisationnelle du bien-être au travail	8
4.4 L'approche de la qualité de vie au travail (QVT)	8
5. Les dimensions du bien-être au travail	8
5.1 La satisfaction professionnelle	9
5.2 Le bien-être psychologique	9
5.3 La santé physique	9
5.4 L'environnement de travail	9
5.5 L'équilibre travail-vie personnelle	9
6. Les facteurs du bien-être au travail	9
6.1 La reconnaissance	9
6.2 Le soutien social	9
6.3 L'autonomie	10
6.4 La qualité de vie au travail	10
6.5 La formation professionnelle	10
7. Les impacts du bien-être au travail	10
7.1 La productivité accrue	10
7.2 La réduction de l'absentéisme	10
7.3 L'amélioration de la santé mentale	11
7.4 La réduction du stress	11
7.5 Amélioration de la rétention des employés	11
7.6 L'amélioration de la réputation de l'entreprise	11
8. L'étude de James K Harter, Schmidt, & Hayes, T. L. (2002).	11
8.1 La méthodologie de la recherche	11
8.2 Les résultats de l'étude	11
8.3 La discussion de l'étude	11
9. Types de productivité	12
9.1 La productivité du travail	12
9.2 La productivité des équipements	12

9.3 La productivité globale	12
10. Les facteurs de la productivité.....	13
10.1 Le défi	13
10.2 La compétence	13
10.3 La concentration.....	13
10.4 Le contrôle.....	13
11. L'étude de John P Kotter et James L Heskett en 1992	13
11.1 Méthodologie de l'étude	13
11.2 Les dimensions culturelles	14
11.3 Les résultats de l'étude	14
11.4 Implication	14
12. Types de performance	14
12.1 La performance économique.....	14
12.2 La performance financière	14
12.3 La performance opérationnelle	14
12.4 La performance sociale	14
12.5 La performance environnementale.....	15
12.6 La performance individuelle	15
13. Les composants de la performance	15
13.1 Les compétences	15
13.2 Les motivations	15
13.3 Les conditions de travail	15
14. Les indicateurs de la performance.....	15
14.1 Les indicateurs financiers.....	15
14.2 Les indicateurs de satisfaction client	15
14.3 Les indicateurs de productivité	15
14.4 Les indicateurs de qualité.....	15
14.5 Les indicateurs de performance individuelle	16
14.6 Les indicateurs de performance collective.....	16
15. Les indicateurs de mesure de la gestion de performance	16

15.1 Les objectifs de SMART.....	16
15.2 Le tableau de bord.....	16
15.3 L'évaluations de performance.....	16
15.4 Le feedback	16
15.5 La formation.....	16
15.6 Équilibre vie professionnelle	16

Chapitre 2 : Le cadre méthodologique

Préambule

1. La problématique	18
2. Les hypothèses.....	20
3. Les raison du choix du thème	20
4. Les objectifs de la recherche	20
5. Définition des concepts clés	21
5.1 Le bien-être	21
5.2 Le bien-être au travail	21
5.3 Le bien-être social.....	21
5.4 Salariés	21
5.5 La qualité de vie	22
5.6 Une entreprise	22
5.7 Travail	22
5.8 Travail flexible.....	22
5.9 Productivité	22
5.10 Performance	23
6. La méthode et la technique de recherche	23
6.1 La méthode utilisée dans la recherche	23
6.2 La technique utilisée	23
7. Le choix de l'échantillon	24
8. La pré-enquête	25

9. L'enquête de terrain.....	25
10. Les difficultés rencontrées.....	25
Cadre pratique de la recherche	
Chapitre 3 : Présentation de l'organisme d'accueil	
Préambule	
1. Présentation de Général Emballage Spa.....	28
1.1 L'historique	29
1.2 L'activité principale	31
1.3 Les valeurs de l'entreprise	31
Chapitre 4 : Analyse et interprétation des résultats	
Préambule	
1. Analyse et interprétation des résultats.....	33
1.1 Présentation des caractéristiques de la population étudiée	33
2. Analyse des données de la première hypothèses	42
3. Analyse des données de la deuxième hypothèses	46
4. Les résultats finals des hypothèses.....	48
4.1 Discussion sur les hypothèses	48
4.2 La première hypothèse	48
4.3 La deuxième hypothèse.....	49
La conclusion.....	51
Liste bibliographique	52
Annexes	

INTRODUCTION

Introduction

Pendant longtemps, le travail a été considéré par les salariés comme un simple gagne-pain, un moyen de subvenir à leurs besoins sans aucune considération relative au bien-être.

L'entreprise est certes une unité de production mais, elle est avant tout une organisation, composée de facteurs humains qui permettent son existence première. On pouvait ne l'aborder que sous un angle économique, mais se serait insuffisant, car, étant donné le rôle crucial de l'homme dans son fonctionnement, une approche sociale, est essentielle, et pour cela les entreprises doivent être très attentives au niveau de satisfaction de leurs salariés.

Notre travail se devise en deux parties, la partie théorique et la partie pratique.

Cette recherche est concentrée sur les facteurs d'impact du bien-être au travail sur la productivité et la performance des salariés. Le premier chapitre traite les différentes études antérieures en psychologie du travail sur le bien-être au travail est la productivité des salariés et la performance des salariés.

Le deuxième chapitre de ce mémoire explique le cadre méthodologique de la recherche. On y présente la problématique et les hypothèses qui en découlent, les raisons de choix de thème ainsi les objectifs à atteindre à travers cette recherche, la méthode et la technique de recherche, ainsi que les difficultés rencontrées.

Dans le troisième chapitre, on présente l'entreprise qui a été le lieu de déroulement de notre enquête en abordant les points suivants : situation historique et géographique, les principales directions de l'entreprise et les activités de l'entreprise.

Dans le quatrième chapitre, nous présentons une analyse et une interprétation des résultats obtenus, une discussion de résultats est présentée afin de vérifier les hypothèses émises et répondre sur les questions de la recherche.

Partie théorique

Chapitre 1 :
Les études antérieures en
psychologie du travail

Préambule

Dans ce chapitre on va parler sur les études antérieures faites en psychologie du travail sur le bien-être au travail et la productivité et la performance des salariés.

1.L'étude d'Abraham MASLOW 1968 sur Bien-être au travail

1.1 La pyramide des besoins

La hiérarchie des besoins de Maslow se présente généralement sous la forme d'une pyramide à cinq niveaux. Du bas vers le haut, les niveaux de besoins sont les suivants :

- a. **Les besoins physiologiques** : Ce sont les besoins fondamentaux nécessaires à la survie, tels que la nourriture, l'eau, le sommeil et l'abri.
- b. **Les besoins de sécurité** : Une fois que les besoins physiologiques sont satisfaits, les individus cherchent à se sentir en sécurité et protégés, tant sur le plan physique que sur le plan émotionnel.
- c. **Les besoins d'appartenance et d'amour** : Une fois les besoins de sécurité assurés, les individus cherchent à établir des relations sociales, à être acceptés par les autres et à se sentir aimés et appartenir à un groupe.
- d. **Les besoins d'estime** : Une fois les besoins d'appartenance satisfaits, les individus cherchent à développer une estime de soi, puis chercher à arracher la reconnaissance des autres et à mériter leur respect et confiance.
- e. **Les besoins d'accomplissement personnel** : Au sommet de la pyramide, une fois que tous les besoins précédents sont satisfaits, les individus cherchent à réaliser leur plein potentiel, à poursuivre des objectifs personnels, à se développer et à se réaliser.



Figure n°01 : La pyramide de Maslow

1.2 Fondements théoriques

Maslow s'est intéressé à comprendre ce qui motive les individus à agir et à atteindre leurs objectifs. Il a développé sa théorie de la hiérarchie des besoins en s'appuyant sur diverses influences, notamment la psychologie humaniste, la psychologie de la personnalité et l'anthropologie culturelle.

1.3 Caractéristiques de la hiérarchie des besoins

La pyramide de Maslow est souvent représentée avec cinq niveaux de besoins, mais il est important de noter que tous les individus ne suivent pas rigoureusement cette hiérarchie. Certains peuvent poursuivre des besoins plus élevés avant d'avoir totalement satisfait les besoins inférieurs. Les besoins de base sont considérés comme des besoins déficitaires, tandis que les besoins supérieurs sont considérés comme des besoins de croissance. (Abraham Maslow, 1968, pp. 10-13).

2. L'étude de Wall Thomas sur le bien-être psychologique (1979)

2.1 L'objectif

L'objectif de cette étude était de développer des échelles de mesure pour évaluer différentes attitudes liées au travail et des aspects du bien-être psychologique des individus dans le contexte professionnel.

2.2 La méthodologie

Les chercheurs ont utilisé des questionnaires auto-administrés pour recueillir des données auprès d'un échantillon d'employés travaillant dans diverses professions. Ils ont développé plusieurs échelles de mesure pour évaluer les dimensions.

2.3 Les dimensions

A- La satisfaction au travail : Cette échelle visait à mesurer la satisfaction générale des individus à l'égard de leur travail, y compris la satisfaction vis-à-vis des tâches, du salaire, des possibilités de promotion, de la reconnaissance.

B- La satisfaction vis-à-vis du salaire : Cette échelle mesurait la satisfaction des individus envers leur rémunération et leurs avantages sociaux.

C- La satisfaction vis-à-vis des relations avec les collègues : Cette échelle évaluait la satisfaction des individus par rapport à leurs interactions et leurs relations avec leurs collègues de travail.

D- La satisfaction vis-à-vis des possibilités de promotion : Cette échelle mesurait la satisfaction des individus quant aux opportunités de promotion et d'avancement professionnel dans leur travail.

E- L'épanouissement psychologique : Cette échelle cherchait à évaluer le bien-être psychologique des individus, y compris leur estime de soi, leur autonomie, leur compétence et leur sentiment de réalisation personnelle dans leur travail.

2.4 Les résultats

Les chercheurs ont obtenu des résultats montrant que les échelles développées étaient fiables et valides pour mesurer les différentes dimensions du bien-être psychologique et des attitudes au travail chez les employés. Ces échelles ont permis de quantifier et de comparer les niveaux de satisfaction au travail, de satisfaction salariale, de satisfaction des relations avec les collègues, de satisfaction des possibilités de promotion et d'épanouissement psychologique. (Peter Wall, 1979, pp. 129-148).

3. L'étude de Willam Kahn sur le bien-être au travail (1990). Conditions psychologiques de l'engagement et du désengagement personnel au travail.

3.1 L'objectif

L'objectif de cette étude était d'examiner les conditions psychologiques qui favorisent l'engagement et la motivation des employés au travail, ainsi que les facteurs qui peuvent conduire au désengagement.

3.2 La méthodologie

L'auteur a réalisé une revue de la littérature existante sur l'engagement et le désengagement au travail, en se basant sur des études antérieures dans le domaine de la psychologie et des sciences du travail. Il a identifié les conditions psychologiques qui influencent l'engagement des individus dans leur travail et a examiné les conséquences du désengagement sur les individus et les organisations.

3.3 Le contexte

L'auteur s'appuie sur la notion d'engagement au travail, qui se réfère à l'état d'esprit positif dans lequel les individus sont pleinement investis, galvanisés et enthousiastes vis-à-vis de leur travail. Il souligne également l'importance de comprendre les facteurs qui peuvent conduire au désengagement, où les individus peuvent se sentir émotionnellement détachés, désintéressés et peu motivés dans leur travail.

3.4 Le cadre théorique

Kahn développe un modèle théorique en s'appuyant sur les concepts de "rôles personnels" et de "systèmes personnels". Les rôles personnels font référence aux relations et aux interactions que les individus ont avec leur travail, tandis que les systèmes personnels englobent les aspects cognitifs, émotionnels et comportementaux liés à ces rôles.

3.5 Les conditions psychologiques favorisant l'engagement

La signification : Kahn souligne que lorsque les tâches et les objectifs du travail sont perçus comme significatifs, en alignement avec les valeurs et les aspirations personnelles des individus, cela favorise un engagement plus élevé.

La compétence : Les individus ont besoin de se sentir compétents dans l'exécution de leurs tâches et d'avoir l'occasion de développer leurs compétences pour maintenir un engagement élevé.

L'autonomie : L'autonomie et le contrôle sur la manière dont les individus accomplissent leur travail sont des facteurs clés pour favoriser l'engagement.

La connexion : Les individus ont besoin de se sentir connectés et soutenus par leurs collègues, leurs superviseurs et l'organisation dans son ensemble pour maintenir un engagement élevé.

Les conséquences du désengagement : Kahn souligne que le désengagement peut entraîner des conséquences négatives pour les individus et les organisations. Cela peut inclure une baisse de la performance au travail, une augmentation de l'absentéisme, un plus grand roulement du personnel et des problèmes de santé mentale tels que le stress et l'épuisement professionnel. (Kahan william A, 1990, pp. 629-724).

4. Les approches du bien-être au travail

4.1 L'approche ergonomique du bien-être au travail

Elle consiste à adapter l'environnement de travail aux caractéristiques physiques et cognitives des travailleurs, afin de réduire les contraintes physiques, mentales et environnementales liées au travail et de prévenir les troubles musculosquelettiques, les accidents du travail et le stress. Cette approche prend en compte l'ergonomie, c'est-à-dire la science qui étudie les interactions entre l'homme et son environnement de travail, en vue d'optimiser le bien-être, la santé, la sécurité et la performance des travailleurs. Elle peut inclure l'aménagement des postes de travail, la réduction des risques professionnels, l'adaptation des tâches et des équipements, la formation des employés, la participation des travailleurs à la prise de décision, etc. L'approche ergonomique est largement utilisée dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de la gestion des ressources humaines, de la conception de produits et d'outils. (Guérin Nathalie, 2014, pp. 36-47).

4.2 L'approche psychologique du bien-être au travail

Cette approche met l'accent sur les aspects mentaux, émotionnels et comportementaux du bien-être au travail. Elle se concentre sur les facteurs psychologiques qui influencent le bien-être des travailleurs, tels que le stress, la satisfaction au travail, l'engagement, la communication, la culture organisationnelle, l'autonomie.

Cette approche considère que le bien-être des travailleurs est influencé par les interactions entre l'individu, son travail et son environnement social. Elle prend en compte les besoins psychologiques des travailleurs et cherche à promouvoir un environnement de travail favorable à leur santé mentale.

Les stratégies pour mettre en œuvre cette approche peuvent inclure l'identification et la gestion du stress, la promotion de la communication ouverte, la création d'un environnement de travail positif et inclusif, la formation en compétences émotionnelles et sociales, etc.

Cette approche est utilisée dans les domaines de la psychologie du travail, de la santé mentale au travail, de la gestion des ressources humaines, et peut aider les employeurs à promouvoir un environnement de travail sain et productif pour leurs travailleurs. (Forest Jacques, 2016, pp. 235-250).

4.3 L'approche organisationnelle du bien-être au travail

Met l'accent sur les facteurs organisationnels qui influencent le bien-être des travailleurs. Elle considère que l'environnement de travail, la culture organisationnelle, la structure et les processus de l'entreprise ont un impact sur la santé et le bien-être des employés.

Cette approche suggère que les employeurs peuvent promouvoir le bien-être de leurs employés en mettant en place des politiques et des pratiques favorables à la santé mentale, comme la flexibilité du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la communication ouverte et la Collaboration, l'encouragement de l'engagement des employés, la reconnaissance du travail accompli, la formation et le développement des compétences.

L'approche organisationnelle considère également que le leadership est un facteur important pour promouvoir le bien-être des travailleurs. Les dirigeants doivent être des modèles en matière de

Comportements sains et doivent encourager une culture organisationnelle positive qui valorise le bien-être des employés.

Cette approche est utilisée dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la psychologie du travail et de la santé mentale au travail. Elle peut aider les employeurs à créer un environnement de travail favorable à la santé mentale de leurs employés, à réduire le stress et à améliorer la productivité. (Cooper Ivan, 2018, pp. 1-20).

4.4 L'approche de la qualité de vie au travail (QVT)

Se concentre sur l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs dans leur environnement professionnel. Elle prend en compte les aspects physiques, psychologiques et sociaux du travail, tels que la santé et la sécurité, l'organisation du travail, l'environnement de travail, les relations sociales, la reconnaissance, la participation des employés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'objectif de l'approche QVT est de créer un environnement de travail sain, agréable et stimulant pour les travailleurs, afin de promouvoir leur bien-être et leur performance. (Lanouzière Patrick, 2014, pp. 23-24).

5. Les dimensions du bien-être au travail

5.1 La satisfaction professionnelle

La satisfaction professionnelle se réfère au degré de satisfaction qu'un employé ressent par rapport à son travail. Elle est influencée par divers facteurs tels que la rémunération, les avantages sociaux, la charge de travail, l'autonomie, la reconnaissance et les opportunités de développement. (Lourel.M, 2005, pp. 227-236).

5.2 Le bien-être psychologique

Le bien-être psychologique se réfère à l'état émotionnel et mental des employés au travail. Il peut être influencé par des facteurs tels que le stress, la charge de travail, les conflits interpersonnels, la sécurité de l'emploi, le soutien social et les possibilités de développement. (Légeron Patrick, 2013, p. 23).

5.3 La santé physique

La santé physique des employés est également une dimension importante du bien-être au travail. Elle peut être influencée par des facteurs tels que les conditions de travail, l'ergonomie, l'exposition à des substances nocives, les risques d'accidents et la prévention des maladies. (Guérin France, 2011, p. 8).

5.4 L'environnement de travail

L'environnement de travail englobe les aspects physiques et psychosociaux de l'environnement de travail, tels que le niveau de bruit, la température, l'éclairage, l'ergonomie, la culture organisationnelle, la communication et la qualité des relations interpersonnelles. (Ciot.Y et Faita, 2010, p. 3).

5.5 L'équilibre travail-vie personnelle

L'équilibre travail-vie personnelle est également une dimension importante du bien-être au travail. Il se réfère à la capacité des employés à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Il peut être influencé par des facteurs tels que les horaires de travail flexibles, les congés, les politiques de conciliation travail-famille et le soutien de la direction. (Léger-Jarniou, 2013, p. 11).

6. Les facteurs du bien-être au travail

6.1 La reconnaissance

Être reconnu pour son travail est un facteur clé de bien-être au travail. Les salariés ont besoin de sentir que leur travail est apprécié et valorisé. La reconnaissance peut prendre différentes formes, comme des feedbacks positifs de la part de son manager ou de ses collègues, des récompenses ou des promotions. Lorsque les salariés se sentent reconnus, ils ont tendance à être plus motivés, plus engagés et plus productifs. (Christophe André, 2003, p. 91).

6.2 Le soutien social

Avoir des collègues et des managers bienveillants est également important pour le bien-être au travail. Les interactions sociales positives contribuent à la création d'un environnement de travail favorable, où les salariés se sentent soutenus et encouragés. Les salariés qui ont des relations sociales positives au travail ont tendance à être plus heureux, plus motivés et plus engagés. (Guimond Serge, 2010, p. 136).

6.3 L'autonomie

Avoir une certaine autonomie dans son travail est un autre facteur de bien-être au travail. Les salariés ont besoin de pouvoir organiser leur travail, prendre des décisions et être impliqués dans le processus décisionnel. Lorsque les salariés ont un certain degré d'autonomie, ils se sentent plus responsables de leur travail et ont tendance à être plus engagés et plus productifs. (Picard Dominique, 2000, p. 80).

6.4 La qualité de vie au travail

Prendre en compte les besoins des salariés en matière de santé, de sécurité et de confort est un facteur important de bien-être au travail. Les employeurs doivent s'assurer que les salariés ont un environnement de travail sain et sécurisé, avec des conditions de travail ergonomiques et confortables. Les salariés qui travaillent dans des conditions favorables ont tendance à être plus satisfaits, plus engagés et moins stressés. (Girard Carine, 2000, p. 34).

6.5 La formation professionnelle

Avoir accès à des formations permettant d'acquérir de nouvelles compétences est un autre facteur de bien-être au travail. Les employeurs doivent offrir des opportunités de développement professionnel à leurs salariés, comme des formations, des ateliers ou des séminaires. Les salariés qui ont accès à des formations ont tendance à se sentir plus valorisés et plus engagés dans leur travail. De plus, les formations permettent aux salariés d'améliorer leurs compétences et de progresser dans leur carrière. (Sylvie Perez, 2006, p. 33).

7. Les impacts du bien-être au travail

7.1 La productivité accrue

Les travailleurs qui se sentent bien dans leur travail ont tendance à être plus productifs, car ils sont plus motivés et plus engagés. Les entreprises peuvent également bénéficier de l'augmentation de la productivité en termes de bénéfices et de croissance. (Bakker Arnold, 2011, pp. 309-328).

7.2 La réduction de l'absentéisme

Les travailleurs qui se sentent bien dans leur travail sont moins susceptibles de s'absenter pour cause de maladie ou de stress. Cela réduit l'absentéisme, ce qui peut aider les entreprises à maintenir leur productivité et à réduire les coûts liés à l'absence. (Chen.G, 2000, pp. 536-547).

7.3 L'amélioration de la santé mentale

Les travailleurs qui se sentent bien dans leur travail ont tendance à avoir une meilleure santé mentale, ce qui peut réduire les coûts liés aux soins de santé mentale et améliorer la qualité de vie des travailleurs. (Iesag Aschmitz, 1998, p. 866).

7.4 La réduction du stress

Les travailleurs qui se sentent bien dans leur travail sont moins stressés, ce qui peut améliorer leur santé physique et mentale. Cela peut également aider les travailleurs à mieux gérer leur charge de travail et à atteindre un meilleur équilibre travail-vie personnelle. (Sauter S, 2006, p. 809).

7.5 L'amélioration de la rétention des salariés

Les entreprises qui offrent un environnement de travail sain et positif ont tendance à retenir leurs salariés plus longtemps. Cela réduit les coûts liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés, et peut également améliorer la qualité du travail en maintenant une main-d'œuvre expérimentée et hautement qualifiée. (Mayer John, 2000, p. 61).

7.6 L'amélioration de la réputation de l'entreprise

Les entreprises qui se soucient du bien-être de leurs employés ont une meilleure réputation auprès des consommateurs et des employés potentiels. Cela peut aider les entreprises à attirer des talents hautement qualifiés et à améliorer leur position sur le marché. (Korchun D, 2010, p. 18).

8. L'étude de James K Harter, Schmidt, & Hayes, T. L. (2002) sur « l'impact d'engagement des employés sur la productivité » une méta-analyse ».

8.1 La méthodologie

Les chercheurs ont examiné de nombreuses études antérieures portant sur la satisfaction des employés, l'engagement des employés et les mesures de performance commerciale, notamment la productivité. Ils ont sélectionné des études pertinentes et ont regroupé les résultats pour obtenir une analyse globale et des conclusions générales.

8.2 Les résultats

L'étude a révélé une forte corrélation positive entre l'engagement des employés et la productivité. Les employés engagés étaient plus susceptibles d'afficher des niveaux plus élevés de performance et de contribuer positivement aux résultats commerciaux de leur entreprise.

8.3 La discussion

Les chercheurs ont souligné l'importance de l'engagement des employés en tant que facteur clé pour améliorer la productivité. Ils ont également noté que des facteurs tels que la satisfaction des employés, la motivation et le soutien organisationnel peuvent influencer l'engagement des employés et, par conséquent, leur productivité. (Harter James, 2002, pp. 268-279).

9. Types de productivité

9.1 La productivité du travail

Est une mesure de la quantité de travail réalisé par chaque employé dans une période donnée. Elle est souvent utilisée pour évaluer l'efficacité de la main-d'œuvre et pour suivre les progrès vers des objectifs de production ou de rentabilité.

La productivité du travail peut être mesurée de différentes manières, notamment en termes de nombre d'unités produites par heure ou par jour, de chiffre d'affaires généré par employé ou de coût unitaire de la production.

La productivité du travail est importante car elle peut aider à identifier les forces et les faiblesses des employés individuels et des équipes, ainsi que des processus de travail plus larges.

Elle peut également aider les entreprises à prendre des décisions en matière de dotation en personnel, de formation et de développement des compétences, ainsi que d'optimisation des processus. (Pritchard Evans, 2008, p. 540).

9.2 La productivité des équipements

Est une mesure de la quantité de biens ou de services produits par les équipements de l'entreprise dans une période donnée. Elle peut être mesurée en termes de nombre d'unités produites par machine, de temps d'arrêt de la machine ou de taux de rendement global. La productivité des équipements est importante car elle peut aider les entreprises à maximiser l'utilisation de leurs actifs et à améliorer leur rentabilité.

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer la productivité des équipements, notamment la méthode du temps de disponibilité, la méthode de l'utilisation de l'équipement, la méthode de la production par heure et la méthode du taux de rendement global (TRG). Le TRG est souvent considéré comme la méthode la plus complète pour mesurer la productivité des équipements, car elle prend en compte à la fois le temps d'arrêt et les pertes de qualité.

La productivité des équipements est importante pour les industries qui dépendent de machines et d'équipements lourds pour la production, comme l'industrie manufacturière, l'industrie minière et l'industrie pétrolière et gazière. (Nakajima S, 2000, pp. 33-36).

9.3 La productivité globale

Également connue sous le nom de productivité totale des facteurs (PTF), est une mesure de l'efficacité de l'utilisation de l'ensemble des facteurs de production, tels que le

travail, le capital, la technologie et les matières premières, dans une entreprise ou une économie donnée. Elle permet de mesurer l'efficacité globale de la production, en prenant en compte tous les facteurs qui contribuent à la création de valeur.

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer la productivité globale, notamment la méthode des indices de productivité et la méthode de la fonction de production. La méthode des indices de productivité consiste à comparer la production d'une entreprise ou d'une économie à une période donnée avec sa production à une période antérieure, en ajustant pour les changements dans les facteurs de production. La méthode de la fonction de production est une méthode économétrique qui modélise la relation entre la production et les facteurs de production.

La productivité globale est importante car elle permet de mesurer l'efficacité globale de la production et de comparer la performance d'une entreprise ou d'une économie avec celle de ses concurrents ou de ses partenaires commerciaux. Elle peut également être utilisée pour identifier les facteurs qui contribuent le plus à la création de valeur et pour orienter les investissements et les politiques publiques. (Mankiw N, 2001, p. 11).

10. Les facteurs de la productivité

10.1 Le défi

Les tâches qui sont suffisamment difficiles pour être stimulantes, mais pas trop difficiles pour être réalisables, peuvent aider à améliorer la productivité.

10.2 La compétence

Les personnes qui ont les compétences nécessaires pour accomplir une tâche ont tendance à être plus productives.

10.3 La concentration

Être capable de se concentrer sur une tâche et éviter les distractions peut aider à augmenter la productivité.

10.4 Le contrôle

Les individus qui ont un certain niveau de contrôle sur leur travail et leur environnement de travail sont souvent plus productifs.

Ces facteurs peuvent être utilisés pour améliorer la productivité des individus et des organisations en créant un environnement de travail stimulant et en permettant aux employés d'avoir un certain niveau de contrôle sur leur travail. (Csikszentmihaly Mihaly, 1997, pp. 239-248).

11. L'étude de John P Kotter et James L Heskett en 1992

11.1 Méthodologie

Kotter et Heskett ont utilisé des mesures quantitatives pour évaluer la culture organisationnelle et les performances des entreprises. Ils ont utilisé des questionnaires pour recueillir des données sur les dimensions culturelles et ont comparé ces données avec des indicateurs de performance tels que le rendement financier, la croissance des ventes et la satisfaction client.

11.2 Les dimensions culturelles

Les neuf dimensions culturelles utilisées dans l'étude étaient la fierté, la loyauté, la tradition, la responsabilité, la norme de perfection, l'orientation vers les résultats, L'accent sur les clients, l'accent sur les employés et l'accent sur l'innovation.

11.3 Les résultats

Les résultats ont montré que les entreprises ayant une culture forte et cohérente avaient des performances supérieures sur plusieurs mesures. Elles ont enregistré une croissance des ventes plus élevée, des rendements financiers plus élevés et une plus grande satisfaction client par rapport aux entreprises ayant une culture faible ou mal définie.

11.4 Les implications

Kotter et Heskett ont souligné l'importance de la culture d'entreprise en tant que facteur clé de réussite organisationnelle. Ils ont suggéré que les entreprises devraient accorder une attention particulière au développement d'une culture forte et cohérente, en veillant à ce que les valeurs et les comportements organisationnels soient alignés sur les objectifs stratégiques. (James John, 1992, p. 11).

12. Type de performance

12.1 La performance économique

Elle mesure l'efficacité économique d'une organisation, c'est-à-dire sa capacité à générer des revenus et à maximiser ses bénéfices.

12.2 La performance financière

Elle mesure la santé financière d'une organisation, en examinant ses résultats financiers tels que les bénéfices, les pertes, les flux de trésorerie,

12.3 La performance opérationnelle

Elle mesure l'efficacité opérationnelle d'une organisation, c'est-à-dire sa capacité à fournir des biens ou des services de qualité aux clients.

12.4 La performance sociale

Elle mesure la responsabilité sociale d'une organisation, en examinant son impact sur la société, l'environnement, les parties prenantes,

12.5 La performance environnementale

Elle mesure l'impact environnemental d'une organisation, en examinant sa consommation de ressources, sa gestion des déchets, sa responsabilité environnementale,

12.6 La performance individuelle

Elle mesure la capacité d'un individu à accomplir efficacement les tâches qui lui sont assignées, en utilisant ses compétences, ses connaissances et ses ressources.

Il est important de noter que ces différents types de performance sont souvent interconnectés et peuvent influencer les uns les autres. Par exemple, une performance économique solide peut avoir un impact positif sur la performance sociale ou environnementale d'une organisation. (Jean-Marie Peretti, 2018, pp. 23-32).

13. Les composants de la performance

13.1 Les compétences

Il s'agit des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être nécessaires pour accomplir une tâche ou un objectif. Les compétences peuvent être techniques, relationnelles ou comportementales.

13.2 Les motivations

Il s'agit des facteurs internes ou externes qui influencent le comportement d'un individu. Les motivations peuvent être liées à l'environnement de travail, à la rémunération, aux perspectives d'avancement, à la reconnaissance, etc.

13.3 Les conditions de travail

Il s'agit de l'environnement dans lequel l'individu évolue pour accomplir une tâche ou un objectif. Les conditions de travail peuvent inclure les ressources, les outils, les normes, les procédures, l'organisation du travail. (Jean-Marie Peretti, 2019, pp. 35-45).

14. Les indicateurs de la performance

14.1 Les indicateurs financiers

Bénéfice, chiffre d'affaires, marge bénéficiaire, rendement des investissements.

14.2 Les indicateurs de satisfaction des clients

Taux de satisfaction client, taux de réclamation client, nombre de clients réguliers.

14.3 Les indicateurs de la productivité

Nombre d'unités produites par heure, taux d'utilisation des machines, nombre de défauts produits.

14.4 Les indicateurs de la qualité

Taux de rejet, taux de retour, taux de défectuosité.

14.5 Les indicateurs de la performance individuelle

Taux de présence, taux d'absentéisme, taux de rotation, taux de promotion.

14.6 Les indicateurs de la performance collective

Taux de participation aux projets, taux de réalisation des objectifs, taux de collaboration entre les membres d'une équipe. (Jean-Marie Peretti, 2019, p. 66).

15. Les indicateurs de mesure de la gestion de la performance

15.1 Les objectifs de SMART

Les objectifs doivent être spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporels.

15.2 Les tableaux de bord

Les tableaux de bord permettent de suivre les performances de manière régulière et d'identifier les indicateurs clés.

15.3 Les évaluations de la performance

Les évaluations permettent de mesurer la performance des employés par rapport aux objectifs fixés et d'identifier les points forts et les axes d'amélioration.

15.4 Le feedback

Le feedback permet de donner des retours réguliers aux employés sur leur performance et de les aider à s'améliorer.

15.5 La formation

La formation permet de développer les compétences et les connaissances des employés pour améliorer leur performance.

15.6 Les équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Ces indicateurs de mesure permettent de suivre la gestion de la performance de manière régulière et de s'assurer que les objectifs sont atteints. (Bernard Marr, 2011, pp. 43-62).

Chapitre 2 :

Le cadre méthodologique

Préambule

La méthodologie constitue un guide et des repères pour tout chercheur scientifique. C'est une boussole pour toute discipline scientifique. Qui est défini par M. ANGERS Comme étant « *un ensemble de méthodes et techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guident la démarche scientifique.* ». (Angers Maurice, 1997, p. 85).

1. La problématique

Le bien-être social est un état de santé physique et mentale dans lequel une personne se sente à l'aise dans sa vie. Par contre le bien-être au travail peut être considéré comme l'un des facteurs de tranquillité, d'équilibre et d'adaptation dans un milieu professionnel où les relations sociales assurent les équilibres psychologiques des personnes. Les activités de loisirs au travail, se présentent comme d'autres facteurs essentiels dans la préparation d'un climat social et professionnel adéquats à une vie professionnelle saine. « *La santé psychologique au travail est plus qu'un état ou une résultante elle est aussi une capacité de rétablir de maintenir et de rehausser cet état ou résultante.* » (Sarnin Phillippe, 2005, p. 19).

Le bien-être en général est important, car il renseigne sur la qualité de vie des personnes vivant dans un milieu social donné. D'autant plus, encore faut-il le souligner que les personnes qui se sentent bien dans leur vie sociale ont-elles une tendance à être plus heureuses, plus productives et plus satisfaites de leur vie professionnelle ? « *Le concept de bien-être réfère non seulement à l'absence de pathologies ou de maladies et handicaps physiques et mentaux mais aussi à un sentiment plus général de satisfaction et d'épanouissement dans la vie professionnelle et extra-professionnelle.* » (Nathalie Delobbe, 2009, p. 5).

On peut se demander si le bien-être au travail peut générer également des impacts significatifs et positifs sur la productivité et la performance des salariés ? Les salariés qui se sentent bien au travail ont-ils des tendances à être plus engagés, plus motivés et plus productifs que leurs semblables ? Sont-ils par ailleurs, susceptibles de rester fidèles à leur entreprise et de contribuer à son succès pour le long terme ? « *La notion de bien-être au travail est un concept englobant, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale au travail.* » (Nathalie Delobbe, 2009, p. 5).

De cette manière, les entreprises peuvent-elles jouer un rôle important dans la promotion du bien-être de leurs salariés en leur offrant un environnement de travail sain ? On peut dire la même chose sur les politiques de travail flexibles et des programmes de bien-être pour aider les salariés à gérer leur stress et à maintenir leur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. « *La flexibilité pour les salariés est également de la souplesse pour faire face à des contraintes du travail et vie privé et leur permettant de trouver un bon équilibre entre les responsabilités professionnelles et les exigences de la vie privé.* » (Béatrice Philipart, 2013, p. 3).

La productivité est au cœur de la logique économique. Elle exprime l'augmentation du rendement d'un facteur, en général le travail, mais aussi le capital ou les consommations

intermédiaires. Au niveau de l'entreprise, elle correspond alors au moyen le plus sûr pour augmenter le profit.

C'est la recherche de gains de productivité du travail qui conduit les entreprises à remplacer l'homme par la machine. Elle se définit par le rapport entre la quantité de produit obtenu et la quantité du facteur travail utilisé. Schématiquement, c'est le rapport entre les quantités produites et le nombre de travailleurs. « *La productivité fait référence à la capacité de production d'un intrant ou d'un groupe d'intrants à l'intérieure d'une période donnée une mesure de productivité transmet donc de l'information sur l'efficacité avec laquelle les ressource sont transformé en production.* » (Laurent Da Silva, 2009, p. 1).

En outre, les entreprises peuvent favoriser un environnement de travail positif en offrant des opportunités de développement professionnel, des récompenses et des reconnaissances, ainsi qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les salariés qui se sentent valorisés et soutenus par leur entreprise sont plus susceptibles de se sentir bien au travail et de se consacrer pleinement à leur travail. « *L'environnement de travail désigne l'ensemble des condition matérielles et humaines qui composent le cadre de travail, aussi les conditions d'hyène et de sécurité.* » (Maelys De Santis, 2023, p. 21).

En revanche, les entreprises qui ne prêtent pas attention à l'environnement de travail risquent de voir leurs salariés être malheureux et peu motivés, ce qui peut avoir un impact négatif sur la productivité et la performance de l'entreprise. « *Il existe une relation étroite entre l'espace de travail, son impact sur l'employabilité et la productivité, un employé qui est satisfait du confort physique et des conditions du travail dans laquelle il se trouve est plus disposer à fournir plus.* » (Rivière Sébastien, 2023, p. 3).

Vouloir avoir à la fois du bien-être et de la performance reste antinomique pour nombre d'acteurs. Les salariés, de leur côté, sont demandeurs de situations de bien-être au travail et a fortiori ne veulent plus être en situation de souffrance au travail. Les dirigeants d'entreprises, de leur côté, n'ont pas d'opposition a priori avec les demandes des salariés, mais ils souhaiteraient surtout que cela ne se fasse pas au détriment de la performance de l'entreprise, obtenir de la performance sans souffrance ou bien encore maintenir un niveau élevé de performance avec des salariés en situation de bien-être peut sembler, pour certains, difficile à obtenir. « *La performance est une exigence pour la pérennité de l'entreprise, inévitablement liée aux valeurs des personnes et des groupes d'intérêt qui la mesure.* » (Marie Estelle, 1996, p. 8).

Pour mieux comprendre cet impact entre le bien-être au travail sur la performance et la productivité des salariés et afin de mieux cerner cette problématique, il est apparu indispensable de nous poser la question suivante :

- Comment les entreprises peuvent-elles promouvoir le bien-être au travail de leurs salariés pour améliorer leur productivité et leur performance ?

2. Les hypothèses

L'hypothèse est une réponse provisoire à la question préalablement posée. « Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée. » (Quivy Raymond, 1995, p. 135).

2.1 Hypothèses 1

« La promotion de la condition du bien-être dans l'entreprise au profit des salariés par des offres avantageuses telles que ; l'assurance maladie, la flexibilité au travail, les pauses de repos régulières, les programmes de remise en forme et les séances de coaching pour le développement des personnels, suscitent positivement des sentiments de satisfaction et de valorisation chez les salariés ».

2.2 Hypothèse 2

«Un environnement de travail sain et sûr, avec une culture d'entreprise positive, une communication ouverte et une reconnaissance régulière de la performance, peuvent aider à promouvoir le bien-être des salariés».

3. Les raisons de choix du thème

- Un thème d'actualité qui est intéressé par plusieurs disciplines telles que la psychologie du travail.
- L'importance du sujet « bien-être au travail » dans tout organisme.
- Mettre en pratique nos connaissances théoriques sur le terrain.
- Acquérir de nouvelle connaissance sur le bien-être au travail sur la performance et la productivité des salaries au sein du milieu professionnel algérien.
- Avoir de l'expérience dans le travail, notamment dans les entreprises.
- Vérifier si l'entreprise algérienne notamment l'entreprise (Général Emballage) s'intéresse au bien-être des salaries.

4. Les objectifs de la recherche

- Se renseigner amplement sur la réalité du bien-être au travail, sciemment au sein de l'entreprise Spa Général Emballage.
- Recueillir des données nécessaires correspond à notre thème.

- Connaître l'opinion des travailleurs sur les mesures prise par l'entreprise pour leur bien-être.

5. Définitions des concepts clés

5.1 Le bien-être

Théorique : Le bien-être est un concept multidimensionnel qui englobe divers aspects de la santé physique, mentale et émotionnelle, ainsi que la satisfaction personnelle et le bonheur général. (Catherine Guehuen, 2012, p. 18).

Opérationnelle : Un état complexe qui implique une variété de facteurs, à la fois physique et mentaux, un état de santé, de satisfaction et d'épanouissement personnel.

5.2 Le bien-être au travail

Théorique : Le bien-être au travail est une notion large. On peut distinguer :

- Le bien-être physique au travail, qui concerne le confort du salarié dans les locaux de l'entreprise et à son poste de travail (luminosité, tranquillité, optimisation des équipements, chauffage, etc.).
- Le bien-être psychologique au travail, caractérisé par une ambiance de travail agréable (salarié en adéquation avec ses fonctions, bonne entente entre collègues, management bienveillant, valeurs d'entreprise positives, etc.) (Palfroy Mathilde, 2021, p. 2).

Opérationnelle : C'est un sentiment général de satisfaction, de confort physique et mental provoquant la satisfaction du salarié.

5.3 Le bien-être social

Théorique : Le bien-être social se réfère à l'état général de satisfaction et de qualité de vie des individus au sein d'une société, il englobe plusieurs dimensions, notamment les conditions dévies matérielles l'accès aux ressources et aux opportunités, la sécurité économique, la justice sociale. (Ichiro Kawachi, 2020, p. 21).

Opérationnelle : Le bien-être social c'est un état d'aboutissement dans lequel les besoins humains élémentaires sont satisfaits et dans laquelle le personnel est capable de coexister pacifiquement.

5.4 Les salariés

Théorique : Les salariés sont des personnes employées par une entreprise ou une organisation, qui reçoivent une rémunération en échange de leur travail. Les salariés peuvent être employés à temps plein ou à temps partiel, et travailler dans une grande variété de secteurs, tels que les services, l'industrie, le commerce, la santé, l'éducation. (Lallement Michel, 2012, pp. 9-10).

Opérationnelle : Une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente.

5.5 La qualité de vie

Théorique : Ces les perceptions qu'un individu a sa place dans la vie dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lequel il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. (Michel Mercier, 2005, p. 418).

Opérationnelle : C'est les différents programmes mis en place par les entreprises pour améliorer le confort de leurs collaborateurs pour accroître leur bien-être et leur performance.

5.6 L'entreprise

Théorique : Une entreprise est une organisation économique qui vise à produire des biens ou des services pour répondre aux besoins de ses clients tout en réalisant des profits. Une entreprise peut être de petite, moyenne ou grande taille, avec des activités locales, régionales, nationales ou internationales. (Mankiw Gregory, 2016, p. 239).

Opérationnelle : Une unité économique, juridique autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services pour le marché.

5.7 Le travail

Théorique : Le travail peut être défini comme toute activité humaine rémunérée ou non, physique ou intellectuelle, qui contribue à la production de biens ou de services pour répondre aux besoins individuels ou collectifs. Il peut être effectué par des salariés, des travailleurs indépendants, des entrepreneurs, ou des bénévoles. La définition précise du travail peut varier selon le contexte, la culture, l'époque et la législation en vigueur. (Danielle Kaisergruber, 2002, pp. 7-8).

Opérationnelle : C'est une activité à vocation productive purement humain en vue d'obtenir un résultat utile.

5.8 Le travail flexible

Théorique : Adaptation de l'organisation du travail, en termes de lieux, de temps, horaires, de modalité de collaboration centrée sur les besoins du salariés. (Raffray Judy, 2016, p. 10).

Opérationnelle : Un type de travail qui peut s'effectuer non seulement au poste de travail dans les locaux de l'entreprise, mais aussi à d'autres endroits comme à domicile, pendant des déplacements ou chez le client, et à d'autres moments qu'aux heures de travail quotidiennes.

5.9 La productivité

Théorique : La productivité est un concept qui mesure l'efficacité avec laquelle les ressources sont utilisées pour produire des résultats. Elle peut être appliquée à différents domaines tels que le travail, l'économie, l'agriculture. (David Allen, 2001, p. 13).

Opérationnelle : La productivité est une notion de base capitalisme utilisée pour mesurer l'efficacité des forces de travail, sur la production, elle compare la production réalisée à la quantité de travail utilisée.

5.10 La performance

Théorique : La performance est un concept « polysémique » qui peut se définir « comme la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs. Cette réalisation peut se comprendre au sens strict (résultat, aboutissement) ou au sens large du processus qui mène au résultat. (Bernard Nathalie, 2020, p. 10).

Opérationnelle : C'est la capacité d'une entreprise à mobiliser adéquatement les ressources individuelles et collectives à sa disposition pour accomplir ses objectifs.

6. La méthode et la technique de recherche

6.1 La méthode utilisée dans la recherche

Pour effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminer et précise qui soit adéquate au sujet traité.

Avant d'aborder la méthode utilisée dans la collecte des données, nous nous appuyons sur la définition donnée par M. GRAWITZ qui affirme que « *la méthode est l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les variétés qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie* ». (Madaline Grawitz, 1986, p. 165).

Dans notre mémoire on a opté la méthode quantitative car, la recherche quantitative est un moyen structuré de recueillir et d'analyser des données provenant de différentes sources.

La recherche quantitative s'appuie sur des instruments ou technique de recherche quantitative de collecte de données dont principe la fidélité et la validité sont assuré elle aboutit à des données chiffrées qui permettent de faire des analyse descriptives des tableaux et graphique des analyses statistiques de recherche de liens entre les variables ou facteurs. (N'da Paul, 2015, p. 21).

On a opté pour la méthode quantitative (descriptive et corrélacionnelle, plus adéquate à notre terrain d'investigation et à la collecte d'informations sur notre thème de recherche.

La méthode quantitative d'instigation vise à recueillir des données observables et quantifiables, elle se fonde sur l'observation des faits des événements des conduites des phénomènes existant indépendamment du chercheur.

6.2 La technique utilisée

En ce qui concerne la technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous sommes devant une technique quantitative. De ce fait nous avons construit une enquête par questionnaire qui est appliqué à un échantillon qui constitue les salariés catégorie maîtrise de Général Emballage.

Les techniques de recherche sont des moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité et répondre à la question par qu'elles moyens. Elle se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques. (Omar Aktouf, 1987, p. 102).

Une technique est donc un moyen d'investigation de la réalité qui se fait de façon directe ou indirecte.

Le principe moyen d'investigation ou technique propre aux sciences sociales sont divers, dans notre recherche, nous avons utilisé une technique qui est un questionnaire.

Pour adopter cette technique, nous avons choisi le type de questionnaire qui correspond à notre étude dans le but de collecter le maximum d'informations pour répondre à notre thématique de recherche, le questionnaire porte sur des questions ouvertes est fermé.

Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouvé des relations mathématiques et de faire des comparaisant chiffrées. (Angers Maurice, 1997, p. 85).

La présentation du questionnaire : Notre questionnaire est composé d'un ensemble de questions fermées, ouvertes et à choix multiples. Il comporte 46 questions subdivisées en quatre parties essentielles à savoir :

Partie I : concerne les informations, tels que le sexe, l'âge la catégorie socioprofessionnelle situation familial, ancienneté, à choix multiples.

Partie II : concerne le bien-être au travail, avec des questions fermées et ouverte

Partie III : concerne la productivité des salariés, avec des questions fermées et ouverte

Partie IV : concerne la performance des salariés, avec des questions fermées et ouverte

7. Le choix de l'échantillon

Selon Claude Javeau : « *l'échantillonnage veut dire la définition d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type d'échantillonnage adopté* » (Claude Javeau, 1985, p. 112).

Notre population d'étude touche la catégorie professionnelle maîtrise de l'entreprise Général Emballage, qui compose d'une population de 223 salariés. Le choix de l'échantillon c'est fait d'une manière non probabiliste type non aléatoire. Dans ce type d'échantillon, l'échantillonnage non probabiliste est une méthode qui consiste à sélectionner des unités dans une population c'est-à-dire non aléatoire.

L'échantillonnage non probabiliste (parfois appelé échantillonnage non aléatoire) est une branche de la sélection d'échantillons qui utilise des moyens non aléatoires pour sélectionner un groupe de personnes qui participeront à une recherche, contrairement à l'échantillonnage probabiliste et à ses méthodes, l'échantillonnage non probabiliste ne se concentre pas sur la représentation exacte de tous les membres d'une grande population au sein d'un groupe échantillon plus restreint de participants. Par conséquent, tous les membres de la population n'ont pas les mêmes chances de participer à l'étude. (Gabriel Arteaga, 2022, p. 2).

8. La pré-enquête

La pré-enquête peut se définir comme la première rencontre de l'étudiant avec son lieu de stage, à propos de nous, notre pré-enquête ces dérouler du 28/03/2023 sein de notre organisme d'accueil Spa Général emballage ou on a observé, écouté et on a pris note des repense qu'on a obtenu.

9. L'enquête sur le terrain

L'enquête sur le terrain L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses posées dans la problématique de recherche.

Dans notre enquête, nous avons pris en considération les éléments suivants

➤ Le lieu de l'enquête

Le lieu de l'enquête est bien l'entreprise Spa Général Emballage laquelle nous avons déjà présenté dans le premier chapitre de la partie pratique.

➤ Le temps de l'enquête

Nous avons entamé notre enquête sur le terrain par une pré-enquête d'une durée d'un mois sur le lieu de l'étude où nous avons fait le tour à l'intérieurs de l'entreprise et visiter les différents unités et services avec l'aide du responsable RH dans le service GRH où nous avons effectués des questionnaires avec les différents responsables et ouvriers.

➤ La population enquêtée

La population étudier dans notre recherche et d'une seule catégorie socioprofessionnelle, elle porte sur la catégorie maitrise des travailleurs de l'entreprise Spa Général Emballage.

10. Les difficultés rencontrées

- Difficulté de trouver un organisme d'accueil pour pratiquer un stage.
- Difficultés à trouver des références bibliographiques pertinentes par rapport à notre sujet.

Le cadre pratique de la recherche

Chapitre 3 :
**Présentation de l'organisme
d'accueil**

Préambule

Dans ce troisième chapitre en va présenter notre organisme d'accueil ainsi son historique est son activité principale, les valeurs de l'entreprise.

1. Présentation de Général Emballage Spa

Général Emballage est une société par action, avec un capital de 2 milliards de dinars Algériens. Elle a pour activité principale la fabrication et la transformation du carton ondulé. La Spa Général Emballage est implantée au niveau de la zone d'activité de Taharacht, située à 2.5 KM au Nord-est du chef –lieu de la commune d'Akbou. D'une superficie de 24Ha.

Cette zone est un véritable carrefour économique vu le nombre d'unités industrielles qui exercent dans différents domaines. Les installations de la société occupent un espace foncier d'une superficie de 25 175,00m². Au Nord elle est bordée par un lot de terrain inoccupé, au Sud par un projet d'une unité industrielle. À l'Ouest par un chemin de servitude interne de la zone et l'Est par l'Oued Tifrit. Le site est accessible à partir de la route nationale n°26 ponts d'Oued Tifrit sur une longueur de 1.5 Km, en empruntant le C.W 141, menant vers Seddouk.

Figure n°02 : Logo de Général Emballage (source interne)

Général Emballage



Logo de Général Emballage

<u>Création</u>	<u>2000</u>
<u>Fondateurs</u>	<u>Ramdane Batouche</u>
<u>Forme juridique</u>	<u>SPA</u>
<u>Slogan</u>	<u>Le métier du carton, l'art de l'emballage.</u>
<u>Siège social</u>	<u>ZAC Taharacht Akbou</u> <u>Algérie</u>
<u>Direction</u>	<u>Ramdane Batouche (PDG)</u>
<u>Actionnaires</u>	<u>Batouche et Développent Partner International (DPI)</u>
<u>Activité</u>	<u>Emballage papier</u>
<u>Produits</u>	<u>Carton ondulé</u>
<u>Effectif</u>	<u>1279 (2020)</u>
<u>Site web</u>	<u>generalemballage.com</u>

1.1 L'historique

Général Emballage est une industrie, née suite à la politique algérienne qui encourage l'investissement dans l'industrie. Cette société de nature juridique SAREL (société à responsabilité limitée) a été créée le 01 août 2000 par décision APSI N°13051 du 06 juin 1998 à la zone d'activités Tahrach, Akbou, Bejaia par Monsieur MOHAND et RAMDAN BATOUCHE avec un capital social de départ de 23 millions de dinars algériens. En 2002, les équipements de fabrication importés d'Espagne furent installés, la société a donc commencé à fabriquer ses premiers produits en juin 2002, en 2006 le capital est porté à 150 millions de dinars avec un effectif de 318 employés. Le capital de l'entreprise a été porté à 70 millions de dinars algériens en 2005, puis à 150 millions de dinars algériens en 2006 et ensuite 1 023 200 000,00 dinars en 2007.

L'assemblée générale des actionnaires de la société tenue en date du 3 juin 2009 a décidé de modifier la société en société par action (SPA) et à augmenter le capital par l'intégration de deux nouveaux associés (MAGHREB PRIVATE EQUITY FUND II « CyprusII » LP et MAGHREB PRIVATE EQUITY II « Mauritius » PCC) pour le porter à 1 823 200 000,00 DA. Cette assemblée a aussi autorisé Monsieur Ramdane Batouche à céder trois parts sociales lui appartenant à Mesdames Samia, Ourida et Lynda Batouche.

2011

Effectif : 699 employés

Novembre : Cotation COFACE

2012

Effectif : 830 employés

Mars : Les capacités de production sont portées à 130.000 tonnes

Juin : L'usine d'Oran est transférée à la ZI Hassi-Ameur

Production des premiers ouvrages en haute résolution

02 Juillet : Signature d'une convention cadre de partenariat avec l'université de Bejaia

17 Décembre : Notation COFACE

2013

Effectif : 960 employés

23 Janvier : Certification ISO 9001 :2008

8 Octobre : Démarrage de la 1^{ère} promotion de Licence en Emballage & qualité

2014

Effectif : 1005 employés

22 Février : Signature d'un protocole d'accord de recrutement avec l'agence nationale de l'emploi (ANEM)

30 Octobre : Début des exportations vers la Libye

2015

Effectif : 1100 employés

Avril : Entré de la production de la nouvelle usine de Sétif à ZI Ain Sfiha

02 Juin : Prix d'encouragement du trophée Export 2014 WTCA (World Trade Center)

2016

Effectif : 1170 employés

Février : 1ere exportation vers l'Espagne

Août : Sortie de Maghreb Privte Equity Fund et entrée de Development Partners International DPI et de la Deutsche Dation Investitions and Entwicklungsgesellschaft MBH (DEG) à hauteur de 49% du capital social.

Septembre : 1ere exportation en Mauritanie

2017

Effectif : 1200 employés

19 Avril : Cotation COFACE

2018

Effectif : 1200 employés

09 Avril : Certification ISO 9001 version 2015

2019

Effectif : 1201 employés

16 janvier : Distinguée comme entreprise « inspirante » pour l'Afrique dans le rapport « compagnies to inspire Africa 2019 » du London Stock Exchange Groupe (Bourse de Londres).

21 Avril : Première expéditions sur la Belgique

13 Juin : Prix spécial du jury du trophée Export 2018 WTCA (World Trade Center)

19 Juin : Première exportation sur la France

2020

Effectif : 1279 employés

25 Janvier : Certifications ISO 14001 :2015 et ISO 45001 :2018



Figure n°03 : Spa Général Emballage (Source interne)

1.2 Activité principale

L'activité principale de Général Emballage est la fabrication et la transformation du carton ondulé. Sa mission est de satisfaire sa clientèle très exigeante en matière d'Emballage et de plaque en carton ondulé. Parmi ses produits fabriqués on trouve :

- Plaque de carton ondulé
- Caisse à fond automatique
- Caisse télescopique
- Barquette à découpe spéciale

1.3 Les valeurs de l'entreprise

Leadership : Les politiques d'investissement, du recrutement et de la formation reposent sur deux principes fondamentaux : satisfaire la demande et anticiper sur les besoins du marché. Il en découle une mise à niveau continue des compétences humains et des processus technologique.

Proximité : Général Emballage entraîne le rapprochement avec nos clients pour une meilleure compréhension de leurs besoins et pour réduire les coûts il délais d'acheminement des produits et garantir meilleur rapport qualité/prix.

Citoyenneté : Général Emballage est une entreprise citoyenne qui inscrit son intérêt dans celui de la société et de l'humanité en général.

Développement durable : Général Emballages s'engage à : Recycler l'ensemble de ces déchets de production et de ses rejets industriels. Ne se fournir qu'auprès d'industrie respectant les principes de développement durable, à apporter sa contribution aux efforts visant la préservation de l'environnement et notamment aux actions de reforestation.

Chapitre 4 :
Analyse et interprétation des
résultats

1. Analyse et interprétation des résultats.

Chaque travail scientifique se termine par une analyse et une interprétation des informations recueillies lors durant l'enquête. Dans ce chapitre composé de trois axes, nous offrons une présentation générale des données de l'enquête effectuée auprès de la générale emballage :

- Le premier axe comporte les données personnelles des enquêtés.
- Le deuxième et troisième axe comporte l'analyse des deux hypothèses de notre recherche qui sont :

➤ « La promotion de la condition du bien-être dans l'entreprise au profit des salariés par des offres avantageuses telles que ; l'assurance maladie, la flexibilité au travail, les pauses de repos régulières, les programmes de remise en forme et les séances de coaching pour le développement des personnels, suscitent positivement des sentiments de satisfaction et de valorisation chez les salariés ».

➤ « Un environnement de travail sain et sûr, avec une culture d'entreprise positive, une communication ouverte et une reconnaissance régulière de la performance, peuvent aider à promouvoir le bien-être des salariés ».

1.1 Présentation des caractéristiques de la population étudiée

Tableau n° 01 : distribution de l'échantillon

Sexe	Age	Situation familiale	Niveau d'instruction	Catégorie professionnelle	Ancienneté professionnelle
50	50	50	50	50	50

Notre étude réalisée sur le terrain au sein de l'entreprise Général Emballage repose sur un échantillon représentatif de 50 salariés de la catégorie maîtrise, sélectionnés parmi un ensemble de 223 salariés. Cette étude couvre une variété de critères tels que le sexe, l'âge, le niveau d'étude, la situation familiale, la catégorie professionnelle et l'ancienneté.

Tableau n°02 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe

Sexe	Effectifs	%
Femme	10	20
Homme	40	80
Total	50	100

Après l'analyse des données dans ce tableau on a constaté que la majorité des membres de la population enquêtée sont des salariés de sexe masculin avec un taux qui s'élève à 80% contre 20% de sexe féminin.

Cette différence de pourcentage entre les hommes et les femmes est un pur hasard dans

notre échantillon. Il n'a aucun effet sur les représentations selon le sexe et aussi sur la performance et la productivité des hommes par rapport aux femmes dans l'entreprise.

Tableau n°03 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge

Age	Effectifs	%
- 25	02	4
26-35	22	44
36-45	17	34
46+	9	18
Total	50	100

Notre échantillon montré que 44% des membres de l'échantillon ont un âge qui varie entre (26 et 35) ans, et 34% se situent dans la catégorie d'âge entre (36 et 45) ans, et 18% entre (45 et 63) ans et finalement que 4% de cette population est âgée moins de 25ans.

Tableau n°04 : la répartition de l'échantillon étudié selon la situation familiale

Situation Familiale	Effectifs	%
Célibataire	20	40
Marié	30	60
Total	50	100

Les résultats de dépouillement des questionnaires, montre que 60% des salariés sont mariés et 40% sont des célibataires. Cela et sans doute dû à la nature du travail accompli dans cette entreprise.

Tableau n°05 : La répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Niveau secondaire	1	2
Niveau universitaire	49	98
Total	50	100

Les résultats de l'enquête, montre que 98% de l'effectif de l'échantillon ont un niveau d'instruction universitaire, contre seulement 02% qui ont un niveau d'instruction secondaire.

Tableau n°06 : la répartition de l'échantillon étudié selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie	Effectifs	%
Maitrise	50	100

La catégorie socioprofessionnelle qui a représenté notre échantillon est homogène par le statut de maîtrise et incohérente par le genre et la catégorie d'âge.

Tableau n°07 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'ancienneté professionnelle

Ancienneté professionnelle	Effectifs	%
1 à 10 ans	34	68
11 à 20 ans	16	32
Total	50	100

D'après les données, on constate que 68% des salariés ont une ancienneté professionnelle allant jusqu'à 10ans, tandis que 32% ont une ancienneté allant de 11 à 20ans.

Ce qui explique que la majorité des salariés ont une expérience relativement longue. Cela suggère que l'entreprise renouvelle son personnel selon des perspectives lointaines.

Tableaux n°08 : les facteurs d'influence sur le bien-être au travail.

Les facteurs d'influence	Réponses			
	Avis positifs		Avis négatifs	
	N	%	N	%
Satisfaction- emploi	49	98%	1	2%
Activités manuelles	20	40%	30	60%
Formation adéquate est suffisantes	41	82%	9	18%
Avantages sociaux	36	72%	14	28%
Prise en considération efforts	31	62%	19	38%
Utilité travail pour les autres	50	100%	0	0%
Satisfaction des moyennes	46	92%	4	8%
Innovations	44	96%	2	4%
Mesure de travail par rapport aux autres	50	100%	0	0%
Travaux répétitifs	44	88%	6	12%
Compétences requises	38	76%	12	24%
L'utilité au travail	49	98%	1	2%
Absence de mauvaise condition de travail	4	8%	46	92%
Produit toxique	47	94%	3	6%

Les résultats montrent que 98% des salariés sont plutôt satisfaits par rapport à leurs emplois. Que 82 % aussi, des salariés trouvent que leur formation est suffisante. Que 96% également pensent qu'il y'a innovation dans leur entreprise.

Cependant, pour les avis négatifs nous avons enregistré que 60% des salariés juge négativement les activités manuelles. Enfin 92% des salariés affirment l'absence des mauvaises conditions de travail. Les résultats de l'enquête valident nos suggestions à propos de l'existence réelle des facteurs positifs d'influence sur les salariés.

Tableau n°09 : L'impact du bien-être au travail sur le sentiment de satisfaction des salariés dans le poste.

L'impact du bien-être au travail	Sentiment de satisfaction des salariés			Total
	Très bien	Bien	Pas bien	%
Avis positif	23- 26%	25-50%	-	96 %
Avis négatif	-	-	02-04%	04%
Total	23- 26%	25- 50%	02-04%	100%

D'après ces résultats, on constate que 96% des réponses indiquent l'existence d'un impact de bien-être au travail sur les sentiment de satisfaction des salariés, allant de "bien" à "très bien". Cela suggère que la majorité des enquêtés sont satisfaits de leur situation de travail et de leur bien-être général. Et que 4% des réponses indiquent un niveau de bien-être qualifié de « pas bien ».

Tableau n°10 : l'influence du bien-être au travail et la réaction des salariés vis-à-vis des sentiments de stress au travail.

L'influence du bien-être au travail sur la réaction des salariés	Réaction des salariés		Total
	Sans stress	Avec stress	%
Réaction positive	45- 90%	-	90 %
Réaction négative	-	5 - 10%	10%
Total	45- 90%	5- 10%	100%

Ces résultats montrent que 90% des salariés de l'échantillon étudié, ont indiqué ne pas ressentir de stress au travail. La présence de stress est seulement chez 10% des salariés pour des raisons inconnues.

Tableau n°11 : l'impact des mesures d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise sur les salariés.

L'impact des mesures prises	Condition de travail		Total
	Bonnes	Pas bonnes	
Avis positifs	48 - 96%	-	96%
Avis négatifs	-	2 - 4%	04%
Total	48- 96%	-	100%

Environ, 96% des répondants ont indiqué que les mesures mises en place pour améliorer le bien-être au travail étaient bonnes, contre les 4% des répondants, qui ont indiqué que les mesures prises n'étaient pas bonnes.

Tableau n°12 : l'impact du bien-être au travail sur l'importance du travail chez les salariés.

L'impact du bien-être au travail par	Travail important	Travail moins important	Total
La ressource financière	40 - 80%	-	80%
Le développement professionnel	10 - 20%	-	20%
Total	50	-	100%

80% des répondants ont indiqué que le travail était important car c'est une source financière et 20% des répondants ont indiqué que le travail est un développement professionnel.

Les résultats globaux indiquent que le travail est perçu comme important et motivant par l'échantillon étudié.

Tableau n°13 : l'impact du changement sur la satisfaction par l'équilibre entre le travail et la vie professionnelle.

L'impact du changement	Avis de satisfait	Avis de non satisfait	Total
Equilibre entre travail - vie Professionnelle	48- 96%	-	96%
Pas d'équilibre entre travail-vie Professionnelle	-	2-4%	4%
Total	96%	4%	100%

Les résultats montrent que 96% des répondants ont indiqué être satisfaits de l'équilibre entre leurs vies professionnelles et leurs vies personnelles, et 4% des répondants ont indiqué ne pas être satisfaits.

Tableau n°14 : les facteurs influents dans l'entreprise sur la productivité des salariés au travail.

Les facteurs influents dans l'entreprise sur la productivité	Réponses			
	Avis positifs		Avis négatifs	
	N	%	N	%
Motivation	44	88%	6	12%
Demande de l'aide	48	96%	2	4%
L'importance de la personne dans l'entreprise	49	98%	1	2%
Les récompenses	20	40%	30	60%
Le bonheur au travail	45	90%	5	10%
Coaching	40	80%	10	20%
Développement technologique	45	90%	5	10%

Les résultats montrent qu'une grande majorité des salariés, considèrent que la productivité est un élément important dans leur travail, avec un taux de pourcentage se situant entre 80 et 98% pour les facteurs suivant ; 80% des avis favorables sont donnés pour le coaching, 90% pour le développement technologique, 96% pour la demande de l'aide et enfin, 98% des enquêtés donnent l'importance au facteur humain. Tandis que les avis négatifs exprimés, donnent un taux de 60% pour le facteur d'absence de récompenses dans l'entreprise ; que 20% aussi, jugent insuffisant le coaching, et enfin, 12% pensent que la motivation chez les salariés manque pour des raisons diverses.

Les facteurs d'influence cité dans le tableau sont très important pour la productivité au sein de l'entreprise d'après les avis favorable des salariés.

Tableau n°15 : les facteurs influents dans l'entreprise pour amélioration de la productivité des salariés.

Mesure proposée par l'entreprise	Facteurs influents	Facteurs non influents	Total
Plus d'efforts	30-60%	-	60%
Plus de productivité	19 -38%	-	28%
Pas d'effort	-	1 - 2%	2%
Total	98%	2%	100%

D'après ces résultats, on constate qu'une majorité de 60% des répondants ont indiqué que l'augmentation de l'effort était nécessaire pour améliorer la productivité dans l'entreprise. Ainsi, 28% des réponses ont souligné l'importance d'être plus productif pour améliorer la productivité dans l'entreprise. Enfin, un faible pourcentage de 2% des réponses, ont indiqué qu'aucun effort supplémentaire n'était nécessaire pour améliorer la productivité de l'entreprise.

Tableau n°16 : l'impact de période de travail dans la journée sur la productivité des salariés

L'impact de période de travail dans la journée	Productifs	Moins productifs	Total
Matinée	48 - 96%	-	96%
Toute la journée	-	2 - 4%	4%
Total	48 - 96%	4%	100%

Selon notre enquête la performance de productivité chez la majorité des salariés est celle réalisée pendant les matinées, soit 96%des salariés qui se déclarent plus productifs pendant cette période de travail. Cependant, une petite minorité de salariés, soit 4%, affirment être plus productifs tout au long de la journée.

La lecture, de ce résultat montre que la période de travail à un impact positive sur les salariés. Cela veut dire que les salariés sont dépendants de leur fraîcheur physique.

Tableau n°17 : l'influence des facteurs de motivations sur le bien-être selon les avis des salariés au travail.

L'influence des facteurs de motivations sur le bien-être	Avis positifs	Avis négatifs	Total
Salaire facteur de motivation	49 - 98%		98%
Salaire facteur non motivant	-	1 - 2%	2%
Total	98%	2%	100%

D'après les résultats, on constate que 98% des salariés ont répondu être motivés par le salaire. Cependant 2% des salariés ont répondu ne pas être motivés.

Tableau n° 18 : les facteurs d'influence sur la performance des salariés.

Les facteurs d'influence	Réponses			
	Avis positifs		Avis négative	
	N	%	N	%
Niveau-exigence de poste	44	88%	6	12%
L'évolution de la performance	44	88%	6	12%
La satisfaction des moyens de travail	49	98%	1	2%
La satisfaction des Exigences	50	100%	0	0%
L'efficacité des salariés	50	100%	0	0%
Le rendement	48	96%	2	4%
Performance de l'entreprise	50	100%	0	0%

On n'observe qu'un niveau élevé de satisfaction et d'adhésion des salariés aux différents aspects abordés dans les questions posées. La majorité des salariés ont répondu positivement, ce qui indique qu'une perception positive de leur performance, de leur motivation et de la reconnaissance au sein de l'entreprise existent réellement.

Les facteurs d'influence sur la performance des salariés suivant les résultats obtenus montrent que les avis positifs se situent entre 88% et 100%. On observe que les salariés jugent positivement à 88% l'exigence au poste et l'évolution de la performance. Par ailleurs, les salariés sont satisfaits à 100% par rapport aux exigences au travail et de leurs performances en entreprise.

Tableau n° 19 : les avis des salariés au sujet de leurs performances dans l'entreprise Spa Général Emballage, suivant un niveau positif de perception

Les avis des salariés au sujet de leurs performances	Perception très positive	Perception positive	Total
Déclare être très performant	29 - 58%	-	58%
Déclare être de bonne performance	-	21 - 42%	42%
Total	58%	42%	100%

Selon les résultats de notre enquête sur cet axe, nous constatons que 58% des réponses des salariés ont indiqué que la performance des salariés était bonne, tandis que 42% ont répondu que la performance était très bonne. Ces résultats suggèrent globalement un niveau positif de perception de la performance des salariés au sein de l'entreprise Spa Général Emballage.

Tableau n°20 : les facteurs nécessaires à l'amélioration de la performance des salariés dans l'entreprise.

Les facteurs nécessaires à l'amélioration de la performance	Performance requise	Pas de Performance	Total
La formation	48 - 96%	-	96%
N'envisage rien	-	2 - 4%	4%
Total	96%	4%	100%

Selon les résultats de notre enquête sur cet axe il est intéressant de constater que 96% des salariés ont répondu que la formation est un moyen d'améliorer la performance des salariés, tandis que 4% ont répondu qu'ils n'envisagent rien pour améliorer cette performance.

Ces résultats suggèrent qu'une grande majorité des salariés reconnaissent l'importance de la formation comme moyen d'améliorer leur performance.

Tous les facteurs étudiés dans ce chapitre, montrant une quelconque influence ou un éventuel impact, donnent une signification logique, tirée de la réalité à notre première hypothèse suivant la qualité de bien-être au travail, le niveau de productivité et le degré de la performance des salariés au travail.

2. Analyse des données de la première hypothèse

« La promotion de la condition du bien-être dans l'entreprise au profit des salariés par des offres avantageuses telles que ; l'assurance maladie, la flexibilité au travail, les pauses de repos régulières, les programmes de remise en forme et les séances de coaching pour le développement des personnels, suscitent positivement des sentiments de satisfaction et de valorisation chez les salariés ».

Tableau n° 21 : la corrélation entre la promotion du bien-être et l'assurance maladie.

Promotion du bien être	Assurance maladie				Total
	Positif		Négatif		100%
	N	%	N	%	
Salarié assuré	50	100 %			
Salarié non assuré			0	0%	0%
Total	100%				

D'après les données fournies, il semble y avoir un impact positif significatif sur le bien-être des salariés qui sont assurés à 100% par une assurance maladie. Tous les salariés assurés ont répondu de manière positive, ce qui suggère que leur accès à une couverture maladie complète a un effet bénéfique sur leur bien-être global.

Tableau n° 22 : la corrélation entre la promotion du bien-être par l'adaptation et la flexibilité au travail

Promotion du bien être	Flexibilité au travail				Total
	Positif		Négative		88%
	N	%	N	%	
Salarié adapté	44	88 %			
Salarié non adapté			6	12 %	12%
Total %	100%				

D'après les données, la promotion du bien-être a un impact positif sur la flexibilité au travail. En effet, 88% des salariés ont répondu de manière positive, ce qui indique qu'ils ont adopté cette approche. Cependant, il est important de noter que 12% des salariés ont répondu de manière négative, ce qui suggère qu'ils n'ont pas adopté la flexibilité au travail. Cette constatation met en évidence un besoin de compréhension et d'accompagnement supplémentaire pour ces employés

Tableau n° 23 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les pauses de repos dans l'entreprise.

Promotion du bien être	Les avis des salariés sur les pauses de repos				Total
	Satisfait		Non satisfait		
	N	%	N	%	
Pause repos	30	60 %			60%
Absence de pause repos	-	-	20	40 %	10%
Total %	100%				

En conclusion, les résultats démontrent que la promotion du bien-être a une influence positive sur les pauses de repos dans cette entreprise. En effet, 60% des salariés se disent satisfaits de leurs pauses de repos, tandis que 40% expriment leur insatisfaction.

Tableau n° 24 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les programmes des remises en formes.

Promotion du bien être	Les avis des salariés sur les pauses de repos les programme de remises en forme				Total
	Positif		Négatif		
	N	%	N	%	
Salariés bénéficiant des programmes de remise	48	96 %			96%
Salariés ne bénéficiant pas des programmes de remise			2	4 %	4%
Total %	100%				

Les résultats indiquent que 96% des salariés ont répondu de manière positive, ce qui signifie qu'ils ont bénéficié des programmes de remise en forme mis en place dans l'entreprise. Cependant, 4% des employés ont répondu négativement, ce qui suggère qu'ils n'ont pas pu profiter de ces programmes. Il est important de souligner que la grande majorité des salariés ont tiré des avantages positifs de ces initiatives, ce qui témoigne de leur impact bénéfique sur le bien-être général des employés.

Tableau n° 25 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les séances de coaching.

Promotion du bien être	Les avis des salariés au sujet des séances de coachings				Total
	Satisfait		Non satisfait		
	N	%	N	%	
Formation	41	%			82%
Absence de formation			9	18%	18%
Total %	100%				

Après l'analyse, on constate que la promotion du bien-être au travail dans l'entreprise Général Emballage a un impact positif sur les séances de coaching. En effet, 82% des personnes interrogées se disent satisfaites de leur formation, ce qui démontre l'efficacité des initiatives de développement professionnel mises en place. Cependant, 18% des employés expriment un manque de satisfaction, indiquant qu'il y a une absence de formation dans certains cas.

Tableau n° 26 : la corrélation entre la promotion du bien-être et l'équilibre entre vie-professionnelle et vie-personnelle.

Promotion du bien être	Equilibre entre vie-professionnelle et vie personnelle				Total
	Satisfait		Non satisfait		
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Salarié ayant un bon équilibre	48	96 %			96%
Salarié ayant un déséquilibre			2	4 %	4%
Total %	100%				

La promotion du bien-être au travail dans l'entreprise Général Emballage a un impact positif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En effet, 96% des personnes interrogées se disent satisfaites de leur vie professionnelle et personnelle, tandis que seulement 4% des employés ne sont pas satisfaits. En d'autres termes, la majorité des employés se sentent heureux et épanouis à la fois dans leur travail et dans leur vie personnelle grâce aux mesures mises en place pour favoriser leur bien-être au sein de l'entreprise Général Emballage.

Tableau n° 27 : la corrélation entre la promotion du bien-être et les activités de l'entreprise.

Promotion du bien être	Activité de l'entreprise				Total
	Positive		Négative		60%
	N	%	N	%	
Activité répétée	30	60 %			
Activité non répétée			20	40%	40%
Total %	100%				

Une corrélation positive de 60% est apparente, entre les activités répétées et l'impact de la promotion sur le bien-être. Une participation régulière à des activités répétées est associée contre 40% des activités non répétée.

Tableau n° 28 : la corrélation entre la promotion du bien-être et la nutrition.

Promotion du bien être	Nutrition				Total
	Positive		Négative		96%
	N	%	N	%	
Nutrition équilibrée	48	96 %			
Nutrition non équilibrée			2	4%	4%
Total %	100%				

D'après les données fournies, nous pouvons conclure que 96% des répondants ont indiqué que la nutrition est équilibrée, tandis que seulement 4% ont mentionné une nutrition non équilibrée. Cette corrélation suggère un fort consensus parmi les répondants selon lequel une alimentation équilibrée est importante pour le bien-être et la nutrition.

Les résultats confirment notre première hypothèse. En ce sens la promotion de la condition du bien-être dans l'entreprise influe sur les salariés par l'existence des facteurs suivants ; l'assurance maladie, la flexibilité au travail, les pauses de repos régulières, les programmes de remise en forme et les séances de coaching pour le développement des personnels, jugés positivement par les salariés qui se sentent satisfaits et valorisés.

3. Analyse des données de la deuxième hypothèse.

« Un environnement de travail sain et sûr, avec une culture d'entreprise positive, une communication ouverte et une reconnaissance régulière de la performance, peuvent aider à promouvoir le bien-être des salariés ».

Tableau n° 29 : la corrélation entre l'environnement du travail et l'état psychique des salariés dans l'entreprise.

Environnement du travail	L'état psychique des salariés				Total
	Sentiment de satisfaction		Sentiment d'insatisfaction		
	N	%	N	%	
Encouragement	45	90%			90%
Absence d'encouragement			5	10%	10%
Total	100%				

D'après les données fournies, il semble y avoir une corrélation positive entre l'environnement de travail et l'état psychique des salariés dans l'entreprise. En effet, 90% des salariés qui ont déclaré bénéficier d'encouragements ont également exprimé un sentiment de satisfaction.

D'autre part, 10% des salariés ont indiqué ne pas bénéficier d'encouragements et ont exprimé leur insatisfaction. Cela suggère que les encouragements au sein de l'environnement de travail jouent un rôle positif dans le bien-être psychologique des salariés.

Tableau n° 30 : la corrélation entre l'environnement du travail et les avantages sociaux offerts par l'entreprise.

Environnement du travail	Avantages sociaux				Total
	Elevé		Faible		
	N	%	N	%	
Plus de rendement	42	84%			84%
Absence de rendement			8	16%	16%
Total	100%				

On observe qu'il y a une corrélation positive entre l'environnement du travail et les avantages offerts par l'entreprise. En effet, 84% des salariés qui ont déclaré avoir un

rendement élevé ont également bénéficié d'avantages élevés. D'autre part, 10% des salariés qui ont un rendement faible ont bénéficié d'avantages faibles.

Cela suggère que des avantages attractifs peuvent jouer un rôle positif dans la motivation et le rendement des salariés.

Tableau n° 31 : la corrélation entre la culture d'entreprise chez les salariés et leurs comportements au travail.

Culture d'entreprise	Les comportements de bonne conduite				Total
	Elevé		Moyenne		
	N	%	N	%	
La collaboration	27	54%			54%
L'individualisme			23	46%	46%
Total	100%				

D'après les données, on constate qu'il existe une corrélation positive de 54% entre les salariés qui travaillent en collaboration sur leur bonne conduite au travail et que 46% des salariés travaillent également individuellement.

Cela indique, qu'une culture d'entreprise axée sur la collaboration est en progression et tend à favoriser des comportements de collaboration parmi les salariés.

Tableau n° 32 : la corrélation entre la culture de respect travail et les comportements des salariés au sien de l'entreprise.

Culture de respect	Les comportements de bonne conduite				Total
	Elevé		Moyenne		
	N	%	N	%	
Le respect	-	100%	-	-	100%
Absence de respect	-	-	-	--	00%
Total	100%				

Les résultats dans ce tableau se résument comme suit : 100% des salariés possédant une culture de respect envers les autres se comportent correctement au travail. D'après ces résultats, on constate que l'entreprise adopte une culture de respect favorisant les bonnes conduites au travail.

Tableau n° 33 : la corrélation entre le facteur de la communication au sein de l'entreprise sur les relations entre les salariés.

La communication	La relation entre les salariés				Total
	Relations fortes		Relations moyennes		
	N	%	N	%	
Une communication ouverte	46	92 %	-	-	92%
Absence de communication	-	-	4	8%	8%
Total	100%				

On n'observe que 92% des communications ouvertes au sein de l'entreprise et engendrent des relations fortes entre les salariés. Contre 8% de salariés qui ont des relations jugées moyennes à cause d'absence de communication.

Cela indique que les communications ouvertes, favorisent des relations positives et constructives entre les employés au sein d'une même entreprise qui est Général Emballage.

Les résultats confirment notre deuxième hypothèse. En ce sens, Un environnement de travail sain et sûr influe positivement sur la culture d'entreprise en présence des facteurs positifs comme la communication la reconnaissance et la performance.

4. Les résultats finaux des hypothèses

4.1 Discussion sur les hypothèses

Elle consiste à faire un récapitulatif des données obtenus au cours de notre enquête que nous répartirons aux deux hypothèses de notre travail.

4.2 La première hypothèse

Après la phase de recueil des informations, sur le terrain et l'étape de l'analyse et d'interprétation des données on procède à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

➤ « La promotion de la condition du bien-être dans l'entreprise au profit des salariés par des offres avantageuses telles que ; l'assurance maladie, la flexibilité au travail, les pauses de repos régulières, les programmes de remise en forme et les séances de coaching pour le développement des personnels, suscitent positivement des sentiments de satisfaction et de valorisation chez les salariés ».

Au cours de notre enquête, nous avons constaté après le questionnaire que la promotion du bien-être dans l'entreprise Général Emballage, a démontré un impact positif significatif sur la satisfaction et la valorisation des salariés. Les résultats obtenus, indiquent que plusieurs offres avantageuses, telles que l'assurance maladie, les programmes de remise en forme et les séances de coaching, ont contribué de manière positive au bien-être des salariés.

Dans notre analyse, on a constaté que l'assurance maladie au sein de l'entreprise Général Emballage, s'est révélée être un élément essentiel pour le bien-être des salariés, avec tous les salariés assurés à 100%, et ayant répondu de manière positive. Cette constatation, suggère que l'accès à une couverture maladie complète a eu un effet bénéfique sur leur bien-être global.

De plus, les programmes de remise en forme ont également joué un rôle essentiel dans la promotion du bien-être au sein de l'entreprise Général Emballage. Les résultats indiquent que la grande majorité des salariés, ont bénéficié positivement de ces programmes, ce qui témoigne de leur impact bénéfique sur le bien-être général des employés. Ces initiatives, ont probablement permis aux salariés de maintenir une activité physique régulière et de prendre soin de leur santé, contribuant ainsi à leur satisfaction et à leur valorisation.

Les séances de coaching, ont également été globalement satisfaisantes pour la majorité des salariés. Ces séances, ont probablement permis aux employés de développer leurs compétences professionnelles et de progresser dans leur carrière. Il est important de prendre en compte les 18% des employés qui ont exprimé un manque de satisfaction, afin de comprendre les raisons de cette insatisfaction et d'apporter les ajustements nécessaires pour répondre à leurs besoins spécifiques.

En ce qui concerne la flexibilité au travail, la promotion du bien-être a été globalement bien accueillie par une grande majorité des salariés. Cependant, certains employés ont exprimé une résistance ou une insatisfaction face à cette approche. Il serait judicieux d'approfondir la compréhension de ces réticences et d'offrir un accompagnement supplémentaire pour faciliter l'adoption de la flexibilité au travail et répondre aux besoins individuels des employés.

En conclusion, les résultats de notre enquête confirment l'importance de la promotion du bien-être dans l'entreprise Général Emballage pour la satisfaction et la valorisation des salariés. Les offres avantageuses telles que l'assurance maladie, les programmes de remise en forme et les séances de coaching ont démontré leur impact positif sur le bien-être global des employés.

4.3 La deuxième hypothèse :

Afin de vérifier la deuxième hypothèse qui consiste sur :

➤ *« Un environnement de travail sain et sûr, avec une culture d'entreprise positive, une communication ouverte et une reconnaissance régulière de la performance, peuvent aider à promouvoir le bien-être des salariés ».*

Notre analyse approfondie des données collectées, apporte un soutien solide à notre deuxième hypothèse, qui postule que l'attention portée à la culture d'entreprise, à la communication ouverte et à la reconnaissance régulière de la performance favorise le bien-être des salariés.

Les résultats obtenus confirment de manière concluante cette idée fondamentale. Nous avons constaté de manière significative que les salariés qui bénéficient d'encouragements expriment un fort sentiment de satisfaction, tandis que ceux qui ne reçoivent pas cette reconnaissance manifestent clairement leur insatisfaction.

De plus, notre analyse met en évidence une corrélation positive entre des avantages sociaux attrayants et un rendement élevé, démontrant ainsi l'impact bénéfique de ces avantages sur la motivation des salariés.

Nous avons également observé une forte association entre une culture d'entreprise qui encourage la collaboration et des comportements de collaboration parmi les salariés. De même, une culture de respect au sein de l'entreprise est étroitement liée à des conduites exemplaires sur le lieu de travail.

Enfin, il est essentiel de noter que des communications ouvertes et transparentes favorisent des relations harmonieuses et solides entre les salariés. En résumé, nos résultats confirment de manière convaincante que l'attention portée à la culture d'entreprise, à la communication et à la reconnaissance des performances joue un rôle primordial dans la promotion du bien-être des salariés.

Conclusion

En conclusion, notre étude visait à comprendre l'impact du bien-être au travail sur la productivité et la performance des salariés au sein de l'entreprise Spa Général Emballage à Akbou, Bejaia.

Pour parvenir à nos conclusions, nous avons réalisé une revue de littérature sur les principaux concepts mobilisés dans notre recherche, notamment les théories et modèles du bien-être au travail, de la productivité et de la performance des salariés.

En utilisant un questionnaire comme instrument de collecte des données, nous avons mené une enquête sur le terrain. Cette approche nous a permis de présenter, d'analyser et de mesurer de manière détaillée notre sujet de recherche.

Les résultats de notre étude indiquent que les facteurs du bien-être au travail sont présents au sein de l'entreprise et sont reconnus et validés par les salariés, selon leurs propres termes. Notre étude met également en évidence l'importance du bien-être qui contribue efficacement à la réduction et à l'anticipation des risques liés à l'amélioration de la productivité de l'entreprise. La protection des salariés contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents du travail est l'un des objectifs primordiaux de toute politique d'entreprise.

Par ailleurs, le bien-être au travail présente également des avantages économiques, productifs et de développement. À la lumière des constatations présentées, il est clair que le bien-être est une priorité pour toute entreprise. Fournir un maximum de confort aux travailleurs et veiller à leur sécurité sont des éléments indispensables en termes de gestion.

En conclusion, notre étude souligne l'importance du bien-être au travail en tant que moteur de la productivité et de la performance des salariés. Les entreprises devraient accorder une attention particulière à la promotion du bien-être pour assurer le succès à long terme et le développement durable de leurs salariés et de l'organisation dans son ensemble

Liste bibliographique

Abraham Maslow. (1968). *Les besoins fondamentaux*. Eyrolles.

Angers Maurice. (1997). *Initiation à la méthodologie des sciences humaines*. Alger: Casbah.

Bakker A .Bi, E. D. (2011). *le modèle des exigences-ressources au travail: état de l'art* (Vol. 3). journal of managerial psychology.

Béatrice Philipart. (2013). *étude annuelle*. Paris: La maison Bleuet le Figaro économique.

Bernard Marr, e. p. (2011). *la gestion de la performance* (éd. Eyrolles).

Bernard Nathalie. (2020, 01 30). <https://theses.hal.science>. Consulté le 03 12, 2023, sur Hal open science: <https://theses.hal.science>

Cathernine Guehuen. (2012). *Le paradoxe de bonheur l'essor psychologie positive, Notre malheur de vivre*. Paris.

Chen.G, e. k. (2000). *l'impact des attentes sur la performances des nouveaux arrivants en équipe* (Vol. 3). academy of management journal.

Christophe André. (2003). *le bonheur ça s'apprend: l'art de vivre heureux au quotidien*. France: Lattés.

Ciot.Y et Faita, D. (2010). *la fonction psychologique du travail*. Paris: presses universites de france.

Claude Javeau. (1985). *enquête par questionnaire*. Paris: édition d'organisation.

Cooper Ivan, C. L. (2018). *Manuel du bien-etre organisationnel*. oxford University press.

Csikszentmihaly Mihaly. (1997). *la productivité*. les éditions de l'homme.

Danielle Kaisergruber. (2002). *Le travail en question*. Paris: La decouvtrte.

David Allen. (2001). *Getting Things Done*. Penguin Books.

Forest Jacques. (2016). *psychologie de la santé au travail*.

Gabriel Arteaga. (2022, aout 12). Consulté le mai 22, 2023, sur testsiteforme: <https://www.testsiteforme.com/fr/echantillonnage-non-probabiliste/>

Girard Carine. (2000). *la qualité de vie au travail*. Paris: dunod.

Guérin Nathalie. (2014). *Ergonomie et bien-etre au travail*. Paris.

Guérin. F, e. L. (2011). *Les risques professionnels: une approche par les troubles musculo-squelettique*. Paris: presses Universitaires de france.

Guimond Serge. (2010). *psychologie social du travail*. Paris: dunod.

- Harter J.K, s. e. (2002). *relation au niveau operationnelle entre la satisfaction des employés, l'engagement des employés et les résultats commerciaux.*
- Ichiro Kawachi, L. F. (2020). *Les déterminants sociaux de la santé.* Oxford: Oxford University Presse.
- Iesag Aschmitz, n. e. (1998). *la relation entre le stress professionnel et les troubles mentaux chez les hommes et les femmes* (Vol. 10). journal of epidemiology and community health.
- James John, P. k. (1992). *la relation entre la culture d'entreprise et les performances organisationnelle.* harvard business review.
- Jean-Marie Peretti. (2018). *la performance au travail* (éd. dunod,).
- Jean-Marie Peretti. (2019). *Gestion des ressources humaines.*
- Kahan william A. (1990). *conditions psychologiques de l'engagement et du désengagement personnel au travail.* Acadymey of Management.
- Korchun D, B. e. (2010). *responsabilité sociale des entreprises.* journal de marketing.
- Lallement Michel. (2012). *Les salaires Lallement.* Paris: Presse univertaires de France.
- Lanouzière Patrick, L. e. (2014). *La qualité de vie au travail.* Eyrolles.
- Laurent Da Silva, M. S. (2009). *QU'EST-CE QUE LA PRODUCTIVITÉ?* Montréal: CENTRE SUR LA PRODUCTIVITÉ ET LA PROSPÉRITÉ.
- Léger-Jarniou, c. (2013). *Equilibre travail-vie personnelle et qualité de vie au travail.* Paris: presses université de france.
- Légeron.P. (2013). *le stress au travail.*
- Lourel.M, G. e. (2005).
- Madaleine Grawitz. (1986). *Methodes en sciences sociales* (éd. 3e). Paris: Dalloz.
- Maelys De Santis, .. (2023, avril 17). *comment améliorer la qualité de vie pro de vous equipes.* Consulté le mai 24, 2023, sur appvizer: <http://www.appbizer.fr>
- Mankiw Gregory. (2016). *Principes de l'économie* (éd. 7e édition). Les éditions de l'homme.
- Mankiw N, G. (2001). *principes de macroéconomie.* cengage learning.
- Marie Estelle, M. (1996). *Les indicateurs de la performance.* Montreal, Canada: GUREIN .
- Mayer J.P., e. a. (2000). *une conceptualisation en trois composantes de l'engagement organisationnel.*
- Michel Mercier, S. S. (2005, Fevrier 2022). *Hal open space.* Deauville, France: SFSPM.

Nakajima S. (2000). *mesure de facteur d'utilisation de la machine-outil par l'épaisseur moyenne du copeau*. cirp annals.

Nathalie Delobbe. (2009). *Bien-être au travail et performance de l'organisation* :. Louvain: Revue de la littérature et pistes.

N'da Paul. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines*. Paris: L'Harmattan.

Omar Aktouf. (1987). *méthodologie des sciences sociales et approches*. Montréal: Macintosh.

Palfroy Mathilde. (2021, mars 17). *cadremploi.fr*. Consulté le mars 18, 2023, sur cadremploi.fr: <https://www.cadremploi.fr>

Peter Wall. (1979).

Picard Dominique. (2000). *le pouvoir d'agir ensemble*. eyrolle.

Pritchard R, d. e. (2008). *le systeme de mesure et d'amélioration de la productivité*.

Quivy Raymond, L. V. (1995). *manuel de la recherche en sciences sociales* (éd. 2ème édition). Paris: Dunod.

Raffray Judy. (2016, septembre 19). *Le travail flexible*. Consulté le 05 22, 2023, sur houses of cadres.fr: <http://houseofcadres.fr>

Rivière Sébastien, .. (2023, Juin 22). *L'impact de l'environnement de travail sur la productivité* . Consulté le Mai 24, 2023, sur Les news de 1482 Digital Center: <https://news.sabastienriviere.com>

Sarnin Phillippe, D. R. (2005). *Santé bien-être au travail*. Paris, France: L'Harmattan.

Sauter S, l. e. (2006). *prévention des trouble psychologiques lies au travail* (Vol. 9). american psychologist.

Sylvie P, c. (2006). *la formation professionnelle*. Canada: presses de l'université du québec.

Annexes

Université Abderrahmane MIRA – BEJAIA

Faculté des sciences humaines et sciences sociales

Département de psychologie et d'orthophonie

Filière psychologie du travail et organisation gestion des ressources humaines

Le Questionnaire

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin cycle, master 02 en psychologie du travail, d'organisation et gestion des ressources humaines, nous avons l'honneur de vous demander, mesdames et messieurs de bien vouloir répondre à ce questionnaire, afin de nous permettre de collecter des données.

À partir de vos réponses, nous entreprendrons une analyse scientifique de cette thématique de recherche en présentation à savoir :

L'impact du bien-être au travail sur la productivité et la performance des salariés

Nous vous serons reconnaissants, pour votre effort et à bien vouloir répondre aux questions, dont l'anonymat est garanti et qui seront d'usage strictement scientifique.

Année d'études 2022-2023

Axe 1 : les donnée personnelles et professionnelles

(Remarque : Coché la case appropriée)

Q1- Sexe : Masculin Féminin

Q2- Age :

Q3- Situation familiale :

A- Célibataire

B- Marié (e)

C- Veuf (e)

D- Divorcé (e)

Q4- Nombre d'enfant :

Q5- Le niveaux d'instruction :

A- Primaire

B- Moyen

C- Secondaire

D- Universitaire

Q6- La catégorie professionnelle :

A- Maitrise

B- Exécution

C- Cadre

D- Cadre supérieur

E- Autre :

Q7- Poste occupée :

Q8- Ancienneté dans le poste

A- 1an à 10ans

B- 11ans à 20ans

C- 21ans 30ans

D- 31ans à 40ans

Le Questionnaire

Axe 2 : Le bien-être au travail

N°	Question	Oui	Non
1	Êtes-vous satisfait par votre emploi ?		
2	Effectuez-vous de façon habituelle ou répétée des activités manuelles ?		
3	Avez-vous bénéficié d'une formation adéquate et suffisante pour occuper votre poste de travail ?		
4	Bénéficiez-vous des avantages en occupant ce poste ?		
5	Vos supérieures prennent-ils en considération vos efforts ?		
6	Votre travail est-il suffisamment utile pour les autres ?		
7	Avez-vous les moyens pour accomplir un bon travail ?		
8	Votre travail vous permet d'apprendre des choses nouvelles ?		
9	Votre travail est-il complémentaire aux autres ?		
10	Effectué vous des travaux répétitifs ?		
11	Vous pouvez employer pleinement vos compétences ?		
12	Pensez-vous que vous êtes utile au travail ?		
13	Êtes-vous exposé à une mauvaise condition de travail ?		
14	Êtes-vous exposé à des produits toxiques ?		

Q15- Comment vous sentez-vous dans votre poste actuellement ?

.....
.....

Q16- Comment affrontez-vous les difficultés au travail ?

.....
.....

Q17- Que pensez-vous des mesures prises par l'entreprise pour améliorer le bien-être au travail ?

.....
.....

Q18- Pourquoi le bien-être au travail est-il important pour vous ?

.....
.....

Q19- Ya-t-il des changements que vous estimez en portant pour votre équilibre travail-vie ?

.....
.....

Axe 3 : La productivité des salariés

N°	Question	Oui	Non
1	Êtes-vous motivé ?		
2	Est-ce que vous demandez de l'aide lorsque vous avez besoin ?		
3	Vous sentez-vous que vous jouez un rôle important dans votre entreprise ?		
4	Avez-vous des récompenses après des efforts de plus ?		
5	Sentiez-vous heureux dans votre milieu de travail et pendant le travail		
6	Votre entreprise vous offre des séminaires ou des formations pour s'améliorer ?		
7	Les outils technologiques, sont-ils à votre disposition ?		

Q8- Comment comptez-vous améliorer la productivité de l'entreprise ?

.....

Q9- Quelles heures êtes-vous plus productive dans la journée ?

.....

Q10- Quels sont vos astuces pour demeurer motivée au travail ?

.....

Axe 4 : La performance des salariés

N°	Question	Oui	Non
1	Votre niveau actuel est-il compatible avec votre poste ?		
2	Votre performance a-t-elle évolué depuis votre recrutement ?		
3	Disposez-vous de moyens au travail ?		
4	Êtes-vous en mesure de satisfaire les exigences de l'entreprise ?		
5	Êtes-vous efficace ?		
6	Pensez-vous que votre responsable est directement satisfait de votre rendement ?		
7	Pensez-vous que votre entreprise est performante ?		

Q8-Que pensez-vous de la performance des salariés dans votre entreprise ?

.....

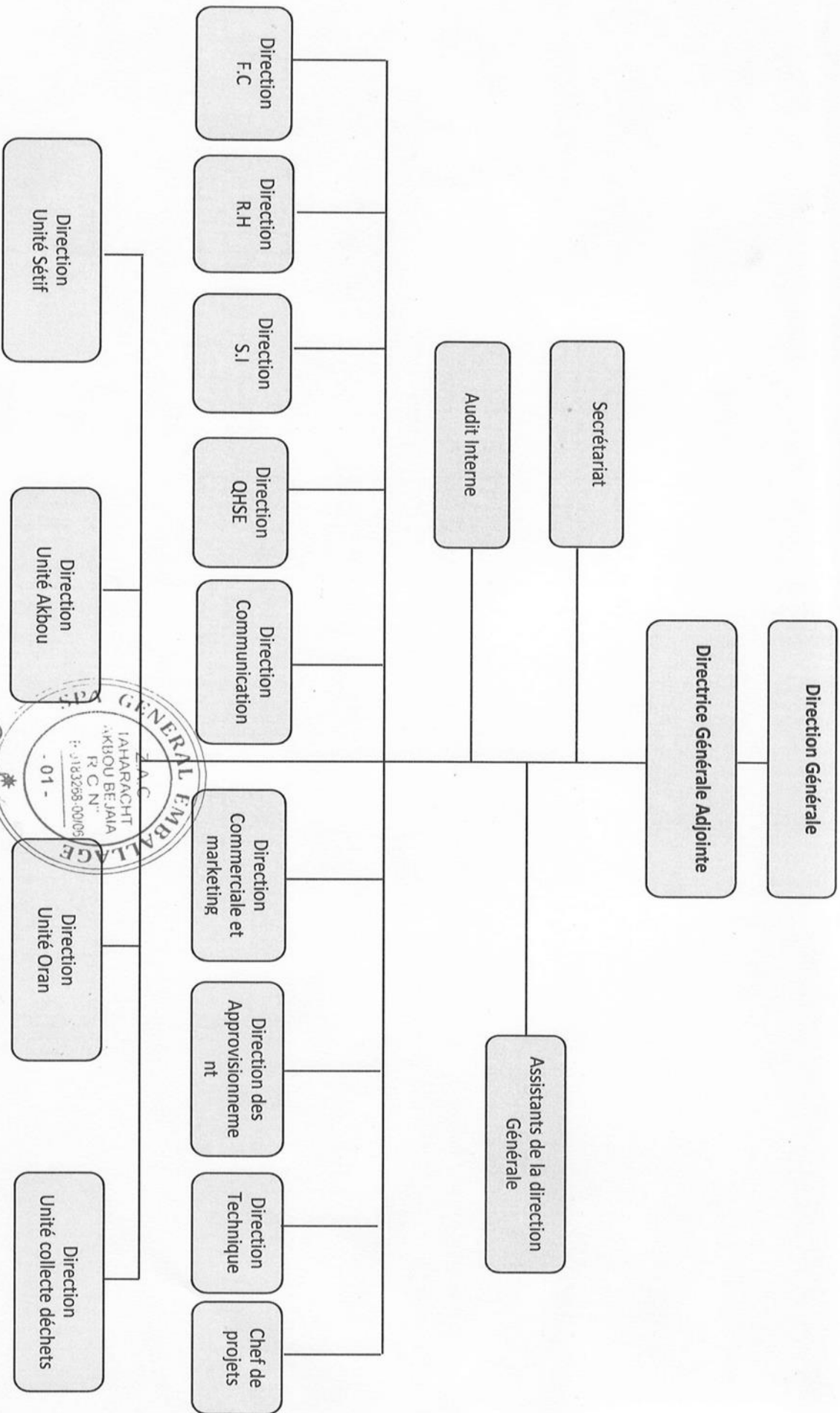
Q9- Comment envisagez-vous d'améliorer votre performance ?

.....



ORGANIGRAMME DIRECTION GENERALE

Réf : IM.M1.V
Révision : 04
Date : 20/10/2020
Page : 1 / 2



Directeur Général
M. HAMMOUDI



	Rédacteur	Vérificateur	Approbateur
Nom et prénom	AKI YAHIAOUI	Quazna OUALI	Mohammed HAMMOUDI
Fonction	DRH	DQHSE	Directeur Général
Date	20.10.2020	20.10.20	
visa			

Directeur Général

M. HAMMOUDI



Résumé

L'impact du bien-être au travail sur la productivité et la performance des salariés est une thématique d'actualité, cette étude est réalisée au sein de l'entreprise SPA GENERAL EMBALLAGE (Akbou, Bejaia). Le bien-être des salariés et leurs productivités sont un enjeu stratégique pour les entreprises.

Une analyse profonde est réalisée sur les concepts du bien-être, de la productivité et la performance des salariés. Ce travail théorique, consiste à comprendre l'importance du bien-être au travail et son impact sur la productivité et la performance des salariés. La revue de la littérature est consistante et les résultats de l'analyse quantitative est menée à l'aide d'un questionnaire, auprès de 50 salariés. Ceci, nous a permis d'envisager les facteurs de bien-être probants pour vérifier nos hypothèses.

Les résultats de l'enquête ont confirmé les hypothèses au sujet du bien-être au travail, lequel, est également le résultat de plusieurs facteurs importants de la productivité et de la performance des salariés.

En conclusion ce travail, nous estimons que le bien-être au travail demeure une priorité pour toute entreprise qui aspire au le confort de ses salariés.

Mots clés : Bien-être, Bien-être au travail, Productivité, Performance, Salariés.

Abstract

The impact of well-being at work on employee productivity and performance is a topical issue; this study is carried out within the company SPA GENERAL EMBALLAGE (Akbou, Bejaia). The well-being of employees and their productivity are a strategic issue for companies.

An in-depth analysis is carried out on the concepts of well-being, productivity and employee performance. This theoretical work consists in understanding the importance of well-being at work and its impact on the productivity and performance of employees. The literature review is consistent and the results of the quantitative analysis are conducted using a questionnaire with 50 employees. This allowed us to consider evidence-based feel-good factors to test our hypotheses.

The survey results confirmed assumptions about well-being at work, which is also the result of several important factors in employee productivity and performance.

In conclusion, we believe that well-being at work remains a priority for any company that aspires to the comfort of its employees.

Keywords: Well-being, Well-being at work, Productivity, Performance, employees.