



Université Abderrahmane Mira BEJAIA
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de Master

En vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie

Option : psychologie du Travail et d'organisation et gestion des R.H

Thème

**L'effet de soutien organisationnel
sur le bien-être au travail**

Réalisé par :

Mr BELLIL Lyes

encadré par :

M^{me} Ait medjbar dalila

Année universitaire 2020-2021

Remerciement :

Avant tout je remercie le bon Dieu notre créateur de m'avoir donné la force, la volonté et le courage afin d'accomplir ce travail.

*Je tiens particulièrement à remercier mon encadreur Mme **Ait Medjbar Dalila** de m'avoir orienté et soutenu tout au long de ma recherche je la remercie vivement pour ses orientations, ses conseils, et le temps qu'elle m'accordé pour mon encadrement.*

*J'adresse mes vifs remerciements à qui m'a été une aide précieuse au sein de L'entreprise **TEXTILES DIVERS ALGERIE SPA** complexe industriel **ALFADITEX**, sans oublier l'ensemble du personnel de cet organisation qui a accepté de répondre à mes questions avec gentillesse.*

J'adresse mes meilleurs remerciements à mes enseignants qui ont été Les piliers de ma formation et de mon niveau actuel.

Ces remerciements n'auraient pas été complets sans un hommage appuyé à mon cercle familial proche Tout d'abord, ma chère maman et mon cher père qui grâce à leurs soutiens et leurs amours que J'ai pu aller au bout de ce travail de recherche.

Je tiens aussi à remercier mes chères frères et sœurs pour leur soutien moral et Matériel

Mes profonds remerciements à mes cousins, oncles, tantes

Enfin, j'adresse mes plus sincères remerciements à tous mes proches et mes

Amis qui m'ont cru en moi

Dédicace :

Je Dédier ce modeste travail à mes parents pour leurs soutiens et leurs encouragements, sacrifices qui ont consentis pour me permettre de suivre mes études dans les meilleures conditions possible et m'avoir jamais cessé de m'encourager tout au long de mes années d'études.

A mes chers frères (MENSOUR, HAKIM, ESSAID et KARIM)

A mes chères sœurs pour leurs aide et dévouement, que dieu nous garde toujours unis

A mes chères belles-sœurs qui m'ont soutenu tout long de ce travail

A mes chers ami(e)s

A toutes ma famille oncle et tantes, cousins et cousine sans exception

A ma chère promotrice Mme AIT MEDJEBAR dalila pour sa patience, ses efforts intenses et sa disponibilité permanente

Liste des tableaux :

	Page
Tableau n°1 : la fiabilité de questionnaire	35
Tableau n°2 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge	36
Tableau n°3 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	36
Tableau n°4 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	37
Tableau n°5 : la répartition de l'échantillon selon le statut professionnelle	37
Tableau n°6 : résultats de l'axe de soutien perçu de supérieur de point de vue des enquêtes	38
Tableau n°7 : résultats concernant l'axe de soutien perçu des collègues	39
Tableau n°8 : résultats concernant l'axe de soutien perçu de l'organisation	40
Tableau n°9 : résultats concernant l'axe de bien-être au travail	42
Tableau n°10 : récapitulatif des modèles	44
Tableau n°11 : la matrice de corrélation entre le bien-être et les variables indépendantes	45
Tableau n°12 : la signification du test de régression : LE TEST ANOVA	46
Tableau n°13 : la présentation de modèle de régression	47

Liste des abréviations :

SOP : Le Soutien Organisationnel Perçu

BE : Bien-être

BET : Bien-être au Travail

INSEE : Institut National de La Statistique et des Etudes Economique

OMS : Organisation Mondiale de La Santé

QVT : Qualité de Vie au Travail

ANI : Asian News International

RH : Ressource Humaine

DRH : Directeur/Directrice des Ressources Humaines

RPS : Risques Psychosociaux

RSE : La Responsabilité Sociétale des Entreprises

Le sommaire :

Table des matières

Remerciement	
Dédicace	
Liste des tableaux	
Liste des abréviations	
Introduction	1
Chapitre I	3
Cadre méthodologique	3
1-La problématique :	4
2-Les hypothèses :	6
3-Les raisons de choix de thème :	6
4-Les objectifs de la recherche :	7
5-Définition des concepts :	7
5.1-L'organisation :	7
5.2-Le soutien organisationnel de supérieur	7
5.3-Le soutien organisationnel des collègues	8
5.4-Le bien-être	8
5.5-Le bien-être au travail :	8
6-Les études antérieures	8
Chapitre II	10
Le soutien organisationnel	10
Préambule :	11
1.Définition de soutien organisationnel :	11
2. Théorie du soutien organisationnel perçu :	11
2.1-Reconnaissance :	12
2.2-Justice organisationnelle :	12
3-Le soutien organisationnel de supérieur	13
4-Le soutien organisationnel des collègues	14
5-Politiques organisationnelles	14
Conclusion :	15
Chapitre III	16

Le bien-être au travail.....	16
Préambule :.....	17
1.Définition de bien-être au travail.....	17
1.2-Le bien-être au travail	17
2-Les concepts liés aux bien être.....	17
2.1-La qualité de vie.....	17
2.2-Le bonheur	18
3-Les approche du bien-être au travail.....	18
3.1-L'approche eudémonique.....	18
4-La mesure de bien-être au travail.....	19
4.1-Dimension cognitive	20
4.3-Dimension hédonique	20
4.4-Dimension eu démonique	20
4.5-La théorie de Maslow.....	20
5-Facteurs du bien-être au travail.....	21
5.1-Le sentiment d'appartenance	22
5.2-La reconnaissance	22
5.3-La croissance personnelle	22
5.4-Le feed-back.....	22
5.5-Les relations avec les collègues	22
5.6-Les relations avec les gestionnaires	23
5.7-La santé	23
5.8-La satisfaction	23
5.9-Le bonheur	23
5.10-L'alignement avec l'entreprise.....	23
6-Comprendre et améliorer le bien-être au travail :	24
7-Pourquoi améliorer le bien-être au travail ?.....	24
8-Quelles solutions concrètes pour améliorer le bien-être au travail	24
8.1-Améliorez le confort des salariés	25
8.2-L'Assurance des salariés qu'ils travaillent dans une bonne ambiance d'entreprise	25
8.3-Améliorez le bien-être au travail par le management bienveillant	25
8.4-Rencontrez régulièrement avec les salariés et soucier de leur évolution professionnelle .	25
8.5-Créez un sentiment d'appartenance grâce à vos valeurs d'entreprise.....	26
8.6-Aidez les salariés à concilier vie personnelle et vie personnelle	26
8.7-Faite aider par un professionnel pour améliorer le bien-être au travail des salariés	26

8.9-Exemples d'entreprises connues pour privilégier le bien-être au travail	26
9-Les avantages à améliorer le bien-être en entreprise :	27
9.1-Améliorer la productivité générale :	27
9.2-Créer une culture d'entreprise forte	27
9.3-Réduire l'absentéisme et les accidents de travail.....	27
9.4-Baisser le turnover de l'entreprise :	28
9.5-Attirer et recruter des talents :.....	28
10-Les dimensions du bien-être au travail	29
10.1-Le bien-être organisationnel.....	29
10.2-Le bien-être matériel	29
11-L'importance du bien-être au travail.....	29
12-Comment accéder au bien-être au travail.....	30
13-Le bien-être comment ca marche	30
Conclusion :	31
Chapitre IV	32
Analyses et interprétation des données	32
Préambule :.....	33
1-Méthode et techniques utilisées :	33
1.1-La méthode utiliser dans la recherche.....	33
1.2-La méthode quantitative.....	33
1.3-Les techniques de recherche	33
1.4-L'enquête par questionnaire	34
1.5-Les caractéristiques psychométriques de questionnaire.....	34
1.6-Présentation de lieu de l'enquête :	35
1.7-Le déroulement de l'enquête :.....	35
2-Présentation des caractéristiques de l'échantillon.....	36
2.1-Analyse descriptive des données.....	37
La régression multiple	43
Discussion et interprétation des résultats	47
Conclusion.....	49
Bibliographie	51
Annexes	54

Introduction

Introduction

Nombreuses recherches ont montré que le soutien organisationnel est l'un des facteurs les plus importants pour assurer le bien-être dans les organisations en effet les salariés dans les entreprises et les organisations ont besoin de soutien organisationnel et avec les supérieurs de l'organisation et entre eux pour avoir des équipes de travail et le soutien de l'organisation pour qu'ils puissent travailler à l'aise et de ne pas avoir les problèmes.

Dans chaque organisation le soutien organisationnel a un rôle très important et aussi est un facteur qui est obligé d'être présent pour avoir d'autres facteurs comme le bien-être au travail qui est notre sujet à aborder dans cette recherche.

Il existe beaucoup de soutien organisationnel dans les entreprises qui sont le soutien organisationnel de la part de supérieur, le soutien organisationnel de la part des collègues de travail et le soutien organisationnel de la part de l'organisation elle-même.

Le soutien organisationnel de supérieur consiste à avoir l'aide de la part de supérieur et d'avoir une bonne relation avec le responsable et d'avoir le respect entre les deux liens supérieur-salariés. Le soutien organisationnel des collègues de travail aussi joue un rôle très important dans le développement de l'organisation et des équipes de travail par ce que quand les salariés aident entre eux avec des bonnes relations avec un bon soutien les problèmes s'éloignent dans les équipes de travail et de l'organisation. En dernier, le soutien organisationnel de l'organisation c'est l'organisation elle-même c'est le système hiérarchique qui va soutenir, aider les salariés pour leur continuation de leur travail dans l'organisation.

Dans chaque organisation doit avoir le bien-être au travail des salariés par ce que c'est eux qui sont le fruit de l'organisation. Et par ce que tout simplement et une bonne raison que le bien-être de salariés sur son lieu de travail est le synonyme de productivité et d'efficacité. En réalité le bien-être au travail se met à jour être bénéfique aussi bien pour les salariés que pour le supérieur par ce que tout simplement c'est eux qui sont la base et l'arme de l'organisation.

Dans le premier chapitre de ce mémoire explique le cadre méthodologique de cette recherche on présente la problématique et les hypothèses, les études antérieures ensuite les raisons de choix de thème ainsi les objectifs de la recherche qu'on veut obtenir et atteindre à travers de cette recherche.

Le deuxième chapitre de ce mémoire traite le concept de soutien organisationnel, présente la définition de soutien organisationnel et sa théorie, le soutien organisationnel de

Introduction

supérieur, le soutien organisationnel des collègues de travail et le soutien organisationnel de l'organisation et la politique de l'organisation.

Le troisième chapitre porte sur le concept de bien-être au travail on traite la définition de bien-être au travail , les concepts liée au bien-être au travail et les approches de bien-être, les mesures de bien-être au travail, les facteurs de bien être et les avantages de bien-être au travail, les dimensions de bien-être au travail.

Le quatrième chapitre, on présente l'entreprise où on a effectué l'étude avec détails : situation historique et géographique, les principales directions de l'entreprise et les activités de l'entreprise. et les méthodes et techniques utilise pour obtenir les résultats et les données recueillies sont présentées et analysées, une discussion de résultats est présentée afin de vérifier les hypothèses de recherche.

Chapitre I

Cadre méthodologique

1-La problématique :

Les relations humaines au travail déterminent le climat organisationnel de l'entreprise. Ainsi, si les relations sont perturbées, l'environnement de travail est imprégné de stress, de conflits et de démotivation de l'équipe.

Un passe la majeure partie de la journée dans l'entreprise, Par conséquent, le maintien d'une bonne relation avec les collègues est fondamental pour la création d'un environnement positif qui favorise le travail d'équipe, la coopération et la productivité.

Les relations humaines au travail sont une partie importante de ce qui fait fonctionner une entreprise, puisque les employés doivent travailler ensemble, communiquer des idées et générer de la motivation. Sans une culture de travail stable et accueillante, des défis difficiles peuvent surgir tant au niveau de la logistique de gestion des employés que du résultat final.

Paolo Gallo, conseiller principal du président du Forum économique mondial de Genève, affirme que des relations de travail positives, fondées sur le respect, la coopération et la confiance, sont essentielles au bonheur. « Nous devons internaliser le fait que la mise en réseau ne fonctionne pas lorsque nous nous impliquons avec les gens uniquement lorsque nous avons besoin d'eux : nous devons être des donateurs constants de notre temps, de notre attention, de notre respect et de notre aide » <https://www.formation-ressources-humaines.com/22/03/2022>

Dans les entreprises les relations avec la hiérarchie sont aussi très importantes c'est par ce que la relation manager-collaborateur impacte la qualité du travail. Une bonne relation a un impact positif sur le développement de l'entreprise et une mauvaise relation nuit considérablement à la productivité. En entreprise, le duo supérieur hiérarchique et collaborateur influe largement sur l'humeur des collaborateurs. , autrement dit le comportement d'un supérieur hiérarchique impacte sur la vie quotidienne de ses collaborateurs.

Actuellement, une mauvaise relation avec le supérieur hiérarchique est une des raisons principales qui motivent la démission. En effet, un collaborateur qui a du mal à trouver sa place ne peut s'épanouir. Et ce manque d'épanouissement peut mener facilement à la routine puis à la démission. <https://www.conseil-entreprise.org/comment-favoriser-la-relation-avec-son-superieur-hierarchique/22/03/2022>

Le soutien organisationnel perçu décrit la manière dont le salarié estime que son organisation prend en compte ses efforts, valorise son investissement personnel et contribue à son bien-être professionnel, au travers de décisions et de politiques de ressources humaines, qui favorisent la qualité de son environnement de travail. Son importance est de se caractériser la bonne qualité de vie des salariés au sein de leur entreprise et permet de lutter contre le risque de maladie professionnelle et d'absentéisme des salariés. Le soutien organisationnel perçu a été développé pour expliquer le degré d'engagement envers une organisation. Il décrit comment le salarié perçoit que son organisation prend en compte ses efforts, valorise son investissement personnel et contribue à son bien-être. Dans cette recherche on cite des soutiens qui existe dans les organisations par exemple le soutien de supérieur qui t été conceptualisé comme un indicateur de la qualité de l'échange social entre les employés et leur employeur alors que l'échange membre/leader peut être considéré comme un indicateur de la qualité de la relation entre l'employé et son supérieur (Wayne et al., 1997).

Toutefois, selon la théorie du SOP, le soutien d'un membre de l'organisation ayant un statut élevé est plus lié au SOP, car ce dernier serait davantage identifié avec l'organisation. La méta-analyse de Kurtessis et ses collaborateurs (2015), confirme ce postulat, car leurs résultats ont mis en évidence un lien plus fort du superviseur avec le SOP ($p= 0,60$) que celui des collègues ou de l'équipe avec le SOP. (Eisenberger et al, 1986 ; Rhoades et Eisenberger, 2002)

La théorie de l'échange employé-supérieur suggère que la relation entre les supérieurs et les employés varie de transactions strictement contractuelles à l'échange de bénéfices non spécifiés. Quand un leader ou un employé fournit des avantages qui ont de la valeur pour l'autre partie, la réciprocité s'enclenche (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2005).

Le soutien organisationnel des collègues de travail peut s'avérer un facteur de protection important pour la santé des travailleurs. C'est ce qui permet à une personne de se sentir l'objet d'attentions particulières et de développer un sentiment d'appartenance à son milieu de travail. Un fort soutien social entre collègues est généralement favorable à l'intégration des nouveaux employés et à la rétention du personnel. Lorsqu'une organisation du travail nuit au développement d'un soutien social fort entre les collègues, l'isolement, l'absence de coopération et les conflits interpersonnels qui en découlent représentent un facteur de risque à la détresse psychologique et à la santé en général. Brun, J.-P. (2007).

Dans la contribution de soutien organisationnel sur le bien-être au travail est fondée sur les adhésions et les capacités générale des salariés quant à la mesure dans laquelle leur organisation valorise leurs contributions et se soucie de leur bien-être. le concept a depuis lors suscité de nombreux travaux qui ont notamment identifié ses antécédents et ses conséquences. Notamment il est Introduit dans la littérature scientifique en 1986 par Eisenberger et ses collègues. (**Florence Stinghamber, Gaëtane Caesens, 2016, p.390**)

Notre problématique s’articule particulièrement autour des questions suivantes :

1-Comment le soutien organisationnel perçu peut contribuer au bien-être au travail ?

2 -Quelle est l’importance de soutien organisationnel au travail dans l’assurance de bien-être au travail ?

2-Les hypothèses :

1-le soutien organisationnel de supérieure contribue au bien-être au travail

2-le soutien organisationnel des collègues contribue au bien-être au travail

3-le soutien organisationnel contribue au bien-être au travail

3-Les raisons de choix de thème :

- L’importance du sujet « soutien organisationnel et bien-être au travail » dans tout organisme
- Acquérir des nouvelles connaissances sur le bien-être des salariés au sein du milieu professionnel Algérien
- Avoir de l’expérience dans le travail, notamment dans les entreprises.
- Acquérir des nouvelles informations sur la vie professionnelle.
- Mettre en pratique les connaissances et les acquis théoriques
- Vérifier si l’entreprise algérienne notamment l’entreprise EPE TEXTILE DIVERS ALGERIE SPA TDA s’intéresse au bien- être et à la sécurité de ses salariées

4-Les objectifs de la recherche :

- Répondre aux exigences pédagogiques (la réalisation du mémoire est une obligation pour l'obtention du diplôme).
- Connaitre la réalité du bien-être au travail des salariés et le soutien organisationnel au sein de l'entreprise EPE TEXTILE DIVERS ALGERIE SPA TDA
- On veut savoir est ce que vraiment existe le soutien organisationnel des supérieures, collègues et l'organisation elle-même dans l'organisation EPE TEXTILE DIVERS ALGERIE SPA TDA
- Connaitre est ce que vraiment le soutien organisationnel contribue pour le bien-être au travail
- Connaitre le lien entre le soutien organisationnel et sa contribution pour le bien-être au travail.

5-Définition des concepts :

5.1-L'organisation :

Une organisation est un ensemble d'individus, regroupés au sein d'une structure régulée, ayant un système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le but de répondre à des besoins et d'atteindre des objectifs déterminés. <https://www.techno-science.net/>

5.2-Le soutien organisationnel de supérieur

Le soutien du supérieur se traduit par des pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et la disponibilité du supérieur immédiat pour ses employés. Cet indicateur fait référence à la capacité du supérieur immédiat à soutenir les employés de même que le degré de dignité, de politesse et de respect avec lesquels les employés sont traités par leur supérieur. Brisson C., M. Gilbert-Ouimet, C. Duchaine, X. Trudel, M. Vézina, (2016)

5.3-Le soutien organisationnel des collègues

Le soutien des collègues fait référence à l'esprit d'équipe, au degré de cohésion dans le groupe, de même qu'à l'assistance et à la collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches. Johnson, J., E. Hall. (1988).p. 1336-1342

5.4-Le bien-être

État agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit : Éprouver une sensation de bien-être. <https://www.larousse.fr/>

5.5-Le bien-être au travail :

Ce que l'on nomme " bien-être au travail " correspond à l'ensemble des facteurs plus ou moins identifiables susceptibles d'influer sur la qualité de vie des employés sur le lieu de travail. La sécurité et l'hygiène des locaux, la protection de la santé des salariés, l'impact physique ou psychosocial des tâches effectuées, l'ergonomie de l'espace de travail, etc. Il existe en outre une définition officielle fournie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui considère le bien-être au travail comme " un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu de travail. <https://www.beaboss.fr/Definitions-Glossaire/Bien-travail-245186.htm> /16/04/2022.

6-Les études antérieures

L'étude de danna et griffin 1999

Considèrent le bien-être comme une composante de la santé. inclut aussi le bien-être dans la santé, en définissant la santé comme un équilibre entre un état de bien-être physique, mental et social, et une absence de maladie ou d'infirmité. Au contraire, certains auteurs théorisent la santé comme une composante du bien-être (e. g. Danna et Griffin, 1999)

Selon ces recherches, il y a un ajustement entre les satisfactions non accouplées au travail et le bien-être au travail. En effet, le fait d'être satisfait dans d'autres domaines influence notre bien-être au travail. Le modèle de Danna et Griffin (1999) établit aussi les relations de bien-être et la santé avec leurs antécédents et leurs conséquences lorsque ceux-ci sont pathologiques ou sains. Bien que l'authenticité ne figure pas parmi les antécédents énoncés, il est plausible de penser qu'elle pourrait

être incluse dans les variables liées à la personnalité antécédentes au bien-être (Danna et Griffin, 1999).

Les études de Wayne et coll. 2002, Ohana (2012)

Selon ces auteurs qui ont également certifié des liens entre le soutien organisationnel et la justice organisationnelle. Ainsi, plus il y a de justice organisationnelle, plus le soutien organisationnel accroît chez les salariés. Conformément à la théorie du soutien organisationnel, seules les actions discrétionnaires devraient avoir une contribution majeure au soutien organisationnel. La justice organisationnelle semble être vue comme sous le contrôle de la direction et donc très discrétionnaire.

Chapitre II

Le soutien organisationnel

Préambule :

Le soutien organisationnel est l'un des facteurs le plus important dans les entreprises ou encore dans les organisations, dans ce chapitre je vais présenter tout d'abord la définition puis les théories de soutien organisationnel ensuite le soutien organisationnel de supérieur, collègues de travail et on jeté un coup d'œil sur la politique organisationnel pour qu'on sache comment sa fonction agit à l'intérieur et on termine par une conclusion.

1. Définition de soutien organisationnel :

Le soutien organisationnel décrit la manière dont le salarié estime que son organisation prend en compte ses efforts, valorise son investissement personnel et contribue à son bien-être professionnel, au travers de décisions et de politiques de ressources humaines, qui favorisent la qualité de son environnement de travail (Eisenberger, Fasolo, Davis-LaMastro, 1990)

2. Théorie du soutien organisationnel perçu :

La théorie du soutien organisationnel développée par Eisenberger et ses collaborateurs (1986, 1990) comprend l'ensemble des principes fondamentaux qui sous-tendent le concept de SOP. Selon la théorie du soutien organisationnel, le SOP dépend principalement du processus d'attribution qu'effectuent les employés à l'égard de l'organisation. Ces derniers vont attribuer des intentions à l'organisation en fonction du traitement favorable ou défavorable qu'ils ont perçu (Rhoades et Eisenberger, 2002 ; Kurtessis et al, 2015).

Le développement de cette perception à l'égard de l'organisation est le fruit de la tendance des employés à assigner des caractéristiques humaines à l'organisation. Cette tendance est notamment encouragée par la responsabilité légale, morale et financière pour les actions de ses agents. Elles s'expriment au travers des règles, normes et de la culture organisationnelle qui fournissent une continuité et dictent les comportements, mais aussi par le pouvoir que les agents de l'organisation exercent sur chaque employé (Eisenberger et al, 2002)

La théorie du soutien organisationnel est une application de la théorie de l'échange sociale (Blau, 1964) à la relation entre employeur et employé (Baran, Rhoades et Miller, 2012). En effet, le SOP va amorcer un processus d'échange social dans lequel l'employé se sent obligé d'aider l'organisation à atteindre ses objectifs lorsqu'il reçoit le soutien attendu. Ainsi, les travailleuses et travailleurs s'attendent à ce que des efforts accrus pour le bien de l'organisation conduisent à de meilleures récompenses aussi bien tangibles que socio-émotionnelles. La théorie de l'échange sociale trouve son fondement dans la norme de réciprocité (Gouldner, 1960).

2.1-Reconnaissance :

Les formes de reconnaissance intrinsèques et extrinsèques communiquent une évaluation favorable de la contribution des employés et par conséquent contribuent au SOP (Rhoades et Eisenberger, 2002; Kurtessis et al, 2015; Wayne et al, 2002; Kinnunen et al, 2008; O'Driscoll et Randall, 1999).

Pour la psychodynamique du travail, la reconnaissance du travail passe par la formulation de deux formes de jugement qui témoignent de la valeur accordée par autrui à la contribution du sujet à l'organisation du travail. Il s'agit du jugement d'utilité et de beauté. Le jugement d'utilité technique, sociale ou économique est formulé par la hiérarchie, les subordonnés ou parfois même les clients. Le jugement de beauté porte quant à lui, sur la qualité du travail, qui témoigne de sa conformité aux règles et/ou de son originalité (Gemet et Dejours, 2009).

Pour Brun et Dugas (2005), la reconnaissance constitue d'abord une réaction constructive, fondée sur un jugement posé sur la contribution de la personne, tant en matière de pratique de travail qu'en matière d'investissement personnel et de mobilisation. Selon ces auteurs, la reconnaissance se pratique sur une base régulière ou ponctuelle, avec des manifestations formelles ou informelles, individuelles ou collectives, publiques ou privées, pécuniaires ou non pécuniaires. Nous voyons ici que la reconnaissance va au-delà de la notion de rémunération. Elle peut en effet prendre diverses formes. Classent les pratiques de reconnaissance en sept grandes catégories. Il s'agit, de la communication (exemples: féliciter, remercier ou encourager), les comportements (exemples: tape dans le dos, poignée de main), les symboles honorifiques (exemples : prix, le Golden Banana award), la visibilité (exemples : lettre de reconnaissance, remerciement devant les pairs), les biens, les services et les primes ponctuelles, les conditions de travail et la rémunération variable. Brun et Dugas (2005), propose un modèle où il distingue quatre formes de reconnaissance (Figure 1), qui se subdivisent en différents niveaux: horizontal (reconnaissance entre pairs), vertical (reconnaissance des supérieurs hiérarchiques), organisationnel (reconnaissance de l'organisation), externe (reconnaissance des clients, fournisseurs et autres partenaires externes) et social (valorisation de l'utilité sociale d'une organisation ou la reconnaissance de la contribution sociale de certains corps de métier). St-Onge et coll. (2005)

2.2-Justice organisationnelle :

La justice organisationnelle est considérée comme l'une des principales sources de SOP (Rhoades et Eisenberger, 2002; Kurtessis et al, 2015). La perception de justice organisationnelle s'effectue au moyen d'une évaluation de différents aspects d'une situation,

selon lesquels l'individu va juger qu'il a été traité justement ou injustement. Selon Cropanzano et coll. (2001) trois grandes approches conceptualisent la justice organisationnelle. politiques de ressources humaines et des procédures justes permettent aux employés de mieux prédire les actions qui vont conduire aux récompenses et celles qui vont conduire aux réprimandes. Elles vont également suggérer que l'organisation est concernée par le bien-être de ses employés. En effet, les travaux de Cheung (2013) ont montré l'existence d'un lien fort entre le SOP et la justice interactionnelle, ceux de DeConinck (2010) ont montré un lien fort entre le SOP et les trois formes de justice: interactionnelle, procédurale et distributive.

Les études suivantes : Wayne et coll. 2002, Ohana (2012) ont également mis en évidence des liens entre le SOP et la justice organisationnelle. Ainsi, plus il y a de justice organisationnelle, plus le SOP augmente chez les employés. Conformément à la théorie du SOP, seules les actions discrétionnaires devraient avoir une contribution majeure au SOP. La justice organisationnelle semble être vue comme sous le contrôle de la direction et donc très discrétionnaire (Kurtessis et al, 2015).

3-Le soutien organisationnel de supérieur

Le paradoxe traverse les organisations et leur rapport à la formation : d'un côté, des milliers d'euros sont dépensés annuellement par des organisations de toute taille afin d'offrir des formations de qualité à leurs employés, visant in fine à augmenter leur performance au sein de l'organisation d'appartenance, dans une perspective plus générale de développement des compétences. Le discours du lifelong learning semble aujourd'hui intégré et la nécessité de la formation n'est plus discutée. Pourtant, d'un autre côté, la question se pose toujours de savoir quel est réellement le niveau d'utilisation des compétences et connaissances issues de la formation, et du coup, quel est le « retour sur investissement » en termes de plus-value de performance de la formation. Du côté des DRH, la question se pose donc de savoir comment bien investir l'argent de l'entreprise, mais aussi comment contrôler des coûts relatifs au turnover potentiel et souvent redouté à la suite d'une formation longue.

Du côté des collaborateurs, la nécessité de maintenir et de développer leur employabilité, qui est souvent perçue comme étant de leur seule responsabilité, est au cœur de leur rapport à la formation. Comment se positionner au sein de l'organisation, en termes de rôle et de responsabilité, et comment développer sa carrière ? Telles sont leurs préoccupations. En termes de formation, il s'agit alors de trouver un équilibre entre des enjeux plus personnels, pas forcément liés à l'organisation d'appartenance, et le réinvestissement de la formation

(surtout lorsque celle-ci est financée, à hauteur variable, par l'organisation) Isabelle Bosset.2014 p.193 à 206

4-Le soutien organisationnel des collègues

Les salaires peuvent également attribuer le soutien de l'équipe de travail et des collègues à l'organisation dans la mesure où l'organisation à travers ses dirigeants est le garant de la culture organisationnelle. En effet la direction va instaurer et promouvoir la culture et les règles organisationnelles qui soutiennent des relations positives et le soutien entre collègues (Hayton et al, 2012).

Selon ces auteurs, grâce au réseau social au travail, les salariés peuvent avoir accès à des ressources importantes pour la réalisation de leur travail et pour leur intégration dans l'organisation (exemples : l'information, les conseils professionnels, l'expertise ou encore les fournitures). d'Hayton, Carnabuci et Eisenberger (2012)

En outre, les travailleuses et travailleurs peuvent également attribuer le soutien de l'équipe de travail et des collègues à l'organisation dans la mesure où l'organisation à travers ses dirigeants est le garant de la culture organisationnelle. En effet, la direction va instaurer et promouvoir la culture et les règles organisationnelles qui soutiennent des relations positives et le soutien entre collègues (Hayton et al, 2012). L'étude d'Hayton, Carnabuci et Eisenberger (2012) supporte l'existence d'un lien fort entre le soutien des collègues et le SOP. Selon ces auteurs, grâce au réseau social au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent avoir accès à des ressources importantes pour la réalisation de leur travail et pour leur intégration dans l'organisation (exemples : l'information, les conseils professionnels, l'expertise ou encore les fournitures).

5-Politiques organisationnelles

Elles impliquent davantage les intérêts à sens unique. Contrairement à la justice procédurale, l'orientation des politiques organisationnelles peut suggérer aux employés que l'organisation se préoccupe plus de sa propre prospérité et qu'elle est prête à s'engager vers des comportements dangereux ou nocifs au détriment des employés. Les politiques organisationnelles impliquent en effet, des perceptions de favoritisme, manque de méritocratie et de discussion franche, la présence de cliques ou de petits groupes (Kurtessis et al, 2015)

Conclusion :

En guise de conclusion de ce chapitre, je tiens à mentionner que le soutien organisationnel est un concept très ancien. En effet que chaque entreprise, organisation doit l'avoir pour le bien-être de ses salariés et pour avoir le développement et l'avancement dans tous les domaines.

Chapitre III

Le bien-être au travail

Préambule :

Le bien-être est l'un des facteurs que chaque entreprise, organisation doit le posséder pour que les salariés travaillent à l'aise et de ne pas quitter leurs travail. Dans ce chapitre je vais tout d'abord définir le bien-être puis on parle sur les mesures de bien-être au travail et comment accéder au bien-être au travail.

1. Définition de bien-être au travail

La notion de bien-être au travail est un concept englobant, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé. Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise. <https://www.inrs.fr>

1.2-Le bien-être au travail

selon L'OMS définit le bien-être au travail comme un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu de travail <https://www.manager-go.com>

2-Les concepts liés aux bien être

Le bonheur, la qualité de vie ou encore la satisfaction dans la vie sont les trois concepts les plus souvent employés de manière interchangeable pour parler du bien-être dans la littérature. (Voyer P et Boyer R, 2001 , p274-296).

2.1-La qualité de vie

Une définition de la L'Accord national interprofessionnel (QVT) est proposée par l'ANI en 2013 comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Le concept de qualité de vie est complexe, car il se réfère aux différents aspects de la vie (Bowling, 1991). Il inclut à la fois le comportement des individus, leur capacité cognitive et leur sentiment de bien-être. (Thèse en ligne : le bien-être au travail, construction et validation d'une échelle de mesure. Présentera l'université de rochelle (2015).

2.2-Le bonheur

C'est un transitoire, susceptible de changer à court terme. Il se rapporte à la sphère des sentiments. Il est donc particulièrement sensible à leur variation et aux changements de l'humeur. Brickman, Coates et Janoff-Bulmann (1978) ont ainsi montré que le bonheur est relatif, qu'il dépend moins de l'environnement que de la manière dont les stimuli sont vécus à un moment précis. (Voyer P et Boyer 2001p. 274-296)

Les deux principales différences entre le bonheur et le bien-être sont d'une part le caractère transitoire du bonheur, qu'on ne retrouve pas dans le bien-être puisqu'il est stable comme la qualité de vie. (Voyer et Boyer, 2001) et d'autre part la dépendance du bonheur à l'humeur contrairement au bien-être qui est un sentiment plus profond et donc peu influençable par l'humeur. (Nathalie Bernard 2019 p.18)

3-Les approche du bien-être au travail

3.1-L'approche eudémonique

Le bien-être eudémonique, est apparu vers la fin des années 80. Le concept, tel que défini selon l'approche eudémonique, a été influencé par la psychologie et par la philosophie.

La vision dite eudémoniste du bien-être vient de la hiérarchisation des besoins de Maslow (1968). Selon cet auteur, l'individu est actualisé lorsque celui-ci parvient à satisfaire ses besoins selon un ordre déterminé, partant des besoins physiologiques de bases aux besoins de s'accomplir. Le bien-être représente ainsi le sentiment d'engagement de l'individu dans les différents défis existentiels rencontrés au cours de sa vie et de son développement, et apparaît lorsque l'être humain donne un sens à sa vie. En d'autres termes, il est le niveau de plein fonctionnement de l'individu. D'après les partisans de cette approche, le bien-être psychologique est le fait d'être plus ou moins en accord avec son daimon, son « vrai soi » ou plein potentiel. Cet état de bien-être ne peut être possible que si l'individu arrive à saisir les occasions de se développer et sentir qu'il est capable de relever ces défis. Définit cet état comme la réalisation de soi ou le fonctionnement psychologique optimal, à la différence du bonheur dont le but ultime n'est pas forcément la réalisation de soi. Dans le même registre, Ryff et Singer (1998) partagent la même idée selon laquelle le concept du bien-être outrepassé les conceptions du bonheur et de l'hédonisme. Ces derniers, influencés par les théories de Rogers, Jung, Allport, Neugarten, Buhler, Erikson, Birren, Jahoda et Maslow, indiquent que le bien-être psychologique comporte six dimensions :

- Le contrôle de son environnement.
- Les relations positives.
- L'autonomie.
- La croissance personnelle
- L'acceptation de soi
- Le sens à la vie.

Ils ajoutée que le bonheur peut se manifester de manier occasionnelle comme conséquence secondaire de ces dimensions, sans pour autant être à l'origine du bien-être psychologique. Un instrument valide et largement utilisé a permis de mettre en exergue la constance de ces variables tout au long de la vie.

Cette approche suscite se pendant quelques critiques de la part des hédonistes. La première correspond au fait de se baser sur l'appréciation d'expert quant à la définition d'une bonne existence humaine qui ne laisse aucune place à l'expression des individus sur le sujet. En d'autres termes, l'eudémonisme s'appuie uniquement sur la théorie.

Quant à la conceptualisation du bien-être psychologique La deuxième critique porte sur l'universalité des composantes eudémoniques de cette approche. Établies par des chercheurs occidentaux, elles ne peuvent faire l'unanimité, puisque les différentes dimensions évoluent selon les cultures et les événements de la vie. Enfin, la troisième correspond à la remise en question des caractéristiques du modèle eudémonique dominant de Ryff de cette approche. Cette dernière critique soulignant l'importance d'intégrer d'autres thèmes de la conceptualisation du bien-être (JamilaAbaidi,2015, p38/39).

4-La mesure de bien-être au travail

Un état du bien-être peut se positionner sur trois dimensions : cognitive (état tiré de sa connaissance de l'environnement), hédonique (état lié à ses émotions positives et négatives), eudémonique (état lié au sentiment d'avoir une vie qui a du sens).

4.1-Dimension cognitive

Évaluation et appréciation de sa situation par rapport à celle des autres (dans et hors l'entreprise) et par rapport à ses souhaits et objectifs : rémunération et avantages sociaux, intensité et temps de travail, information et formation, validation des acquis, développement des compétences et progression dans le parcours professionnel, exposition aux risques professionnels, accès à des services au personnel

4.3-Dimension hédonique

Cadre de travail agréable ou désagréable, sentiment de sécurité ou d'insécurité professionnelle, jouissance ou non d'autonomie et de responsabilité dans son travail, plaisir ou déplaisir de l'appartenance à un groupe, impression ou non de lien et soutien social instrumental ou émotionnel du collectif de travail, bon ou mauvais esprit d'équipe.

4.4-Dimension eu démonique

Sentiment d'accomplissement d'épanouissement personnel, bonne ou insuffisante reconnaissance de ses supérieurs et de ses pairs, fierté ou non d'appartenance à l'entreprise, sentiment d'alignement ou non avec les missions de l'entreprise, adhésions ou conflits de valeur et d'éthique de travail, obtention ou non de sens à son investissement personnel et à son engagement professionnel, sentiment de se sentir socialement utile ou inutile. Exemple de positionnement d'une situation de travail (X) :

4.5-La théorie de Maslow

Considère que la motivation et la satisfaction au travail est suscitée par la volonté d'assouvir des besoins au travail.

D'après l'analyse de Maslow (complétée avec celle de Siegrist sur la reconnaissance reçue), l'individu cherche à répondre à des besoins selon une hiérarchie : une fois qu'un besoin est satisfait, l'individu souhaite satisfaire le besoin immédiatement supérieur dans la hiérarchie,

jusqu'à ce qu'il parvienne au dernier niveau, celui de l'accomplissement personnel. Cette hiérarchie est souvent présentée sous forme d'une pyramide, avec de haut en bas :

- Besoins d'accomplissement personnel (réalisation de soi) : le sommet
- Besoins d'estime de soi et des autres (reconnaissance)
- Besoins sociaux (appartenance à un groupe)
- Besoins de sécurité (physique et mentale)
- Besoins physiologiques (conditions matérielles) :

La base de la pyramide de Maslow permet de disposer d'une grille d'analyse intéressante pour évaluer le bien-être du personnel sur chacun des niveaux et pour décider des plans d'actions d'amélioration. Pour avoir des collaborateurs satisfaits, il est donc important d'examiner d'abord attentivement les conditions de travail matérielles (rémunération, charge de travail, hygiène et santé au travail ...) qui peuvent nuire à la satisfaction et à la motivation au travail. Mais, si de bonnes conditions matérielles de travail améliorent fortement la productivité et la prévention des risques professionnels, elles sont loin d'être suffisantes pour une totale satisfaction au travail : l'amélioration des conditions matérielles (la base de la pyramide de Maslow) est un facteur de motivation minimal mais il y a des « facteurs de motivation » supérieurs qui sont : le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance de ses supérieurs et de ses pairs, la progression individuelle, le contenu du travail adapté aux capacités et à la personnalité, la jouissance d'autonomie et de responsabilité au niveau de celle que l'on est capable d'assumer, le fort lien et soutien social du collectif de travail. Pour chaque niveau de la pyramide, il faut définir des indicateurs pertinents.

[https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-travail#:~:text=Les%20dimensions%20du%20bien%2D%C3%AAtre,vie%20qui%20a%20du%20sens\).](https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-travail#:~:text=Les%20dimensions%20du%20bien%2D%C3%AAtre,vie%20qui%20a%20du%20sens).) Consulté le 16/04/2022

5-Facteurs du bien-être au travail

Conseils RH, notre mission est d'épauler les entreprises dans la création de milieux de travail plus optimaux du point de vue humain. Qu'est-ce que cela veut dire ?

Nous croyons que le bien-être des employés est la clé de leur engagement envers l'entreprise, et que cet engagement est à son tour la clé, pour l'entreprise, de la performance, de l'innovation et du succès.

Pour favoriser le bien-être et l'engagement des employés, il faut d'abord pouvoir le mesurer. Un des outils de notre répertoire est le logiciel Officevibe, qui permet de mesurer en temps réel les 10 facteurs du bien-être au travail.

5.1-Le sentiment d'appartenance

Les employés obligent d'avoir le même sentiment d'appartenance envers l'entreprise qu'ils peuvent avoir envers d'autres groupes au sein desquels ils évoluent et s'actualisent et leur relation avec l'entreprise simplement transactionnelle (travail vs salaire) ?

5.2-La reconnaissance

Les employés sentent que leur contribution est reconnue et appréciée à une juste valeur Ou ils sentent que leurs efforts sont invisibles et pris pour acquis

5.3-La croissance personnelle

Les employés trouvent dans leur travail une occasion de s'épanouir en tant qu'êtres humains Ou qu'ils travaillent seulement pour le salaire pour garnir leur CV

5.4-Le feed-back

Les employés ont l'opportunité de poser des questions concernant leur travail, reçoivent-ils des réponses à ces questions, et reçoivent-ils une rétroaction sur leur travail et ils doivent deviner ce que pensent leurs leaders

5.5-Les relations avec les collègues

Les employés ont des relations conviviales et enrichissantes avec leurs collègues et entretiennent des relations froides et tendues

5.6-Les relations avec les gestionnaires

Les employés ont des relations basées sur le respect mutuel et l'appréciation réciproque avec les gestionnaires et les gestionnaires se contentent de transmettre les consignes

5.7-La santé

Les employés profitent d'un milieu de travail sécuritaire, sans stress superflu, et de conditions de travail qui leur permettent de bien se nourrir, de dormir suffisamment et de se reposer et est-ce que le milieu et les conditions de travail dégradent leur santé physique ou mentale ?

5.8-La satisfaction

Les employés sont satisfaits du travail qu'ils font et des conditions dans lesquelles ils le font

5.9-Le bonheur

Les employés devez être heureux de travailler dans l'organisation, et ils devez sentir que leur travail contribue directement à leur bonheur.

5.10-L'alignement avec l'entreprise

Les employés devez partager les valeurs et la mission de l'entreprise et ils sont pas obliger travaillent dans une seul organisation uniquement pour gagner leur vie <https://www.kiaiconseilshr.com/single-post/2017/02/14/les-10-facteurs-du-bien-etre-au-travail> consulté le 24/05/2022

6-Comprendre et améliorer le bien-être au travail :

Une bonne qualité de vie au travail rend la vie plus agréable aux salariés. Plus motivés, plus performants, ils obtiennent de meilleurs résultats. Le bien-être au travail nécessite parfois quelques évolutions au sein d'une entreprise, mais cela vaut le coup. Cadremploi vous donne les clefs pour comprendre et améliorer le bien-être au travail.

7-Pourquoi améliorer le bien-être au travail ?

L'employeur est tenu *déprendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité de la santé mentale et physique des salariés* » et de « *tendre à l'amélioration des situations existantes (C. trav., L. 4121-1)*.

Améliorer le bien-être au travail, c'est de travailler au respect de cette obligation et minimiser le risque pour les travailleurs de développer une maladie physique ou mentale.

De plus, une bonne qualité de vie au travail a des répercussions positives pour l'entreprise. Les salariés qui travaillent dans un climat, agréable, détendu et qui apprécient leurs fonctions sont plus sereins et moins sujets au stress. Leur productivité et leur performance sont accrues. Ils travaillent plus efficacement, sont plus investis et plus fidèles. Un salarié heureux au travail est en effet moins tenté de changer de poste ou d'employeur pour évoluer professionnellement : il étudiera en priorité une promotion ou une mutation en interne.

8-Quelles solutions concrètes pour améliorer le bien-être au travail

Nous vous proposons de découvrir quelques solutions concrètes pour améliorer le bien-être au travail que vous pouvez facilement et rapidement mettre en œuvre en fonction des moyens, des besoins et de la taille de votre entreprise.

Faites le point concernant la qualité de vie au travail dans votre entreprise pour améliorer le bien-être au travail

Dans un premier temps, vous pouvez évaluer la qualité de vie au travail de vos salariés. Proposez-leur par exemple de remplir un questionnaire sur le bien-être au travail afin d'identifier où diriger vos efforts et quelles et de définir vos priorités.

Relevez les points problématiques, mais aussi ce qui fonctionne bien. N'hésitez pas renforcer les aspects positifs existants que vos salariés apprécient, vous afficherez ainsi la motivation de votre entreprise à améliorer le bien-être au travail.

8.1-Améliorez le confort des salariés

Vérifier les locaux de votre entreprise et les espaces de travail de vos salariés pour améliorer le bien-être au travail. Sont-ils lumineux, intelligemment aménagés, confortables ? Disposer d'un fauteuil de qualité et d'outils informatiques ergonomiques rend la position de travail plus naturelle.

Regarder si des travaux ou une réorganisation permettraient un agencement mieux réfléchi de vos bureaux, ou si vous pourriez créer de nouveaux espaces de travail. Par exemple, si vos salariés qui travaillent en open space, essayer de faire en sorte qu'ils disposent d'espaces communs ou partagés pour s'isoler et se reposer (bureaux individuels pour se concentrer, recevoir ou téléphoner, salle de repas et de détente, etc.). En dernier recours, si vos locaux ne sont plus adaptés, vous pouvez réfléchir à un déménagement d'entreprise.

8.2-L'Assurance des salariés qu'ils travaillent dans une bonne ambiance d'entreprise

Pour améliorer le bien-être au travail, sonder le climat au sein des différentes équipes, et au sein de l'entreprise en général. S'il existe des tensions, ou si certains salariés ont du mal à collaborer ou ne s'avèrent pas complémentaires dans leurs compétences, n'hésitez pas à ouvrir le dialogue pour permettre à chacun de faire entendre ses aspirations professionnelles et de trouver sa place. Des salariés épanouis à leurs fonctions et capables de résilience au travail sont moins susceptibles de laisser naître des conflits qui peuvent s'avérer néfastes à l'ambiance de l'entreprise et au bon déroulement des activités.

8.3-Améliorez le bien-être au travail par le management bienveillant

Former les managers au management bienveillant et à l'écoute active permet également d'améliorer le bien-être au travail. Faites-les évoluer, tout comme chaque salarié de l'entreprise. Pensez global : chaque personne épanouie contribue l'harmonie de l'ensemble. Un salarié qui ne se sent pas bien est moins performant, mais aussi plus à risque de développer du stress et/ou d'en causer à ses collègues.

8.4-Rencontrez régulièrement avec les salariés et soucieux de leur évolution professionnelle

Veillez ce que les salariés soient reçus régulièrement en entretien individuel pour faire le point sur leurs résultats, leurs missions, leur poste ainsi que concernant leurs perspectives et envies d'évolution professionnelle. Montrez votre reconnaissance lorsque le travail d'une personne vous satisfait, et si ce n'est pas déjà le cas, mettez en place une politique d'évolution salariale objective et dont les critères sont les mêmes pour tous

8.5-Créez un sentiment d'appartenance grâce à vos valeurs d'entreprise

Créez un sentiment d'appartenance ce qui favorisera le bien-être au travail. Affichez et respectez les valeurs d'entreprise. Organiser des échanges fédérateurs réguliers : réunion, séminaire, pots d'accueil, événements sportifs ou ludiques, challenges, etc. Partager régulièrement les résultats avec tous les salariés, et faites-les participer autant que possible à la vie et aux orientations et objectifs de l'entreprise.

8.6-Aidez les salariés à concilier vie personnelle et vie professionnelle

Essayez de mettre en place des projets qui peuvent aider les salariés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle : garde d'enfant, salle de sport ou vestiaire, service de restauration ou chèques restaurants, télétravail, véhicule et matériel de fonction, etc. Un bon équilibre vie privée / vie professionnelle réduit le stress, la fatigue et les complications quotidiennes des salariés et permettra d'améliorer le bien-être au travail.

8.7-Faite aider par un professionnel pour améliorer le bien-être au travail des salariés

Si quelqu'un ne sait pas par où il commencer ou s'il ne manque de temps pour améliorer le bien-être au travail : il devra avoir de l'aider. Il **peut** déléguer la question du bien-être au travail de l'organisation à un spécialiste, mais aussi recourir à d'autres types de professionnels comme des coachs spécialisés qui pourront par exemple proposer à des salariés des moments de relaxation, de gestion du stress, ou encore leur apprendre à adopter une bonne posture de travail, etc.

Bon à savoir : si vous souhaitez confier cette mission à l'un de vos salariés, vous pouvez lui proposer de suivre une formation sur le bien-être au travail.

8.9-Exemples d'entreprises connues pour privilégier le bien-être au travail

De plus en plus d'entreprises placent le bien-être au travail au cœur de leurs préoccupations, pour s'attirer les meilleurs talents, mais aussi fidéliser leurs salariés en poste et maintenir leur compétitivité avec des troupes motivées. L'impact du bien-être au travail sur la productivité et la performance des salariés est désormais reconnu.

Le palmarès Great Place to Work 2020 présente les entreprises qui offrent les meilleures conditions de travail à leurs salariés. Voici quelques exemples d'entreprises de taille et d'activités diverses connues pour afficher privilégier le bien-être au travail : Extia, Leboncoin, Décathlon, Leroy Merlin, Bjorg, Axa banque, Wavestone, etc.

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/comprendre-et-ameliorer-le-bien-etre-au-travail> consulté le 24/05/2022

9-Les avantages à améliorer le bien-être en entreprise :

9.1-Améliorer la productivité générale :

Renforcer le bien-être au travail a un impact positif sur chacun des acteurs de l'entreprise et sur la performance globale. Améliorer les conditions de travail ne sert pas seulement à entretenir de bons rapports avec les employés, mais aussi à accroître leur concentration, leur créativité et surtout leur productivité.

Quelques idées pour réduire le stress, motiver vos salariés et améliorer l'organisation du travail :

- développer le télétravail.
- créer des espaces de discussion.
- fournir des salles de siestes.
- utiliser l'inventive pour la réussite de projets : cadeaux, chèques cadeaux...

En effet, accompagner les salariés dans la gestion du travail, à concilier vie professionnelle et vie privée, contribuera à ce qu'ils puissent développer des projets professionnels et participatifs, s'épanouir et améliorer leur travail de façon générale.

9.2-Créer une culture d'entreprise forte

Promouvoir la qualité de vie va aussi impacter positivement votre marque employeur. En effet, améliorer les conditions de travail de vos salariés va accroître leur fidélisation. Un employé satisfait est un employé engagé !

Promouvoir le bien-être contribue au bonheur au travail, à l'épanouissement de vos salariés et à créer des valeurs communes à votre entreprise. Vos plans d'actions concernant l'amélioration de la QVT sont un investissement pour le futur : une culture d'entreprise forte garantira la pérennité et le bon fonctionnement de votre société

9.3-Réduire l'absentéisme et les accidents de travail

L'absentéisme et les accidents du travail sont généralement causés par un excès de stress, à une surcharge de travail, à des problèmes hiérarchiques, à du harcèlement... Les entreprises ne mesurent pas toujours l'impact du mal-être et de la souffrance au travail pour les salariés,

mais aussi pour leur propre activité. L'absentéisme et les accidents au travail ont un coût important pour l'entreprise et nuisent bien évidemment à sa performance.

Afin de prévenir les accidents et réduire le taux d'absentéisme, vous pouvez créer un environnement agréable et attrayant pour vos salariés : petits-déjeuner, conférences, formations, etc. Une bonne qualité de vie au travail crée un esprit familial et une proximité entre les acteurs de l'entreprise : l'esprit d'entraide, l'implication, etc. Il est important de maintenir des relations sociales fortes afin de déceler en amont les facteurs qui peuvent amener à ce genre de situation.

Vous pouvez décider de mettre en place des formations de sensibilisation pour la prévention des risques professionnels, psychosociaux afin d'accompagner vos salariés et d'assurer la santé et sécurité au travail.

9.4-Baisser le turnover de l'entreprise :

Les dirigeants et les DRH ont conscience que remplacer un salarié entraîne des coûts importants et une baisse de la performance : recrutement, formation, etc. Certaines études prouvent qu'une bonne qualité de vie au travail pourrait baisser d'au moins 50% le taux de rotation du personnel.

Le turnover est un indicateur de santé de votre entreprise : un mauvais environnement de travail va faire fuir les employés, augmenter les coûts et affaiblir les résultats de l'entreprise. Il est important pour vous d'écouter vos salariés et leurs besoins pour améliorer les conditions d'exercice et ainsi réduire le turnover.

9.5-Attirer et recruter des talents :

Qu'importe le secteur d'activité, la concurrence est rude sur le marché du travail et les entreprises doivent se développer et se différencier pour sortir du lot. Votre politique RH peut miser sur la QVT pour attirer et recruter les perles rares. Vous pouvez utiliser les réseaux sociaux afin de relayer toutes les actions qui sont faites en interne et demander l'aide de vos salariés satisfaits pour accentuer votre communication.

Un bon environnement et une marque employeur forte va directement être perçu par les candidats et les motiver à rejoindre l'aventure dans votre entreprise !

<https://www.wedoogift.com/blog/top-5-des-avantages-a-ameliorer-le-bien-etre-en-entreprise/#:~:text=Renforcer%20le%20bien%2D%C3%AAtre%20au,cr%C3%A9ativit%C3%A9%20et%20surtout%20leur%20productivit%C3%A9>, consulté le 24/05/2022

10-Les dimensions du bien-être au travail

10.1-Le bien-être organisationnel

Pour couvrir la situation de l'organisation sur son marché, mais également la situation de l'individu dans sa carrière avec des outils qui lui permettent de savoir où il en est : fiche de poste, entretien d'évaluation, ses missions, ses horaires... La jeune génération est d'ailleurs organisée de manière très pyramidale. <https://www.helloworkplace.fr/le-bien-etre-au-travailameliorer-lefficacite-economique-des-entreprises> consulter le 20/04/2022

10.2-Le bien-être matériel

Cette dimension matérielle recouvre le bien-être dans ses aspects utilitaires, pragmatiques et ergonomiques à travers la notion de confort. Le confort physique (ergonomie du poste, confort d'ambiance, absence de pénibilité...) mais aussi, le confort psychologique en termes de charge mentale, de confort d'interaction avec son poste de travail et/ou avec le produit de son travail ou encore ce que Helander nomme l'hedonomics, c'est-à-dire le sentiment de plaisir que suscite l'esthétique de son environnement de travail (décoration, architecture des lieux, design...).(Julhiet Bernard, 2010,P.4.)

11-L'importance du bien-être au travail

les employeurs, comme les employeurs, la question du bien-être au travail est un enjeu central. C'est un fait qui est désormais connu, pour les entreprises, l'enjeu du bien-être de leurs salariés est devenu majeur. Réussir à structurer une équipe, à fidéliser les actifs ou encore réduire le turnover des effectifs. Ainsi, le bien-être est en premier lieu un point stratégique pour l'entreprise. Aménagement de l'espace de travail pour le rendre plus confortable, favoriser les espaces et moments de détente, voire utiliser certaines applications sont des pratiques devenues courantes. Le bien-être au travail est devenu un facteur important dans leurs décisions de s'engager sur le long terme dans l'entreprise. Le bien-être au travail rend l'employé plus créatif, plus productif et plus loyal. Enfin, ceci permet aux actifs de l'entreprise de gagner en motivation, moins ressentir de fatigue et surtout de se sentir épanoui dans leur environnement de travail. <https://www.lebloc.paris/post/l-importance-du-bien-%C3%AAtre-au-travail> consulté le 20/05/2022

Le bien-être des employés dépend de nombreux facteurs dont les principaux sont avant tout l'ambiance de travail qui doit être bienveillante et conviviale, la reconnaissance du travail effectué à travers un management de qualité afin d'avoir la sensation d'être utile à l'entreprise

et finalement la nécessité d'égalité et de respect des employés.

<https://fr.blog.noocity.com/prendre-soin-de-soi/bien-etre-au-travail/> consulté le 20/05/2022

12-Comment accéder au bien-être au travail

Ce concept qui est le bien-être n'est pas une émotion, plutôt un sentiment qui peut s'installer lorsqu'il existe une parfaite cohésion entre soi-même et l'extérieur. Ce n'est pas une émotion, puisqu'une émotion est le plus souvent violent, envahissante, déstabilisante et peut s'accompagner d'un certain nombre de réaction physiologique plus ou moins agréable selon l'intensité émotionnelle.

Aujourd'hui bien-être est considéré comme un sentiment, un état. Il n'est pas expansif comme l'émotion. Il s'installe et peut durer dans le temps, en laissant généralement une sensation agréable de plénitude et d'épanouissement tant recherché. Il est important d'en prendre conscience et de savourer.

Tout individu souhaite accéder au bien-être au travail, ce qui implique une parfaite harmonie entre ce que l'on attend de ce travail et ce que l'on en reçoit.

Les principaux ingrédients nécessaires au bien-être sont essentiellement :

-posséder des valeurs fondamentales qui soient en conformité avec celles de l'entreprise

-avoir un travail qui plait

-être en harmonie avec soi-même et le milieu dans lequel on évolue

-avoir une hygiène de vie parfaite

-se sentir en sécurité (voir schéma dans le cahier centrale) Romain.P, charles-andré.P2016 p.13-14

13-Le bien-être comment ça marche

Il ya deux concept de bien-être qui sont le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique tous les deux contribuent ensemble a la santé mentale positive pour les salariés dans les organisation et il faut distingué entre eux pour les comprendre bien

En premier on a le bien-être hédonique il consiste en une évaluation affective et cognitive de son existence il se caractérise par un faible degré d'émotion négative (anxiété, dépression) des émotions positifs fréquente (joie, plaisir, gratitude, contentement) et un sentiment élevé de satisfaction ressentie par rapport à l'existence

Par contre le bien-être eudémonique concerne la notion de bonheur plutôt que Cell de plaisir et oriente vers une perspective existentiel qui intégrant certaine chose d'acceptation de soi . Un sentiment d'autonomie élevé de bonne qualité relationnel un sentiment de maîtrise de l'Environnement et un épanouissement personnel. S.Pierre-éric année2021 p.78-79

Conclusion :

Dans ce chapitre le bien-être est un concept modern et pour cela que chaque entreprise, organisation doit le posséder et de faire le choix de mettre l'homme au cœur de ses stratégies et de considérer le bien-être des salariés comme un engagement à la fois plus simple et plus compliquer.

Chapitre IV

Analyses et interprétation des données

Préambule :

Dans ce chapitre on présente les résultats qu'on a eu dans notre étude. On s'intéresse au bien-être au travail, et la contribution du soutien organisationnel dans le renforcement de cet état de bien-être. Pour cela, une analyse statistique descriptive est effectuée pour bien décrire les variables de l'étude, et une régression multiple est réalisée pour avoir une idée claire sur les facteurs influençant le bien-être au travail.

1-Méthode et techniques utilisées :

On présente la méthode ainsi les techniques utilisées dans cette recherche.

1.1-La méthode utilisée dans la recherche

Pour effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode déterminée et bien précise et aussi adéquate au sujet qu'on veut traiter.

Selon *PINTO et GRAWITZ*, « une méthode est un ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, et les démontre ». Ces auteurs ajoutent que l'on peut aussi définir une méthode comme « étant un ensemble concentré d'opérations mises en œuvre pour atteindre un ou plusieurs objectifs, un corps de principes présidant à toute recherche organisée et un ensemble de normes permettant de sélectionner et coordonner les techniques ». *PINTO, R. et GRAWITZ, M., 1971, pp.288-289.*

1.2-La méthode quantitative

En nous servant de la définition de N'da Paul, « nous pouvons indiquer que la méthode descriptive consiste à décrire, nommer ou caractériser un phénomène, une situation ou un événement de sorte qu'il apparaisse familier. Cette méthode nous a aidé dans la description du champ de travail et de notre unité d'enquête pour mieux appréhender les différentes réalités qui s'y trouvent. N'da, P, 2002, p.19

1.3-Les techniques de recherche

Les techniques sont des outils de la recherche impliquant des procédés de collecte de données adaptés à la fois à l'objet d'investigation, à la méthode d'analyse et surtout, au point de vue qui guide la recherche. *PINTO, R. et GRAWITZ, M., Paris, 1971, pp.288-289.*

Les principes moyens d'investigation ou techniques propre aux sciences sociales sont divers, dans notre recherche, j'ai utilisé une technique qui est un questionnaire.

Notre étude est effectuée à l'aide d'une enquête par questionnaire

1.4-L'enquête par questionnaire

Le questionnaire d'enquête est un instrument de collecte des données et des informations au moyen de questions. Ces questions écrites sont adressées au groupe cible qui y répondent par écrit.

Selon Grawitz³⁴, le questionnaire « est un moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Le questionnaire comporte une série de questions concernant les problèmes sur lesquels on attend de l'enquêteur une information. »

Notre questionnaire a été utilisé afin de collecter des informations sur la perception de soutien organisationnel de la part des enquêtés et leurs appréciations de bien-être

En premier axe les questions portent sur les données personnelles des salariés qui veut dire les caractéristiques sociodémographiques qui sont : Age, le sexe, le niveau d'instruction, catégorie professionnelle. 2ème axe qui porte sur : le soutien organisationnel qu'on a devisé en trois parties qui : de point de vue des enquêtes

-Le soutien perçu de supérieur de la question 1 jusqu'à 9

-Le soutien perçu des collègues de la question 10 jusqu'à 17

-le soutien perçu de l'organisation de 18 jusqu'à 23

En troisième axe porte sur le bien-être.

1.5-Les caractéristiques psychométriques de questionnaire

Présenter cet élément après la présentation de questionnaire

Avant de distribuer mon questionnaire qu'on vérifie les caractéristiques psychométriques de questionnaire à l'aide de logiciel **S.P.S.S** : fiabilité et validité

TABLEAU N°1 : Fiabilité de questionnaire

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,860	46

Le traitement de questionnaire a donné un coefficient de ALPHA DE CRONBACH égale a 0,860 > 0,7 ce qui veut dire le questionnaire est fiable

Et pour calculer la validité on doit suivre la règle suivante :

La validité = $\sqrt{\text{fiabilité}}$

Ce qui veut dire $\sqrt{0.860} = 0.92$

0,92 est une valeur très importante en la compare a 0,05 donc on peut confirmer que le questionnaire est valider

1.6-Présentation de lieu de l'enquête :

Depuis la libération de l'importation des produits textiles en 1995, les industries textiles algériennes ont subi une confrontation à une mutation profonde de leur environnement et une concurrence internationale, et cela surtout après l'émergence de nouveau concurrents issus des pays asiatiques.

Tous ces facteurs ont conduit l'entreprise à faire appel à de nouvelles matières comme les fibres « nobles » polyptère, polypropènes et acrylique, ainsi l'entreprise a procédé à un renouvellement des appareils de production dans le but de continuer à faire face à la concurrence.

L'entreprise ALFADITEX est constituée de plusieurs éléments, qui sont de nature financière, économique, technique et humaine.

1.7-Le déroulement de l'enquête :

Mon enquête a été déroulée et réalisé au milieu de mois de mars jusqu'à la fin du mois d'avril, j'ai rendu dans l'organisation ALFADITEX qui situe à « remila W.bejaia »

Le temps que j'aie donnée aux personnel une semaine, mais il y'a des salariés qui m'on répondu sur mon questionnaire le jour même, les autres après trois ou quatre jours que je l'ai

récupéré. J'ai fait passer le questionnaire pour 50 salariés mais j'ai récupéré seulement 40 réponses (questionnaires)

2-Présentation des caractéristiques de l'échantillon

Dans cette section on présente les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon. Les données sont résumées dans les tableaux suivants.

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

Catégorie d'âge	Effectif	Pourcentage
20-30	2	5.0%
31-40	17	42.5%
41-50	12	30.0%
50 et plus	9	22.5%
Total	40	100.0

D'après ce tableau on a 42% des membres de l'échantillon étudié ont un âge qui se situe entre [31-40] ans et 30% des membres représente la catégorie d'âge entre [41-50] ans, suivie d'une catégorie d'âge entre [20-30] ans qui représente 5% et en fin pour les plus de 50 ans on trouve 22.5%. On peut dire que la répartition d'âge dans l'échantillon de cette étude est homogène.

Tableau n°3 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe

Le sexe	Effectif	Pourcentage
Masculin	25	62.5%
Féminin	15	37.5%

Selon ce tableau, les enquêtés qui ont participé à l'étude sont répartis comme suit : 25 sont des hommes [62.5 %] et 15 sont des femmes [37.5%], soit une représentation dominée par le sexe masculin. Nous pouvons dire que la plupart des travailleurs sont des hommes, donc le sexe masculin est le plus dominant dans l'échelle

Tableau n°4 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Moyen	4	10.0%
Secondaire	18	45.0%
Universitaire	18	45.0%

D'après ce tableau, on trouve un taux de 45% pour les deux niveaux d'instruction : universitaires, secondaires. Le niveau moyen ne représente que 10%.

Tableau°5 : la répartition de l'échantillon selon le statut professionnel

Statue professionnel	Effectif	Pourcentage
Cadre	31	77.5%
Agent maîtrise	4	10.0%
Agent d'exécution	5	12.5%

D'après le tableau, les membres de l'échantillon sont répartis selon le statut professionnel comme suit : 77% des enquêtés sont de la catégorie socioprofessionnelle des cadres ensuite ceux de la catégorie d'agents d'exécution représente un taux de 12.5 %, et en dernier les agents de maîtrise avec un taux de 10%. On constate qu'en majorité, les enquêtés ce sont des cadres ou des agents de d'exécution.

2.1-Analyse descriptive des données

Une analyse descriptive est effectuée pour décrire les variables d'étude qui est le soutien perçu selon le supérieur, collègues et l'organisation dans le deuxième axe, et ce qui concerne le troisième axe c'est le bien-être au travail

Tableau n°6 : Résultats de l'axe de soutien perçu de supérieur de point de vue des enquêtes

Ce tableau synthétise un ensemble de résultats des questions qui diagnostiquent le soutien organisationnel selon le supérieur.

Questions	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	Toujours	Moyen	Ecart type	Pourcentage %	Appréciation générale de l'item
1	3	4	12	14	7	3.45	1.13	69	Toujours
2	3	3	17	15	2	3.25	0.95	65	Des fois
3	4	0	12	19	5	3.53	1.06	70	Toujours
4	4	3	12	14	7	3.43	1.17	68.6	Toujours
5	2	3	15	15	5	3.45	0.98	69	Toujours
6	7	4	15	9	5	3.03	1.25	60.6	Des fois
7	33	5	1	0	1	1.27	0.75	25.4	Jamais
8	8	7	10	11	4	2.90	1.29	58	Des fois
9	3	2	14	9	12	3.63	1.19	72.6	Toujours
La moyenne de l'axe	3,10								Des fois
L'écart type de l'axe	0,60								

D'après les résultats de ce tableau on peut constater que pour les questions 1,2,3,4,5,6 et 9 qui concerne l'aide de supérieur pour mener les taches des salaries et si le supérieur prend en considération les remarques de ses salaries et si lui aident à améliorer leurs compétences et si lui est tolèrent quand ses salaries mettent des erreurs et est ce que leurs salaries peuvent faire confiance à leurs supérieurs. Donc la majorité des enquêtes confirmant les pratiques citées en avant sont confirmé et les taux enregistrés (3.45, 3.25, 3.53, 3.43, 3.45, 3.03, 3.63) témoignent ça.

Quant à les questions 7 et 8 qui concerne que le supérieur peut régler les problèmes personnels de ses salaries et si les salaries rencontre les problèmes avec leurs supérieurs on a enregistré un taux de 25,4% (plus de ces enquêtes) jugement que la question n°7 et jamais et 58% d'entre eux présent que des fois c'est la question n°8.

En ce qui concerne l'axe qui récence le soutien perçu de supérieur, on peut conclure que l'ensemble des enquêtes jugent que le soutien fourni par le supérieur est en dessus de la moyenne. Et la moyenne de l'axe (3,10) confirme ça. Autrement dit il y'a un certain soutien de supérieur de perte de vue des enquêtes.

Tableau n°7 : Résultats concernant l'axe de soutien organisationnel des collègues

Ce tableau synthétise un ensemble de résultats des questions qui diagnostiquent le soutien organisationnel selon les collègues de travail.

Questions	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	Toujours	Moyen	Ecart type	Pourcentage %	Appréciation générale de l'item
10	5	7	15	9	4	3,00	1,15	60	Des fois
11	3	10	10	9	8	3,23	1,25	64,6	Des fois
12	4	2	16	10	8	3,40	1,17	68	Toujours
13	2	4	13	10	11	3,60	1,15	72	Toujours
14	1	6	16	9	8	3,43	1,05	68,6	Toujours
15	4	8	17	6	5	3,00	1,13	60	Des fois
16	0	7	14	8	11	3,58	1,08	71,6	Toujours
17	0	3	16	11	10	3,70	0,93	74	Toujours
La moyenne de l'axe	3,36								Des fois
L'écart type de l'axe	0,70								

D'après les résultats de ce tableau on peut constater que pour les questions 12,13,14,16 et 17 qui concerne les collègues donnent de l'aide pour affronter les obstacles et l'aide de travail et s'ils leurs soutiens pour réussir de leurs projets, s'ils vont être heureux quand ils réalisent leurs projets avec une solidarités dans les moments difficile. La majorité des enquêtes confirment que les pratiques citées en avant sont confirmé avec des moyennes de (3,40, 3,60, 3,43, 3,58, 3,70) témoignent ça.

A propos des questions 10,11 et 15 qui porte sur les collègues de travail sont prêt a apprendre ce qu'ils ne maitrisent pas et sont prêt de donner de l'aide lorsqu'ils sont déborder et aussi s'ils défendre auprès de leurs supérieure. Et enregistre un taux de 60% en jugent que la question n°10 des fois et 64,6% d'entre eux présent que des fois et la question n°15 avec un pourcentage de 60% en remarque des fois.

En ce qui concerne l'axe qui recence le soutien perçu des collègues de travail on peut conclure que l'ensemble des enquêtes jugent que le soutien fourni par les collègues de travail est en dessus de la moyenne, et la moyenne de l'axe 3,36 confirme ça. Autrement dit-il y'a un peu de soutien des collègues de peut de vue des enquêtes.

Tableau n°8 : Résultats concernant l'axe de soutien organisationnel de l'organisation

Ce tableau synthétise un ensemble de résultats des questions qui diagnostiquent le soutien organisationnel selon l'entreprise.

Questions	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	Toujours	Moyen	Ecart type	Pourcentage %	Appréciation générale de l'item
18	7	7	13	7	6	2,95	1,30	59	Des fois
19	4	8	12	10	6	3,15	1,21	63	Des fois
20	3	9	10	9	9	3,30	1,26	66	Des fois
21	6	9	11	8	6	2,98	1,29	59,6	Des fois
22	4	6	12	9	9	3,33	1,26	66,6	Des fois
23	5	8	9	6	12	3,30	1,41	66	Des fois
La moyenne de l'axe	3,16								Des fois
L'écart type de l'axe	0,92								

. D'après les résultats de ce tableau on peut constater que pour les questions 19,20,22 et 23 qui concerne si l'entreprise soutenu, guide pour assurer la responsabilité des salaries et qu'elle assure des outils, moyens pour que les salariés puissent travaillent à l'aise et qu'elle soucie de la sécurité et la sécurité financière des salaries. Donc la majorité des enquêtes confirment les

pratiques citées en avant sont confirmées et les taux enregistrés (3,15 3,30 3,33 et 3,30) témoignent de ces résultats.

Quant à la question 18 et 21 qui concerne si leurs entreprises aident à réaliser leurs projets et si leur entreprise améliore leurs conditions de travail et d'assurer le confort des postes de travail on a enregistré un taux de 59% avec la moyenne de 2,95 et la question 21 avec un taux de 59,6% et la moyenne de 2,98 présente que des fois. En ce qui concerne l'axe qui recense le soutien perçu de l'organisation on peut conclure que l'ensemble des enquêtés jugent que le soutien fourni par l'organisation est en dessous de la moyenne. Et la moyenne de l'axe 3,16 confirme ça. Donc on peut remarquer qu'il y'a un certain soutien de la part de l'organisation.

Tableau n°9 : Résultats concernant l'axe de bien-être au travail :

Questions	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	Toujours	Moyen	Ecart type	Pourcentage %	Appréciation générale de l'item
1	0	2	4	13	21	4,33	0,85	86,6	Toujours
2	0	2	10	14	14	4,00	0,90	80	Toujours
3	4	0	10	10	16	3,85	1,25	77	Toujours
4	3	2	8	11	16	3,88	1,22	77,6	Toujours
5	1	2	16	11	10	3,68	0,99	73,6	Toujours
6	0	1	10	16	13	4,03	0,83	80,6	Toujours
7	0	1	12	14	13	3,98	0,86	79,6	Toujours
8	5	4	12	13	6	3,28	1,21	65,6	Des fois
9	1	6	18	10	5	3,30	0,96	66	Des fois
10	1	4	12	13	10	3,68	1,04	73,6	Toujours
11	1	1	18	10	10	3,68	0,97	73,6	Toujours
12	1	2	12	15	10	3,78	0,97	75,6	Toujours
13	0	5	8	13	14	3,90	1,03	78	Toujours
14	1	5	11	7	16	3,80	1,18	76	Toujours
15	0	2	11	10	17	4,05	0,95	81	Toujours
16	0	2	8	18	12	4,00	0,84	80	Toujours
17	7	6	10	12	5	3,05	1,30	61	Des fois
18	1	5	11	9	14	3,75	1,14	75	Toujours
19	1	4	11	9	15	3,83	1,13	76,6	Toujours
20	0	2	8	15	15	4,08	0,88	81,6	Toujours
21	0	5	12	12	11	3,73	1,01	74,6	Toujours
22	4	8	16	5	7	3,08	1,20	61,6	Des fois
23	10	7	7	4	12	3,03	1,59	60,6	Des fois
La moyenne de l'axe	3,72								Toujours
L'écart type de l'axe	0,39								

D'après ce tableau on peut constater que pour les questions 1,2,3,5,6,7,10,11,12,13,14,15,16,18,19,20,21,23 qui concerne si les salariés sont utile au travail et s'ils ont un rôle important et compris de leurs travaux et leurs relations avec leurs collègues est bonne, si les salariés avait des personnes avec qu'ils peuvent compter quand ils ont besoin d'aide et si le travail en équipe fonctionne bien dans cette organisation et si les relations avec leurs supérieur sont bien, ils sont capable d'avoir le plaisir durant leurs activités quotidienne et s'ils réalisent leurs idées au travail et s'ils sont compris au travail. La majorité des enquêtes confirment les pratiques citées en avant sont confirmé et taux enregistre (4,33 4,00 3,85 3,88 4,03 3,98 3,68 3,68 3,78 3,90 3,80 4,05 4,00 3,75 3,83 4,08 3,73) témoignent ça.

Quant à les questions 8,9,17,22 et 23 qui concerne s'ils sont capables de prendre des décisions sans revenir leurs supérieurs et s'ils ont de l'influence dans leurs milieux de travail, s'ils n'ont personne au travail vers qu'ils peuvent tourner pour avoir le soutien dans les moments difficile et est ce qu'ils sont stressés sous pression de travail ou sont malheureux ou déprimer au travail.

On a enregistré un taux de 65% pour la question n°8, 66% pour la question n°9, 61% pour la question n°7, 61,6% pour la question n°22 et 60,6% pour la question n°23 ces taux de question qu'on citée jugent que des fois.

En ce qui concerne l'axe de bien-être au travail, on peut conclure que l'ensemble des enquêtes jugent que le bien-être au travail dans cette organisation et la moyenne de l'axe de 3,72 confirme ça. Autrement dit-il y'a le bien-être au travail dans cette organisation en perte de vue des enquêtes.

La régression multiple

Dans notre étude, on veut étudier l'effet de soutien perçu de supérieur, le soutien perçu des collègues et le soutien perçu de l'organisation au travail sur le bien-être au travail. Afin de tester cet effet un test de régression multiple est effectuer. La régression linéaire multiple est une méthode de régression mathématique étendant la régression linéaire simple pour décrire les variations d'une variable dépendante associée aux variations de plusieurs variables indépendante.

Analyse des résultats de la régression sont présenter ci-dessus

		Le soutien organisationnel de supérieur	Le soutien organisationnel des collègues	Le soutien organisationnel de l'organisation
Bien-être	Coefficient de Pearson	0,457	0,358	0,369
	Sig	0,002	0,024	0 ,01

Tableau n10° : récapitulatif des modèles

Ce tableau présente des corrélations entre le soutien perçu de supérieur, le soutien perçu des collègues et le soutien perçu de l'organisation et la variable indépendante qui est le bien-être au travail.

Des corrélations positives sont remarquées entre le soutien perçu de supérieur, le soutien perçu des collègues et le soutien perçu de l'organisation et le bien-être au travail qui est la variable indépendante. Ces corrélations entre le soutien perçu de supérieur et le bien-être au travail est égale le soutien perçu des collègues et le bien-être au travail est égale et le soutien perçu de l'organisation et le bien-être au travail est égale et cela signifie que toutes les corrélations sont significatives car ($p=0,002<0,05$, $0,024<0,05$, $0,01<0,05$). Cela signifie plus que le soutien organisationnel existe dans l'organisation plus que le bien-être est ressenti par les salariés.

Tableau n°11 : La matrice de corrélation entre le bien-être et les variables indépendantes soutien perçu de supérieur, soutien perçu des collègues et le soutien perçu de l'organisation

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,507 ^a	<u>,257</u>	,195	,35221
a. Prédicteurs : (Constante), S.O. organisation, S.O. collègues, S.O. supérieur				
b. Variable dépendante : bien-être				

D'après ce tableau les données obtenues de coefficient de régression multiple de modèle de bien-être au travail. Nous constatons la variation de bien-être au travail est expliqué par 25,7% ($R_2 = 0,257$) de soutien organisationnel à savoir le soutien perçu de supérieur, le soutien perçu des collègues et le soutien perçu de l'organisation.

Tableau n°12 : La signification du test de régression : LE TEST ANOVA

Le test (ANOVA) permet de présenter le niveau de signification du test de régression.

Nous avons les hypothèses suivantes :

H0 : le coefficient de test est significatif

H1 : le coefficient de test n'est pas significatif

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,546	3	,515	4,155	,013^b
	de Student	4,466	36	,124		
	Total	6,012	39			
a. Variable dépendante : bien-être						
b. Prédicteurs : (Constante), S.O.organisation, S.O.collègues , S.O.supérieure						

D'après ce tableau la valeur de la statistique de Fisher est 4,155 de (ddl) qui veut dire un degré de liberté de 3 une probabilité de $P=0,013 < 0,05$. Ce qui veut dire que R_2 est significative et notre modèle est validé.

Tableau n° 13 : La présentation de modèle de régression

Après avoir validé le modèle, on présente le modèle proposé à notre étude en expliquant la contribution de chaque variable indépendante dans le bien-être au travail.

		Coefficients ^a							
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés			Corrélations		
Modèle		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.	Corrélation simple	Partielle	Partielle
1	(Constante)	<u>2,498</u>	,367		6,802	<u>,000</u>			
	S.O.Superieur	<u>,246</u>	,123	,379	2,009	<u>,052</u>	,457	,317	,289
	S.O.collègues	<u>,119</u>	,086	,212	1,380	<u>,176</u>	,314	,224	,198
	S.O.Organisation	<u>,020</u>	,083	,047	,237	<u>,814</u>	,369	,039	,034

a. Variable dépendante : bien-être

D’après les résultats de la régression multiple, l’équation de la régression est la suivante :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Ce qui veut :

Y : représente la variable dépendante qui est le bien-être au travail dans notre

A : constante

X1 : le soutien perçu de supérieur

X2 : le soutien perçu des collègues

X3 : le soutien perçu de l’organisation

(b1,b2,b3) les points des variables indépendantes autrement dit la contribution de chaque variable indépendante

Discussion et interprétation des résultats

D’après notre étude effectuée sur l’effet de soutien organisationnel sur le bien-être au travail dans l’entreprise ALFADITEX (Remila, Bejaia) il est possible de confirmer notre hypothèse générale, nous avons fait une analyse statistique par des tableaux pour une confirmation ou infirmation de nos hypothèses.

Notre première hypothèse suggère qu'il existe un soutien perçu de supérieur au bien-être au travail, d'après les résultats obtenus dans le tableau n°13 qu'un attachement entre le soutien perçu de supérieur et le bien-être c'est-à-dire que l'hypothèse est confirmée

Selon les études des chercheurs ils ont expliqué que les salariés s'engagent volontairement dans des conduites de réciprocité envers leur supérieur lorsqu'ils ont le sentiment que ce dernier contribue de manière significative à la qualité de leur Environnement de travail.

Notre deuxième hypothèse suppose que le soutien perçu des collègues de travail contribue au bien-être au travail, d'après notre analyse et d'après le tableau n°13 on a obtenu des résultats ce qui nous montre que y'a pas une contribution entre le soutien perçu des collègues au bien-être au travail ce qui veut dire notre hypothèse est infirmée.

D'après plusieurs études ont montré qu'il y'a un lien négatif et significative entre le soutien perçu des collègues et le bien-être au travail, la réciprocité des salariés envers l'organisation qui les emploie, que complète la réciprocité des salariés entre eux de sorte qu'on devrait observer un cercle vertueux mais également envers les collègues réduisant ainsi leur intention de quitter l'organisation.

Ce qui concerne la troisième hypothèse suppose que le soutien perçu de l'organisation contribue au bien-être au travail, d'après notre analyse et le tableau n°13 on a obtenu des résultats ce qui nous montre que y'a pas une contribution entre le soutien perçu de l'organisation au bien-être au travail ce qui veut dire l'hypothèse est infirmée.

D'après des chercheurs et leurs études notre montre la réciprocité des salariés envers l'organisation qui les emploie de sorte qu'on peut remarquer un cercle vertueux selon lequel les personnes qui se sentent soutenues par leur organisation en retour des conduites citoyennes envers l'organisation.

Conclusion

Conclusion

Notre objectif de notre recherche a été de savoir et de comprendre l'effet de soutien organisationnel (supérieur, collègues et l'organisation elle-même) sur le bien-être au travail au sein de l'organisation **ALFADITEX** (remila. Bejaia)

Les deux parties théoriques a été consacré sur la revue de littérature de deux concepts principaux mobilisé dans notre recherche. Nous avons présenté les théories et définitions et modèles de soutien perçu de supérieur, le soutien perçu des collègues et le soutien perçu de l'organisation elle-même de la première variable, d'une part et le bien-être au travail d'autre part et enfin de la relation entre les deux concepts.

Nous avons atteint notre objectif, nous somme servis par une enquête de terrain après la revue de la littérature. Notre instrument pour la collection des données est le questionnaire. Nous présenté, analysé et mesuré d'une manière plus détaillée de notre thématique de recherche.

Notre étude nous montre aussi, l'importance de soutien organisationnel qui contribue de manière efficace au bien-être au travail. Les types de soutien organisationnel qui sont le soutien perçu de supérieur, le soutien perçu des collègues de travail et le soutien perçu de l'organisation sont un peu différent de chaque d'entre eux par rapport a la contribution au bien-être au travail.

Le soutien perçu de supérieur qui contribue au bien-être des salaries d'une maniéré efficace par rapport aux autres soutiens dans organisation qui est ALFADITEX et le soutien perçu des collègues et l'organisation sont un efficace au bien-être au travail.

Les résultats de notre étude constatent que les facteurs du bien-être au travail disposent à l'entreprise et ils sont tous reconnues et valider par les salariés de la manière qui leur convienne.

D'après ces constatations présentées, nous pouvons conclure que le soutien organisationnel et le bien-être au travail sont indispensable et sont une priorité pour toute entreprise, apporter un maximum de soutien, bien-être a ses salaries.

Bibliographie

Ouvrage

FLORENCE stinglhamber, GAETANE gaesens, *psychologie du travail et des organisations* 2016, page 390 à 392

PIGEOT romain, PIGEOT charles-andré, *le guide du bien-être au travail*, 2016, page 13 à 14

SUTTER pierre-éric, *encourager le bien-être au travail*, 2021, page 78 à 79

GRAWITZ madeleine, *méthodes des sciences sociales*, 01/12/2000, page 390

Revue

TREMBLY diane-gabrielle, FUSULIER bernard, DI LORETO martine, *le soutien organisationnel a l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail(peu) favorable a la conciliation emploi-famille*, 2009

Sites internet

<https://www.formation-ressources-humaines.com>

<https://www.conseil-entreprise.org/comment-favoriser-la-relation-avec-son-superieur-hierarchique>

<https://www.techno-science.net/>

<https://www.larousse.fr/>

<https://www.beaboss.fr/Definitions-Glossaire/Bien-travail-245186.htm>

<https://www.inrs.fr>

<https://www.manager-go.com>

[https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-](https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-)

[ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-](https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-)

[travail#:~:text=Les%20dimensions%20du%20bien%2D%C3%AAtre,vie%20qui%20a%20du%20sen\)](https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-)

<https://www.kiaconseilshr.com/single-post/2017/02/14/les-10-facteurs-du-bien-etre-au-travail>

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/comprendre-et-ameliorer-le-bien-etre->

[au-travail](https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/comprendre-et-ameliorer-le-bien-etre-)

<https://www.wedoogift.com/blog/top-5-des-avantages-a-ameliorer-le-bien-etre-en->

[entreprise/#:~:text=Renforcer%20le%20bien%2D%C3%AAtre%20au,cr%C3%A9ativit%C3%A9%20](https://www.wedoogift.com/blog/top-5-des-avantages-a-ameliorer-le-bien-etre-en-)

[et%20surtout%20leur%20productivit%C3%A9.](https://www.wedoogift.com/blog/top-5-des-avantages-a-ameliorer-le-bien-etre-en-)

<https://www.helloworkplace.fr/le-bien-etre-au-travailameliore-lefficacite-economique-des-entreprises>

<https://www.lebloc.paris/post/l-importance-du-bien-%C3%AAtre-au-travail>

Bibliographie

<https://fr.blog.noocity.com/prendre-soin-de-soi/bien-etre-au-travail/>

Annexes

Questionnaire

Nous effectuons une étude visant à évaluer la ou les formations fournies par votre entreprise. Nous tenons à préciser qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous nous intéressons à vos réponses spontanées et sincères.

Madame, Monsieur, Merci de nous accorder de votre temps pour répondre en toute sincérité à notre questionnaire.

Axe 1: Données personnelles et professionnelle

1-L'âge 2-Le sexe : Masculin Féminin

3-Le niveau d'instruction

-illettré - Primaire - Moyen - Secondaire -Universitaire

4- La catégorie professionnelle

-Cadre - Agent maîtrise -Agent d'exécution

5- Le poste occupé : 6 - L'ancienneté

Axe2 : Le soutien organisationnel

Enoncé	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	toujours
1-Pensez-vous que votre supérieur vous aide à mener votre tâche à bien ?					
2-Pensez-vous que votre supérieur prend en considération vos remarques ?					
3-Pensez-vous que votre supérieur vous aide à améliorer vos compétences ?					
4-Pensez-vous que votre supérieur est prêt à vous apprendre des choses au travail ?					
5-Pensez-vous que votre supérieur est tolérant quand vous commettez des erreurs au travail ?					

Annexes

6-Pensez-vous que votre supérieur vous aide à avoir des gratifications au travail (promotion, primes, formation..) ?					
énoncé	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	toujours
7-Pensez-vous que votre supérieure vous aide à régler vos problèmes personnels ?					
8-Pensez-vous que vous rencontrez quelques soucis avec votre supérieur et sa manière de communiquer ?					
9-Pensez-vous que vous pouvez faire confiance à votre supérieur ?					
10-Pensez-vous qu'un collègue peut laisser sa tâche pour vous aider lorsque vous êtes débordé ?					
11-Pensez-vous que vos collègues sont prêts à vous apprendre ce que vous ne maîtrisez pas ?					
12-Pensez-vous que vos collègues vous donnent de l'aide pour affronter vos obstacles ?					
13-Pensez-vous que vos collègues avec qui vous travaillez vous soutient au travail ?					
14-Pensez-vous que vos collègues vous encouragent pour réussir votre travail ?					
15-Pensez-vous que vos collègues peuvent vous défendre auprès de votre supérieur si nécessaire ?					
16-Pensez-vous que vos collègues vont être heureux si vous réalisez des succès au travail ?					
17-Pensez-vous que vos collègues sont solidaires avec vous dans les moments difficiles ?					
18- Pensez-vous votre entreprise vous aide à réaliser vos projets ?					
19- Pensez-vous votre entreprise vous soutient, et vous guide pour					

Annexes

assumer vos responsabilité ?					
20-Pensez-vous votre entreprise vous assure des outils, moyens pour travailler à l'aise ?					
énoncé	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	toujours
21- Pensez-vous votre entreprise améliore les conditions dont vous travaillez pour assurer le confort ?					
22- Pensez-vous votre entreprise se soucie de votre sécurité au travail ?					
23- Pensez-vous votre entreprise se soucie de votre sécurité financière ?					

Axe 3 : Le bien-être au travail

Enoncé	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	toujours
1- Pensez-vous que vous-êtes utile au travail ?					
2- Pensez-vous que vous-avez un rôle important au travail ?					
3- Pensez-vous que vous-êtes bien encadré et épaulé ?					
4-Pensez-vous que confiance en leur supérieur ?					
5-Pensez-vous que vous-êtes apprécié.e au travail ?					
6-Pensez-vous que vous-êtes compris.e au travail ?					
7-Pensez-vous que vous réalisez vos idées au travail ?					
8-Pensez-vous que vous êtes capable de prendre des décisions sans revenir à votre responsable?					
9-Pensez-vous que vous avez de l'influence dans votre milieu de travail ?					

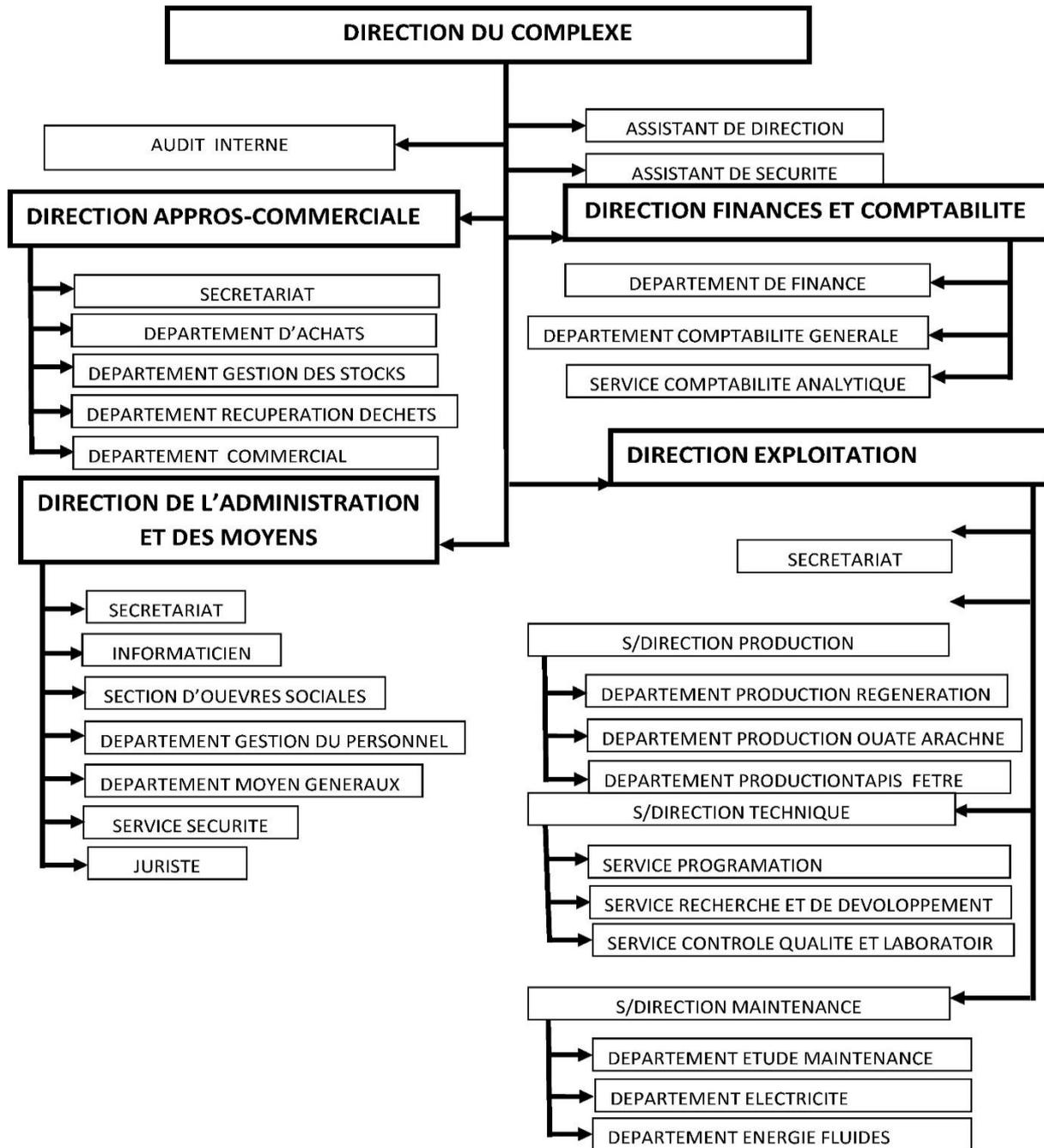
Annexes

10-Pensez-vous que vous êtes capable d'avoir du plaisir durant vos activités quotidiennes ?					
11- Pensez-vous que vous vivez en accord avec vos valeurs au travail ?					
énoncé	Jamais	Rarement	Des fois	Souvent	toujours
12-Pensez-vous que les personnes avec qui vous travaillez vous acceptent et vous estiment ?					
13-Pensez-vous que les relations que vous- avez au travail ont de la valeur à vos yeux ?					
14-Pensez-vous que vos relations avec votre supérieur sont toujours bonnes ?					
15- Pensez-vous que vous avez de bonnes relations avec vos collègues ?					
16-Pensez-vous qu'il y a des personnes au travail sur qui vous pouvez compter quand vous avez vraiment besoin d'aide ?					
17-Pensez-vous que vous n'avez personne au travail vers qui vous pouvez vous tourner pour avoir du soutien dans les moments difficiles ?					
18-Pensez vous qu'il y a des personnes au travail à qui vous pouvez faire confiance quand vous avez besoin d'aide ?					
19- Pensez-vous que le travail en équipe fonctionne bien ?					
20-Pensez-vous que les relations que vous avez au travail ont de sens ?					

Annexes

21- Sentez-vous bien dans la peau, en forme au travail ?					
22-Sentez-vous stressé.e, sous pression au travail ?					
23- Sentez-vous malheureux.se ou déprimé.e au travail?					

*** ORGANIGRAMME : DIRECTION DU COMPLEXE**



Résumé

Le bien-être et le soutien organisationnel au travail. Etude réalisée au sein de l'entreprise **ALFADITEX** (remila. Bejaia). Assurer le bien-être des salariés et leur soutien organisationnel au travail est un sujet d'actualité et un enjeu stratégique pour les entreprises.

Une analyse de la littérature relative au concept de bien-être et à celui de soutien organisationnel au travail est réalisée. Ce travail théorique a consisté de comprendre l'importance de bien-être et de soutien organisationnel. La revue de la littérature et les résultats d'une analyse quantitative menée à l'aide d'un questionnaire auprès de 30 salariés nous amènent à envisager les facteurs de bien-être par rapport au soutien organisationnel. Afin de vérifier nos hypothèses.

Finalement nos résultats empiriques confirment nos hypothèses par le bien-être est le résultat de plusieurs facteurs et le soutien organisationnel au travail est un facteur important de bien-être au travail.

Pour conclure ce travail, on déduit que le bien-être et le soutien organisationnel au travail est une priorité pour chaque entreprise pour assurer le confort de ses salariés.

Mots clés

Bien-être, le soutien organisationnel

Summary

Well-being and organizational support at work. Study carried out within the company **ALFADITEX** (remila. Bejaia). Ensuring the well-being of employees and their organizational support at work is a hot topic and a strategic issue for companies.

An analysis of the literature relating to the concept of well-being and that of organizational support at work is carried out. This theoretical work consisted of understanding the importance of well-being and organizational support. The literature review and the results of a quantitative analysis conducted using a questionnaire with 30 employees lead us to consider the factors of well-being in relation to organizational support. To verify our hypotheses.

Finally, our empirical results confirm our hypotheses that well-being is the result of several factors and organizational support at work is an important factor of well-being at work.

To conclude this work, we deduce that well-being and organizational support at work is a priority for each company to ensure the comfort of its employees.

Key words : Well-being, organizational support