



Université Abderrahmane Mira –Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie
Option : psychologie de travail, des organisations et Gestion des
ressources humaines.

THÈME :

Le climat organisationnel comme déterminant de
la santé psychologique au travail

Cas pratique : SARL BEJAIA LOGISTIQUE

Réalisé par :

Mme Bouseba Zouina

Mme Hammouche Samra

Encadré par :

Dr Slimani Naïma

Année Universitaire 2023/2024

REMERCIEMENT

La réalisation de ce projet s'est avéré une tâche ardue et enrichissante qui n'aurait pu être complétée sans le soutien de nombreuses personnes.

D'abord on tient à remercier le bon Dieu qui nous a donné la force d'accomplir ce travail.

En premier lieu, On tient à exprimer toute notre reconnaissance à notre encadrante de mémoire, Madame SLIMANI NAÏMA, qui par ses paroles, ses écrits, ses conseils et ses critiques a guidé nos réflexions ainsi que par ses encouragements et surtout pour la confiance inébranlable en nos capacités à réussir et à donner le meilleur de nous-même.

En second lieu, on remercie le responsable de département des RH de l'entreprise « Bejaia Logistique » Mr AKLI OUANAS qui nous a ouvert la porte pour pouvoir effectuer notre recherche Aussi, Mr SALHI FARID qui nous a encadrer durant notre stage dans le but de l'obtention du diplôme de Master en PTO/GRH.

Enfin, on aimerait exprimer notre gratitude à nos chers parents, qui nous ont toujours encouragés dans la poursuite de nos études, ainsi que pour leur aide, leur compréhension et leurs soutiens.

DÉDICACE

Je dédier le fruit de ce modeste travail à mon inoubliable défunt oncle NABIL, en espérant qu'il soit fier de moi là-haut. Que le bon dieu l'accueille dans son vaste paradis.

A ma très chère mère quoi que je fasse ou que je dise je ne saurai pas te remercier comme il se doit. Tu as toujours été ma source de force pour affronter mes obstacles, et mon très cher père qui a été toujours à mes côtés pour me soutenir et m'encourager ; que ce travail traduit ma gratitude et mon affection.

A mon très cher frère Amine et ma sœur Alicia et à ma petite Léa et mon prince Ayden.

A mon unique et adorable tante TATA, ma chère SONIA, et à ma chère belle-sœur HANANE.

A tous mes amis(e) qui m'ont soutenue et consacré leurs temps pour moi en exception ma chère sœur WARDA qui a su comment m'aider et me soutenir malgré la distance.

Et au final à mon binôme pour son entente, sympathie et sa présence durant toute cette période.

Que le bon dieu vous donne santé, bonheur, courage et surtout réussite.

ZOUINA

DÉDICACE

Du profond de mon cœur, je dédie ce modeste travail :

Premièrement à la lumière de ma vie ; mes chers parents.

A ma source de réussite ma mère NADIA.

A L'homme qui a fait de moi une femme, mon père ZOUBIR.

Mes très chers, m'ont aidé d'être à la hauteur avec leurs sacrifices, soutiens et amour. Ils étaient ma source de volonté et de motivation durant mon trajet d'étude, sans eux je ne serai pas là, que dieu vous procure une longue vie.

A mes très chers frères : FAHIM et ZAHIR que dieu vous donne la santé, bonheur et la réussite.

A mes grands-parents maternels TAHAR et TASSAADIT, qui sont toujours présent avec leurs bons conseils et leurs soutiens, je leurs souhaitent une longue vie.

A mon cher binôme ZOUINA que je remercie pour son effort et sa gentillesse tout au long de ce projet.

Enfin à tous mes chers proches et amis que je n'ai pas pu les citer et a tous ceux qui mont aider pour l'accomplissement de ce travail.

SAMRA

La liste des abréviations

Abréviations	Signification
BL	Bejaia logistique
SARL	Société à responsabilité limité
OMS	Organisation mondiale de la santé

Liste des tableaux

N° tableau	Titre du tableau	page
01	Répartition des items de l'échelle par rapport aux deux dimensions	60
02	Modèle d'échelle sur la justice organisationnelle	61
03	Modèle d'échelle sur l'autonomie individuelle	62
04	Modèle d'échelle sur la santé psychologique	62
05	La fiabilité de la justice organisationnelle	63
06	La fiabilité de l'autonomie individuelle	63
07	La fiabilité de santé psychologique	64
08	La fiabilité de l'échelle	64
09	La validité de la justice organisationnelle et la santé psychologique	65
10	La validité de l'autonomie individuelle et la justice organisationnelle	65
11	La validité de l'autonomie individuelle et la santé psychologique	66
12	La validité de la justice organisationnelle et le climat organisationnelle sur la santé psychologique	66
13	Répartition de l'échantillon selon le sexe	68
14	Répartition de l'échantillon selon l'âge.	69
15	Répartition de l'échantillon selon la situation familiale	70
16	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	71
17	Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle	72
18	Répartition de l'échantillon selon nombre d'années d'expérience.	73
19	Les résultats statistiques descriptifs relatifs à la justice organisationnelle	76
20	Les résultats statistiques descriptifs relatifs à la justice organisationnelle	77
21	Les résultats statistiques descriptifs relatifs à la santé psychologique	78

Liste des figures

N° Figure	Figure	Page
01	La réparation des membres selon le sexe	68
02	La réparation des membres selon l'âge	69
03	La réparation des membres selon la situation familiale	70
04	La réparation des membres selon le niveau d'instruction	71
05	La réparation des membres selon la catégorie socioprofessionnelle	72
06	La réparation des membres selon nombre d'années d'expérience	73

Liste des Annexes

N° d'annexe	Titre d'annexe
1	Organigramme de l'entreprise
2	Questionnaire

Sommaire

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des figures

Liste des annexes

Résumé

Introduction01

Partie théorique

Chapitre 01 : le cadre général de la problématique

Préambule

1. La problématique.....05
2. Les hypothèses.....07
3. Définition des concepts clés.....07
4. Les objectifs de la recherche.....08
5. Les études antérieures.....09

Synthèse

Chapitre 02 : les déterminants du climat organisationnel

Section I : le climat organisationnel

1. Origine et définition du climat organisationnel.....14
2. Les modèles théoriques de climat organisationnel.....16
3. Les dimensions de climat organisationnel17
4. Types de climat organisationnel17
5. Comment évaluer et mesurer le climat organisationnel.....18
6. Les signaux d’alerte d’un mauvais climat organisationnel.....19
7. Les 5 Levier d’actions pour améliorer le climat organisationnel de l’entreprise.....19
8. Les facteurs qui influencent le climat organisationnel.....21

9. Les avantages d'un bon climat organisationnel.....	22
10. Les différentes dimensions du climat organisationnel.....	22

Section II : L'autonomie au travail et la justice organisationnelle

II.1. L'autonomie au travail

1. Fondement de l'autonomie au travail.....	22
2. Définition de l'autonomie au travail	23
3. L'importance de l'autonomie au travail	24
4. Les niveaux de l'autonomie au travail.....	25
5. L'autonomie : valeur régulatrice face aux contraintes du travail.....	27
6. La perte d'autonomie.....	29
7. Les symptômes de la perte d'autonomie.....	29
8. Les bons réflexes pour prévenir la perte d'autonomie.....	29
9. Les facteurs générateurs d'une perte d'autonomie.....	30

II.2. La justice organisationnelle

1. Fondements.....	31
2. Définitions.....	32
3. Les dimensions de la justice organisationnelle.....	32
3.1. La justice distributive.....	33
3.2. La justice procédurale.....	33
3.3. La justice interactionnelle.....	34
4. Les facteurs déterminants de la perception de la justice organisationnelle.....	34
4.1. Les déterminants individuels.....	34
4.2. Les déterminants organisationnels.....	35
5. Les conséquences de la justice organisationnelle.....	36

Synthèse

Chapitre 03 : la santé psychologique au travail

Préambule

1. Définitions de la santé psychologique au travail.....	41
2. L'importance de la santé psychologique au travail.....	42
3. Les causes de la santé psychologique au travail.....	43
4. Les dimensions de la santé psychologique au travail.....	44
4.1. Le bien-être au travail	45

4.2.La détresse psychologique	46
5. Comment mesurer la santé psychologique au travail.....	47
6. Prévention des problèmes de la santé psychologique au travail et le rôle de chaque responsable.....	49
7. Les solutions pour prévenir la charge de la santé psychologique au travail	50
8. Le lien entre le climat organisationnel et la santé psychologique au travail	50
9. Le lien entre la santé psychologique et la justice organisationnelle.....	52
10.Le lien entre la santé psychologique et l'autonomie individuelle.....	52

Synthèse

Partie pratique

Chapitre 04 : la méthodologie suivie dans la recherche

Préambule

1. Présentation de l'organisme d'accueil « BEJAIA LOGISTIQUE »...	56
2. La méthodologie de recherche	58
3. La pré-enquête	58
4. Les techniques de collecte de données utilisées	58
5. Echantillon de recherche.....	67
6. Les difficultés rencontrées.....	74

Synthèse

Chapitre 05 : analyse et interprétation des hypothèses

Préambule

1. Analyse et interprétation des résultats relatifs aux hypothèses	76
1.1. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse.....	76
1.2.Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	77
1.3.Analyse et interprétation des résultats de la troisième hypothèse.....	77
2. Synthèse des résultats de la recherche.....	78
2.1.Discussions des résultats de la première hypothèse.....	78
2.2.Discussions des résultats de la deuxième hypothèse.....	79
2.3.Discussions des résultats de la troisième hypothèse	80
Discussion générale des hypothèses.....	81

Synthèse

Conclusion générale

Bibliographie

Annexe

Table des matières

Résumé

Résumé

La présente étude, qui s'articule : « Le climat organisationnel comme déterminant de la santé psychologique », a comme objectif d'identifier comment différents déterminants ou facteurs du climat organisationnel (comme l'autonomie individuelle et la justice organisationnelle) influencent la santé psychologique dans le milieu de travail. Cette recherche vise également à mieux Analyser les mécanismes par lesquels le climat organisationnel peut affecter le bien-être mental et émotionnel des employés, fournir une compréhension approfondie de la manière dont le climat organisationnel peut influencer la santé psychologique des employés, et d'offrir des solutions pratiques pour créer des environnements de travail plus positifs et soutenant. Et son rôle dans la création d'un climat de travail sain et productif. Il influence non seulement la santé psychologique des employés mais aussi la performance globale et la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs. Elle indique aussi l'association des deux facteurs du climat organisationnel qui sont l'autonomie et la justice organisationnelle qui jouent un rôle très important dans le bien-être et la santé psychologique des employés.

Nous avons utilisé dans cette étude une analyse quantitative dont nous avons utilisé l'échelle de mesure comme technique. Elle est menée auprès d'un échantillon de quarante travailleurs entre agents et cadres de l'entreprise Bejaïa Logistique.

Nous avons utilisé le logiciel SPSS afin de calculer et d'analyser nos hypothèses ou la deuxième est affirmé contrairement à la première et la troisième. Ce qui veut dire que :

- Lorsque l'autonomie individuelle est associée à une perception positive de la justice organisationnelle les employés ont une meilleure santé mentale
- Il n'y a pas d'effet de la justice organisationnelle sur la santé psychologique, elle n'est pas le déterminant indispensable qui contribue la santé psychologique.
- Un bon climat au travail et la présence de l'autonomie au milieu de travail est associée positivement à la justice organisationnelle de l'entreprise et sur la santé mentale ou psychologique des salariés.

Ont conclue à la fin de cette recherche et selon l'analyse et l'interprétation de nos 3 hypothèses que malgré que les déterminants du climat organisationnelle lorsqu'ils sont associés positivement, ils ont un impact sur la santé psychologique des employés

Mots clés : Climat organisationnel, Autonomie individuelle, justice organisationnelle, santé psychologique.

Abstract

The objective of this study, which is "Organizational climate as a determinant of psychological health," is to identify how different determinants or factors of the organizational climate (such as individual autonomy and organizational justice) influence psychological health in the workplace. This research also aims to better analyze the mechanisms by which the organizational climate can affect the mental and emotional well-being of the elderly. Provide an in-depth understanding of how the organizational climate can influence the psychological health of employees, and offer practical solutions to create more positive and supportive work environments. And its role in creating a healthy and productive work environment. It influences not only the psychological health of employees but also the overall performance and ability of the organization to achieve its goals. It also indicates the association of the combination of the two factors of the organizational climate, which are autonomy and organizational justice, which play a very important role in the well-being and psychological health of employees.

In this study, we used a quantitative analysis whose measurement scale we used as a technique. It is conducted among a sample of forty workers between agents and managers of the Bejaïa Logistique Company.

We used the SPSS software to calculate and analyze our hypotheses where the second is asserted unlike the first and third. This means that:

- When individual autonomy is combined with a positive perception of organizational justice, employees have better mental health
- There is no effect of organizational justice on psychological health, it is not the essential determinant that contributes to psychological health.
- A good work climate and the presence of autonomy in the workplace is positively associated with the organizational justice of the company and the mental or psychological health of employees.

At the end of this research and according to the analysis and interpretation of our 3 hypotheses, they concluded that although the determinants of the organizational climate are positively associated, they have an impact on the psychological health of employees

Keywords : Organizational climate, Individual autonomy, organizational justice, psychological health.

Introduction

Introduction

Le travail est l'un des principaux piliers de la société, chaque personne accomplit une tâche spécifique, favorisant ainsi le développement de la société humaine.

Dans chaque entreprise ou chaque organisation ou se trouve des travailleurs dans le processus de production est appelé à réaliser certain nombre d'activité dans un environnement du travail. Ce dernier constitue pour les personnes et les organisations un enjeu de plus en plus important, par ce que cet environnement apparait comme leur personnalité.

Depuis des années les entreprises s'intéressent beaucoup plus sur la production et sur ses objectifs et les besoins du travail, mais pas au facteur humain qui est considéré comme un principe de succès de chaque entreprise. Par contre qu'il est évident de s'intéresser aux relations entre les variables de climat organisationnel qui sont l'autonomie individuelle et la justice organisationnelle. Donc La justice organisationnelle implique la manière dont les individus perçoivent et évaluent l'équité des procédures et des résultats au sein d'une organisation. Cela inclut des aspects tels que la distribution des récompenses, les processus de prise de décision, la communication interne et les interactions entre les membres de l'organisation. il y a diverses théories de la justice organisationnelle, comme la théorie de la justice distributive, la théorie de la justice procédurale et la théorie de la justice interactionnelle. Chacune de ces théories propose un contexte pour appréhender la façon dont les individus perçoivent la justice dans leur milieu professionnel.

Parlons de l'autonomie, c'est l'élément clé pour favoriser la motivation, la créativité, le développement professionnel et la satisfaction des employés. En encourageant un environnement de travail où les individus ont la possibilité de prendre des initiatives et de s'engager activement dans leur travail, les organisations peuvent améliorer leur performance globale et leurs culture d'entreprise.

Au sein du monde de travail contemporain, la santé psychologique au travail est devenue une préoccupation majeure pour les entreprises qui souhaitent créer des environnements favorables à l'épanouissement de leurs employés. Ce concept va au-delà de la simple absence de troubles mentaux, il s'agit d'un état en constante évolution où les individus se sentent équilibrés émotionnellement ; épanouis et capable de relever les défis quotidiens du monde professionnel. La santé psychologique au travail ne peut être promu exclusivement par les individus.

L'importance des organisations réside dans la mise en œuvre de politique, de programmes et d'une culture d'entreprise qui encouragent le bien-être mental. il est essentiel que les dirigeants et les responsables s'engagent pleinement à instaurer des environnements de travail exclusifs soutenant et respectueux de la santé mentale.

Parlons de la santé des employés, leur satisfaction au travail, leur motivation, leur engagement et leur productivité sont directement influencés par le climat organisationnel. Un environnement propice à la coopération, à la créativité et à la fidélisation des talents, tandis qu'un environnement défavorable peut engendrer un malaise, un stress accru et une baisse des performances. Il est primordial que les dirigeants et les gestionnaires accordent une attention continue au climat organisationnel afin de garantir la santé des employés et le succès de l'entreprise dans son ensemble.

L'objectif de ce travail est de présenter dans quelle mesure le climat organisationnel peut notre état de santé. Nous avons choisi de limiter notre propos aux deux facteurs du climat organisationnel tels que la justice organisationnelle et l'autonomie individuelle.

Ce mémoire comporte cinq chapitres qui sont divisés en deux parties, la première est consacré à la partie théorique, elle contient trois chapitres, le premier est réservé au cadre méthodologique de la problématique à savoir la Problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, les objectifs de la recherche et les études antérieurs.

Le deuxième chapitre est composé de deux sections qui comportent deux dimensions du climat organisationnel, dont la première section englobe un des facteurs qui contribuent à la perception du climat organisationnel qui est la justice organisationnelle. Et la deuxième section est réservée au deuxième facteur qui est l'autonomie individuelle.

Le troisième chapitre traite la santé psychologique au travail dont on a présenté les différentes définitions données à cette variable, son importance, ses causes comme on a essayé d'expliquer le lien théorique entre cette variable et les deux variables du climat organisationnel (la justice organisationnel et l'autonomie individuelle) comme facteurs déterminant de la santé mentale des travailleurs.

La deuxième partie de ce mémoire est destiné à l'étude sur le terrain dont on a nommé la partie pratique. Cette dernière est divisée en deux chapitres ; le premier est réservé au cadre méthodologique de la recherche dans lequel on a présenté l'organisme d'accueil BEJAIA LOGISTIQUE, ainsi que les étapes de la recherche sur terrain.

Partie théorique

Chapitre 01

Le cadre général de la problématique

Préambule

Ce chapitre regroupe un ensemble de procédures qui nous aideront à répondre aux questions qu'on se pose. C'est une démarche qui va nous permettre d'examiner le problème à résoudre, d'obtenir des réponses et d'acquérir de nouvelles connaissances.

Nous allons présenter la problématique et les hypothèses de notre recherche, ainsi que la définition des concepts-clés. Ensuite, on déterminera les objectifs qu'on souhaite atteindre à la fin de la réalisation de ce modeste travail. On conclura ce chapitre avec les études faites sur ce thème et une discussion sur ces études antérieures.

1. La Problématique

L'organisation du travail couvre un large éventail d'éléments en interaction, regroupés dans une structure organisée, dispose d'un système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le but de répondre aux questions, aux besoins et d'atteindre des objectifs spécifiques. L'entreprise comme une unité organisationnelle de production des biens et des services en utilisant les moyens matériels les plus développés pour but d'améliorer les résultats et de réaliser les objectifs. En outre, sa mission fondamentale est de produire des richesses, c'est un espace de production, de commercialisation, de confrontation et d'interaction, également l'entreprise et un espace où l'on peut trouver des qualités humaines, ses qualités sont indispensables dans toute organisations. L'entreprise n'est pas uniquement une source de production, mais aussi la vie sociale.

Il Ya une multitude d'indicateurs à analyser pour bien comprendre le climat organisationnel qui souvent désigné comme l'atmosphère psychologique, reflète la culture, les normes et les pratiques qui règnent. Le comportement des individus, leur motivation, leur satisfaction au travail et, par conséquent, la performance globale de l'organisation sont fortement influencés par cela donc ce climat joue un rôle crucial dans l'ensemble des modèles perceptuels de comportement organisationnel dans le milieu professionnel car il influence fortement le comportement des individus, leur motivation, leur satisfaction au travail et, par conséquent, la performance globale de l'organisation. Et sur comment les salariés perçoivent leur travail, leurs collègues, leurs supérieurs et l'entreprise dans son ensemble. La communication interne, le niveau de confiance, le soutien de l'organisation, le leadership, la reconnaissance, la justice organisationnelle et la qualité des relations entre les individus sont des éléments qui y sont inclus.

Il est important de connaître la perception des employés entre autres sur la justice organisationnelle et l'autonomie individuelle, notamment.

L'autonomie individuelle joue un rôle très important dans la performance et le succès d'une entreprise et surtout c'est un facteur très important du climat social

des entreprises, qui se réfère à l'ensemble des perceptions, des valeurs et des normes partagées au sein d'une organisation. Il englobe l'ambiance générale, les relations entre collègues, la communication, la confiance et le soutien ainsi la justice. Il est aussi un concept aussi profond que polyvalent, est un pilier majeur de notre compréhension de l'individu et de la société, chaque organisation doit prendre en compte l'importance de ce dernier afin de maintenir un bon fonctionnement au travail.

Donc la notion de la justice organisationnelle se rapporte à la perception des employés concernant l'équité et l'éthique dans les décisions et les actions de l'organisation. Elle se décline en trois dimensions qui sont : la justice distributive, la justice procédurale, la justice interactionnelle elle contribue positivement à leur bien-être psychologique et leurs effets sur la Santé Psychologique comme l'injustice organisationnelle, mauvais climat et mauvaise autonomie au travail.

Nous soulignons qu'une faible autonomie constitue un facteur de risque à la santé. Le risque d'éprouver de la détresse psychologique et de développer des problèmes de santé augmente d'ailleurs lorsque cette faible autonomie est combinée à une charge de travail élevée. De bonnes pratiques de gestion supportées par une vision, une mission et des valeurs organisationnelles qui ont à cœur les personnes, constituent un puissant effet de levier favorisant la santé.

Le concept de la santé psychologique en milieu de travail devient une question de plus en plus préoccupante partout dans le monde. On s'inquiète généralement de son impact sur la productivité, mais les coûts humains et financiers associés à ce type d'incapacité touchent l'individu, sa famille. la santé au travail ne se limite pas à l'absence des maladies mais liée à une bonne justice et de l'autonomie individuelle c'est l'un des facteurs du climat organisationnel qui permettent de déterminer la santé physique et mental des travailleurs. Donc elle joue également un rôle très essentiel dans tous les domaines de notre société, comme le travail, car lorsque la santé psychologique de salarié est bien effectivement le travail est bien fait et se déroule sans problème.

L'étude du climat organisationnel la santé nous donne donc des indicateurs révélateurs sur l'état d'un groupe d'une organisation. Un climat positif favorise le bien-être des employés, Lorsque les employés perçoivent un environnement de travail favorable, ils sont plus satisfaits, engagés et motivés, Et un climat négatif peut entraîner du stress.

Ainsi, un diagnostic qui révélerait un climat d'inquiétude pourrait amener la direction à examiner il a apporté des changements dans sa structure ou ses pratiques de gestion.

A base tous ce qui a été avancé précédemment et enfin de bien entamer notre recherche nous essayons de répondre à ces questions :

- Quel est la relation entre les dimensions du climat organisationnel sur la santé psychologique ?
- Peu-t-on considérer le climat organisationnel comme un déterminant organisationnel de la santé psychologique des employés ?
- Comment les différentes dimensions de climat organisationnel de cette entreprise impactent-ils la santé psychologique ?

2. Les hypothèses

Hypothèse 1 : un fort effet des déterminants du climat organisationnel recensée sur la santé psychologique.

Hypothèse 2 : la perception de la justice (respect, éthique, confiance) révèle un déterminant qui a le lien le plus fort avec la santé psychologique.

Hypothèse 3 : l'autonomie est l'un des facteurs qui influencent le sentiment de santé.

3. Définition des concepts clés

3.1. Le climat organisationnel

a) Définition théorique

Le climat organisationnel désigne une caractéristique de de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs et l'organisation tels que mesurer par la perception qui se font la majorité des acteurs sur la façon dont ils sont traités et gérer.(Luc Brunet, André Savoie,2016).

b) Définition opérationnelle

Le climat organisationnel opérationnellement est analysé à partir des indicateurs y compris la justice organisationnelle et l'autonomie individuelle. C'est l'ambiance et le ressenti des employés, il illustre la dimension affective de la vie au travail il est issu de la perception des employés face à leurs organisations il représente la personnalité de l'entreprise

3.2. La justice organisationnelle

a) Définition théorique

Le concept justice organisationnelle fait référence à la perception de la justice à l'égard du traitement reçu par un travailleur au sein d'une organisation. Il s'intéresse aux moyens utilisés par les employés pour déterminer s'ils ont été traités de façon équitable et d'autre part aux effets de la justice des traitements reçus sur le comportement des employés. (Greenberg ; 2004)

b) Définition opérationnelle

La justice organisationnelle est un processus qui se base une organisation elle concerne les contributions et les rétributions qui englobe un ensemble des procédures et des moyens a utilisés pour faire face aux décisions et le respect, dignité a ses subordonnés.

3.3. L'autonomie individuelle**a) Définition théorique**

L'autonomie au travail consiste en la possibilité pour le salarié d'être acteur dans sa participation à la production et dans la conduite de sa vie professionnelle.

(<https://www.clesdusocial.com>)

b) Définition opérationnelle

L'autonomie individuelle fait référence à la capacité d'indépendance de l'individu où ce dernier cherche à être autonome par exemple (la liberté d'expérimenter, d'innovation, prendre des décisions, créativité)

3.4. La santé psychologique**a) Définition théorique**

Elle est définie par L'OMS comme un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter des tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté, elle désigne un fonctionnement agréable harmonieux et efficace pour être capable de retrouver son équilibre ».

b) Définition opérationnelle

La santé psychologique est l'état de bien être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, se sentir équilibrer émotionnellement et de faire face aux difficultés que ce soit dans la vie professionnelle ou personnelle d'une manière productive.

4. Les objectifs de la recherche

Toute recherche scientifique a des objectifs principaux. Donc on a choisi de travailler sur le thème de recherche qui est : « le climat organisationnel comme déterminant de la santé psychologique ». Afin de :

- Examiner l'effet du climat organisationnel au travail sur la santé psychologique des employés au sein des organisations.
- Explorer le degré de l'attitude donné aux individus de l'organisation dans leurs travaux quotidiens.
- Analyser les différents composants du climat organisationnel et leurs influences sur la santé psychologique des employés.

- Analyser les différentes composantes de la justice organisationnelle et l'autonomie individuelle et leurs influences sur la santé psychologique des employés.
- Explorer les mécanismes par lesquels le climat, l'autonomie et la justice organisationnelle influe sur la santé psychologique, en considérant des variables médiatrices ou modératrices.
- Fournir des recommandations pratiques afin d'aider les organisations à améliorer le climat de travail, l'autonomie individuelle et de favoriser la santé psychologique de ses employés.

5. Les études antérieures

➤ Les études antérieures sur la justice organisationnelle

L'étude de l'équité (Adams, 1965) stipule que les individus s'attendent à recevoir une rétribution proportionnelle à leur contribution (ex : travail, compétences, formation). Ils ne seront donc pas plus favorisés ou défavorisés les uns par rapport aux autres, puisque seuls les résultats individuels entrent en ligne de compte dans leur distinction. Pour juger de cette distinction, ils vont en permanence comparer les différentes conditions de leur travail avec celles de leurs pairs. S'ils discernent que pour un effort semblable, la rétribution n'est pas la même, alors ils la considéreront injuste. Une iniquité est alors ressentie générant ainsi des tensions et une motivation vers certains comportements contreproductifs, déviants ou antisociaux au travail comme le sabotage en milieu de travail (Ambrose et al, 2002), la négligence ou encore l'absentéisme ou la démission. Depuis Adams (1965) et son étude sur l'équité, les recherches sur la justice organisationnelle (selon le terme inventé par French, 1964 et popularisé par Greenberg, 1987) se sont fortement développées. Elles ont été introduites en France dans le milieu des années 1990 (voir les travaux menés par le réseau de recherche GRACCO CNRS, par exemple (El Akremi et al, 2006) ou les travaux de Steiner, par exemple Steiner, 1999).

Du point de vue théorique, les recherches ont montré que les salariés formaient, à partir des événements au travail qui les affectaient (comme l'allocation d'une prime, un licenciement, une directive de leur supérieur, un changement d'organisation...), des sentiments de justice et d'injustice selon plusieurs dimensions, en particulier les dimensions distributive, procédurale et interactionnelle (voir également le Handbook of Organizational Justice faisant le point sur ces travaux, édité par Greenberg et Colquitt en 2005 et plus récemment Social Justice and the experience of emotion par Cropanzano, Stein et Nadisic). Selon Steiner (2014).

Qui est un grand spécialiste de la justice organisationnelle explique que la justice distributive se définit par une répartition équitable des rétributions (salaires,

promotions, chances, reconnaissance, responsabilités) que reçoit un employé de son organisation en contrepartie à ce qu'il lui apporte comme force de travail et comme contribution.

➤ Les études antérieures sur santé psychologique

L'étude de Bouterfas, 2014 Cette étude porte sur la santé psychologie au travail, plus particulièrement, sur les origines des problèmes de SPT et de dépister les moyens de développer un bien-être au travail et ou d'empêcher la détérioration des conditions de santé psychologique des travailleurs sociaux.

La santé psychologique et appréhendée dans cette recherche comme une forme bidimensionnelle en mentionnant la santé non seulement comme l'absence de maladie, mais aussi comme la présence d'aspects positifs (Achille, 2003). Selon Massé et ses collaborateurs ont développé le concept de santé mentale générale à partir d'une série d'entretiens semi-structurés avec des Québécois. Premièrement, suite à un consensus de plus en plus clair sur la nature bidimensionnelle de la SEP, ces auteurs ont considéré le BEP et le DPT comme deux de ses sous-dimensions. De plus, les outils de mesure du BEP et du TPD développés par les auteurs ont été élaborés à partir de grandes études qualitatives puis validés dans un cadre de recherche quantitative rigoureux.

Enfin, ces outils de mesure ont été créés à partir d'un échantillon de Canadiens d'expression française, représentatif de la population cible d'intérêt. Dans la recherche. (Masse et al, 1998).

- ✚ Le modèle obtenu par Masse et ses collaborateurs indiquent la présence de six facteurs distincts du BEP (bien-être psychologique) expliquant 52% de
1. La variance L'estime de soi (par exemple ; se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi, etc.)
 2. Le bonheur (par exemple ; se sentir bien, profiter de la vie, etc.) ;
 3. Le contrôle de soi et des événements (par exemple ; affronter de façon positive les obstacles, garder son calme, etc.) ;
 4. L'équilibre (par exemple ; harmonie entre les activités personnelles et professionnelles, stabilité émotionnelle) ;
 5. L'engagement social (par exemple ; ouverture face à son entourage, intérêt pour divers activité, ambition, etc.) ;
 6. La sociabilité (développer de bonnes relations sociales, être à l'écoute d'autrui, etc.).

➤ La justice organisationnelle et la santé psychologique au travail

✓ La justice distributive et santé psychologique

Les travaux d'Adams (1965) et sa théorie de l'équité suggèrent que les individus évaluer ce qui est juste en calculant le rapport entre leur effort et leur récompense

Comparer d'autres référents (personnes dans la même situation qu'eux) est le résultat équilibré de la comparaison entre ces ratios conduira à un sentiment individuel Un certain sentiment de satisfaction (bonheur) à percevoir l'affectation de ses ressources Équité organisationnelle.

En 1965, Adams a identifié les risques de représenter l'injustice sur la distribution de la santé psychologique individuelle. Actuellement, des chercheurs montrent que la perception qu'ont les gens de la justice Impact autour de l'allocation des ressources organisationnelles (salaires, promotions...) Attitudes et comportements au travail (Moorman, 1991 ; Tepper, 2001 ; Ambrose, 2002).

Selon une étude récente, les perceptions d'iniquité conduisent à Augmentation du stress, qui peut entraîner des problèmes de santé mentale à long terme (Juge et Colquitt, 2004).

✓ **La justice procédurale et santé psychologique**

Deux approches principales marquent l'évolution de la justice Procédure, Thibault et Walker (1975) et Leventhal (1980).

Selon Thibault et Walker (1975), le contrôle des processus et des décisions est Dans le processus de perception de la justice procédurale, alors que pour Leventhal (1980), sont des éléments (cohérence, neutralité, information suffisante, examen minutieux, présentation et possibilités éthiques) le processus lui-même plutôt que La perception de contrôle sur ces derniers est importante.

Cette deuxième forme L'équité affecte la relation entre les employés et les organisations (Cropanzano, al 2001) et semble avoir un impact significatif sur la santé mentale salariés (Tepper, 2001 ; Elovainio et al., 2001, 2003 ; Judge et Colquitt, 2004).

Tepper 2001 Intéressé par la relation entre la justice organisationnelle (missions et procédures) et la détresse psychologique. En étude, il suppose que les notions de justice (distributive et procédurale) affectent Impact direct et négatif sur la détresse psychologique des employés. Les travaux de Tepper (2001) confirment les deux relations.

✓ **La justice interactionnelle et santé psychologique**

La justice d'interaction est issue de Bies et Mog (1986), il correspond à la perception qu'un individu Communique et échanges avec les supérieurs. Lorsque les individus se sentent respectés et dignes, ils ont tendance à percevoir leur environnement et l'équité du travail. Alors que certains auteurs (Bies et Moag, 1986 ; Moorman 1991) voient la justice interactive comme une forme distincte de justice organisationnelle, d'autres la voient comme une sous-catégorie de la justice procédurale (Tyler et al., 1996). Néanmoins, une étude récente de Colquitt (2001) démontre empiriquement que ses deux formes de justice sont différentes.

Des études empiriques récentes ont produit des résultats qui révèlent un lien. Pour expliquer l'émergence des problèmes de santé au travail, des études ont montré que la justice procédurale joue un rôle plus important que la justice interactionnelle (Kivimaki, Stansfeld, 2003 ; Elovainio et al. 2001, 2003). Fait intéressant, ces mêmes études ont noté un lien significatif entre la santé mentale des employés et les perceptions de la justice interactionnelle.

Synthèses

Dans cette première partie de notre mémoire de recherche, on a pu élaborer un cadre général de la problématique, qui est l'une des premières affirmations de tout rapport de recherche. Ainsi, on a identifié clairement les variables et les hypothèses, a fin de passer à l'opérationnalisation.

En conclusion de ce chapitre, nous avons aussi identifié notre problématique de recherche, cité nos hypothèses, défini les concepts de notre sujet, comme nous avons abordé les objectifs et parlé sur les études antérieures.

Chapitre 02

Les déterminants du climat organisationnel

Section I : Le Climat organisationnel

1. Origine et définition du climat organisationnel

1.1. Origine du concept

D'après Roy (1990), il semble que le concept de climat de travail ait pris son origine de deux courants, à savoir l'approche fonctionnaliste et l'approche dite de « gestalt ». L'approche fonctionnaliste, qui met l'accent sur l'influence qu'a l'environnement sur la pensée et sur le comportement de l'individu, reconnaît l'existence des différences individuelles et leur rôle dans l'adaptation à l'environnement. De son côté, l'approche gestaltiste introduit la notion de perception. Cette approche prétend que les différents éléments reliés à la perception interagissent entre eux, ce qui signifie que la modification d'un seul élément a un impact sur tous les autres. Ainsi, selon l'approche gestaltiste, le climat de travail est composé d'un ensemble d'éléments inter-reliés. Ces deux courants signalent l'importance des différences individuelles, leur rôle dans l'adaptation et la perception des éléments pour former une vision globale des événements, ce qui dénote un apport très important pour le concept de climat de travail (Roy, 1990).

Les premiers auteurs qui ont démontré de l'intérêt pour le climat de travail sont Koffka (1935) dont les travaux ont porté sur le comportement de l'environnement, Murray (1938) qui s'est intéressé au concept même de climat organisationnel et Lewin, Lippitt et White (1939) qui ont touché au climat social. Il faut attendre les années soixante pour voir apparaître des études plus approfondies du climat de travail. Ces recherches sont, pour la plupart, conduites par des auteurs œuvrant dans le champ de la psychologie industrielle. Notons que le climat de travail est surtout étudié à un niveau organisationnel. Gellerman (1960) s'est intéressé à la personnalité de l'entreprise et à l'atmosphère de travail. À la suite de ses recherches, plusieurs autres chercheurs ont enrichi les connaissances sur le climat de travail. Roy (1990) en présente une liste exhaustive dans son mémoire, tout comme le fait Carr, Schmidt, Ford et DeShon (2003), dans une récente revue sur le climat de travail (Joyce et Slocum, 1982).

1.2. Définitions

Du point de vue de Croneille Luboya Tshinuza, le climat organisationnel englobe tous les comportements organisationnels liés à la considération de personnel, à l'ambiance du travail, aux relations interindividuelles et professionnelles, à la gestion participative et à l'esprit d'initiatives constructives. Le climat organisationnel désigne un domaine de recherche plutôt qu'un objet spécifique

d'analyse ou un ensemble particulier de dimension (Corneille Luboya Tshiunza ; 2021).

Selon « Luc Brunet » et « André Savoie »

Le climat organisationnel est comme une mesure du degré de satisfaction qui règne dans l'entreprise, l'ambiance, l'atmosphère. Il s'agit de capter les sentiments des salariés sur leur travail, leur environnement, la hiérarchie, la stratégie de l'entreprise en allant au-delà des bruits de couloirs ou des simples intuitions.

En effet, le climat organisationnel renvoie à la qualité et au style de vie de l'entreprise. Il reflète les normes, les buts, les valeurs, relations interpersonnelles, les pratiques d'enseignement, d'apprentissage, de management et la structure organisationnelle inclus dans la vie de l'entreprise. Pour Brunet, le climat organisationnel est la perception entretenue par les membres de l'organisation concernant les pratiques organisationnelles (gestion des ressources humaines, politiques, etc.) C'est donc un phénomène perceptuel qui varie en fonction des dimensions organisationnelles susceptibles de l'influencer. (Luc Brunet, André Savoie, 2016).

Selon Fourgouset » et « Iturralde »

Le climat organisationnel comme un ensemble de caractéristiques objectives et relativement permanentes de l'organisation perçues par ses membres et qui servent à lui donner une certaine personnalité qui influencent le comportement et les attitudes de ces derniers. (« Fourgouset » et « Iturralde » 2001).

Selon « Campbell » et « al » (1970)

Campbell et al (1970) voient le climat comme une série d'attributs propres à une organisation particulière qui peuvent être induits de la façon dont l'organisation se comporte avec membres et son environnement. (Pritchard et Karasik ;1973)

le climat à leur façon est une qualité relativement stable de l'environnement interne d'une organisation, qui la distingue des autres, mais qui de plus est le résultat de comportements et politique des membres de l'organisation, est perçue par les membres de l'organisation, sert de référence pour interpréter une situation et agit comme stimulus pour diriger l'activité(www.memoireonline.com) .

2. Les modèles théoriques de climat organisationnel

2.1 Modèle de James et Jones

➤ *Ils ont identifié trois approches pour mesurer le climat de travail*

La mesure multiple des attributs organisationnels cette méthode consiste à évaluer l'environnement de l'organisation (la taille, la structure, etc.) et de mettre en relation avec des résultats du travail. Cherche à mesurer la perception de climat à l'aide des attributs organisationnels elle se définit comme un ensemble d'attributs spécifique à une organisation particulière et pouvant être induit pour la façon dont l'organisation agit avec ses membres et son environnement. Selon cette méthode la recherche sur le climat est contient l'homme le travail et son environnement. Mesure la perception des attributs individuels qui s'agit de voir comment les individus évaluent à l'écart entre ses besoins et la capacité de l'organisation.

D'après leur recherche : James et Jones concluent en indiquent que c'est la Définition de climat qui devrait déterminer la mesure. (Geneviève Roch, 2008)

2.2. Modèle de BRUNET Luc

Le climat organisationnel est un concept qui gagne de plus en plus de popularité dans les entreprises (Brunet, 1983). On reconnaît maintenant son influence sur les comportements et les attitudes des travailleurs. Selon Likert (1974), il existerait quatre types de climat : autoritaire exploiteur, autoritaire paternaliste, consultatif et participatif de groupe, Dans le premier de ces climats, les processus de contrôle et de prise de décisions sont centralisés au niveau de la direction et le contrôle est coercitif. Dans le second, la direction est condescendante avec ses employés tout en conservant un contrôle rigide. Dans le troisième type de climat, les politiques et les décisions générales sont pris au sommet mais on Permet aux subordonnés de prendre des décisions spécifiques. (Geneviève-R, 2008).

2.3 Modèle de MARTIN Roy

Il définit le climat organisationnel comme une caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs telle que mesurer par la perception que ce fait la majorité des acteurs de la façon dont ils ont traités et géré, Selon lui le climat de travail est l'atmosphère particulier à un moment donnée par ces personnes dans leurs environnement de travail immédiat. La perception du climat se fonctionne de l'interaction entre les caractéristiques personnelles qui perçoivent et les caractéristiques de l'organisation, cette perception est traduite par des émotions et des attitudes individuelles et collectives. L'environnement du travail est composé principalement des fonctions et des taches de l'entourage humain et de l'environnement physique et matériel. (Geneviève-R, 2008).

3. Les dimensions de climat organisationnel

3.1. Les relations avec les supérieurs

L'individu dans son environnement de travail à des agissements de ses supérieurs hiérarchiques, La transmission de l'information par le superviseur qui désigne le degré de diffuse à ses employés les informations qui lui proviennent de l'extérieur de l'unité. La qualité de l'interaction entre le chef et ses employés. L'implication décisionnelle et réfère au degré d'autonomie que permet le superviseur dans la prise de décision Le soutien de superviseur qui renvoie au degré auquel le superviseur prend conscience et répond aux besoins de ses employés. La gestion décisionnelle de l'unité c'est-à-dire le degré qui utilise le superviseur a son jugement dans la décision.

3.2. Les relations avec les collègues

D'après Schneider et Reichers le climat est construit socialement des interactions influencent la manière dont chaque employé répond, définit et interpréter une situation par exemple : les interactions entre les collègues ; qui tend à mesurer les caractères des échanges entre les collègues d'une même unité.

Le soutien des collègues c'est une adaptation ce qu'on appelle le niveau de coopération au sien de travail. L'équité de contribution des taches entre les collègues, c'est le degré auquel l'individu estime que ses collègues font leurs Parts de travail dans leurs unités, donc l'équité est nécessaire pour avoir un bon climat de travail. (ADGHIRNI Leila les mesures de climats dans les organisation / enjeux et perception (www.academia.edu)).

4. Types de climat organisationnel

Les climats de travail peuvent varier et se composer d'un mélange de différents types, certains types étant plus répandus. Les catégories spécifiques de climat organisationnel sont les suivantes.

4.1. Un climat axé sur les personnes

Un climat axé sur les personnes est un type de climat organisationnel qui donne la priorité au bien-être, à la satisfaction et au développement des employés. Dans ce climat, les employés sont considérés comme des atouts précieux pour l'organisation, et les décisions et les politiques tiennent donc compte de leurs besoins.

4.2. Un climat axé sur les règles

Ce type de climat se retrouve souvent dans les organisations qui accordent une grande importance à l'efficacité et à la cohérence. Des règles et des procédures sont mises en œuvre pour garantir que les tâches sont accomplies de manière cohérente et prévisible, avec un minimum d'erreurs ou de variations.

4.3. Un Climat axé sur l'innovation

Dans un climat propice à l'innovation, les employés peuvent explorer de nouvelles idées et expérimenter de nouvelles approches sans craindre d'être punis ou sanctionnés. Ils sont encouragés à prendre des risques, à tester de nouveaux concepts et à apprendre de leurs erreurs.

4.4. Un climat axé sur les objectifs

Le climat axé sur les objectifs est un type de climat organisationnel axé sur la réalisation d'objectifs spécifiques. Dans ce climat, l'organisation fixe des objectifs clairs et mesurables à ses employés et travaille ensemble pour les atteindre. Ce type de climat se caractérise par un sens de l'urgence, de la responsabilité et du travail d'équipe. (Kathleen bentein,2019).

5. Comment évaluer et mesurer le climat organisationnel

5.1. Les indicateurs RH

Pour évaluer et mesurer le climat organisationnel de l'entreprise, on peut mettre en place le suivi de plusieurs indicateurs RH :

5.1.1 Le taux d'absentéisme avec la fréquence et la durée moyenne des arrêts de travail.

5.1.2 Le taux de turnover, à savoir le roulement de l'effectif.

5.1.3 L'ancienneté moyenne de vos salariés pour mesurer l'engagement.

Le suivi de ces indicateurs RH permettra ainsi d'assurer une veille de la qualité du climat organisationnel de l'entreprise et de réaliser des bilans réguliers afin d'agir rapidement en cas de dégradation.

5.2. Le dialogue social

Le dialogue social reste encore aujourd'hui le meilleur moyen pour évaluer le climat organisationnel de l'entreprise. La communication est la clé pour détecter les éventuelles tensions et recueillir l'avis des collaborateurs

Aborder les thèmes tels que les conditions de travail, le management, la santé financière de l'entreprise, ou encore les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, lors d'entretiens individuels ou collectifs. Ces échanges permettront, en effet, de collecter des informations qualitatives concernant les attentes des salariés, leurs perceptions et leurs préoccupations.

L'analyse approfondie des informations issues de ces témoignages permettra de détecter les sujets à améliorer en priorité. Le dialogue social entre les salariés, les représentants du personnel et la direction sont nécessaires pour anticiper et améliorer le climat organisationnel. (www.academia.edu)

6. Les signaux d'alerte d'un mauvais climat organisationnel

Certains signaux doivent alerter quant à la dégradation du climat organisationnel de l'entreprise, tels que :

- 6.1.1 Un taux d'absentéisme important avec des arrêts de travail ou des retards fréquents.
- 6.1.2 Un manque de motivation et d'engagement de collaborateurs avec une faible productivité.
- 6.1.3 Un manque de communication avec un sentiment de frustration ou de mécontentement exprimé par les collaborateurs ;
- 6.1.4 Des tensions ou des conflits récurrents entre les salariés.
- 6.1.5 Un travail de mauvaise qualité avec des erreurs multiples et des retards dans l'exécution des tâches confiées.
- 6.1.6 Un taux de Turnover élevé, à savoir des démissions répétées ou encore de licenciements

Tous ces signaux dénotent un certain mal-être des collaborateurs venant peu à peu détériorer le climat organisationnel de l'entreprise.

Mesurer le climat organisationnel de l'entreprise peut servir à identifier les éventuels risques psychosociaux. (ADGHIRNI Leila les mesures de climats dans les organisation / enjeux et perception www.academia.edu)

7. Les 5 Levier d'actions pour améliorer le climat organisationnel de l'entreprise

7.1. Mieux communiquer

La communication reste le meilleur levier pour améliorer le climat organisationnel de l'entreprise.

Prendre le temps d'échanger régulièrement avec les salariés et les managers. Les impliquer dans la vie de l'entreprise, en les informant des décisions prises et des changements à venir. Etre transparent et donnez-leur la possibilité de pouvoir s'exprimer librement (leurs mécontentements, ou encore leurs interrogations).

Mettre en place plusieurs canaux de communications tels qu'un intranet ou encore des bulletins d'informations par mail. Le mieux est encore de communiquer directement en face-à-face lors d'échanges formels (réunions par exemple).

Communiquer permettra de repérer et prendre rapidement connaissance des éventuelles tensions ou problématiques, et ainsi de les résoudre rapidement, avant qu'elles ne prennent une plus grande ampleur et détériorent le climat organisationnel de l'entreprise.

7.2. Améliorer les conditions de travail

Un bon climat social passe nécessairement par une bonne qualité de vie au travail, échanger avec les collaborateurs pour améliorer leurs conditions de travail. Ces améliorations peuvent porter sur :

- 7.2.1** L'organisation du travail avec la mise en place d'un dispositif de télétravail proposant ainsi une certaine flexibilité aux salariés.
- 7.2.2** L'environnement de travail avec la création d'un espace dédié au temps de pause, un lieu convivial propice pour communiquer de manière informelle
- 7.2.3** L'ergonomie du poste de travail (les open spaces, la luminosité, le bruit, etc.).
- 7.2.4** L'accessibilité des outils informatiques (logiciels, connexion internet, etc.).

7.3. Travailler la politique de rémunération

La politique de rémunération doit être attractive pour les salariés, et surtout équitable. En effet, la grille de salaire et les avantages associés doivent être liés à l'expérience, les compétences ou encore le niveau de responsabilité de chacun des salariés. Jouer la carte de la transparence sur le mode de calcul des rémunérations afin d'éviter tout sentiment d'injustice et de créer un climat de confiance au sein de l'entreprise.

La reconnaissance du travail accompli est importante pour motiver et fidéliser les collaborateurs.

Une politique de rémunération basée sur l'égalité professionnelle, tout en prenant en compte le mérite individuel, contribuera à maintenir un bon climat de travail

7.4. Encourager la bienveillance au travail

La bienveillance au travail permet une bonne entente entre les collaborateurs. Elle englobe un ensemble de valeurs comme le respect et l'entraide.

Une entreprise où la bienveillance est au cœur des relations sociales permet de bâtir une relation de confiance solide. En management, cela passe par l'intelligence émotionnelle du management, être à l'écoute, et être capable de se mettre à la place de l'autre, sans porter de jugement.

La bienveillance permet de promouvoir un bon climat de travail de manière durable. Les salariés sont davantage épanouis dans une ambiance de travail saine et apaisée.

7.5. Renforcer le sentiment d'appartenance :

Le sentiment d'appartenance ne peut se décupler que si l'ambiance de travail qui règne au sein de l'entreprise est chaleureuse et motivante.

Renforcer le sentiment d'appartenance passe par la mise en place d'une culture du feedback. En effet, favoriser le dialogue et l'écoute active au quotidien, crée un lien de confiance avec les salariés, détecter les éventuelles tensions, désamorcer les conflits et proposer des actions efficaces pour maintenir un bon climat de travail au sein de l'entreprise.

Organiser des activités team building. Ces activités, basées sur le travail en équipe, renforceront les liens entre les salariés. Une bonne cohésion d'équipe joue un rôle déterminant dans le maintien d'un bon climat de travail

La qualité du climat social doit donc être une priorité pour les RH. Les salariés heureux dans leur travail, ce sont des salariés engagés et motivés. Le climat organisationnel est un levier puissant pour la rétention et la fidélisation des talents qui permettra d'assurer la performance et la croissance de l'entreprise sur le long terme. (www.cciamp.com/article-comment-maintenir-un-bon-climat) /consulté le 20/02/2024

8. Les facteurs qui influencent le climat organisationnel

Les facteurs déterminant le climat social et l'ambiance de travail sont multiple, et variable selon l'entreprise ; il s'agit ici du point de repère :

- L'environnement socio-économique : général et celui de l'entreprise.
- L'histoire de l'entreprise : et son incidence sur la gestion des homes.
- La culture développée : les valeurs de l'entreprise.
- La structure et la composition de personnel.
- La clarté des objectifs et de projet de l'entreprise, et le degré d'acceptation ou d'adhésion des salariés.
- L'organisation du travail et la définition des priorités.
- Les conditions du travail la perception qu'en ont les salariés.
- Le point relatif IRP et l'influence sociale de proximité.
- La clarté et la lisibilité par la personne de la politique sociale de l'entreprise.
- La qualité de fonctionnement du management et le niveau de confiance des équipes et de la coopération entre elle.
- La fluidité de flux d'information la richesse de leur contenu.
- La prise en compte et la satisfaction des besoins et attentes du personnel.
- Les sentiments des salariés quant à la reconnaissance des efforts produits. (Kathleen bentein,2019)

9. Les avantages d'un bon climat organisationnel :

9.1 Pour l'employé

- Améliore la satisfaction et le sentiment de bonheur au travail
- Limite le stress et améliore le moral
- Influence le bon comportement et la communication
- Encourage la créativité, l'innovation, la prise de risque
- Suscite l'engagement et la motivation.

9.2. Pour l'employeur

- Augmente l'efficacité et l'efficience
- Influence positivement la productivité et l'adaptabilité au changement
- Réduit le nombre de griefs
- Assure la stabilité du personnel
- Aide à l'attraction des candidats
- Accroît l'atteinte des résultats

(www.cciamp.com/article-comment-maintenir-un-bon-climat/)/consulté le 20/02/2024

10. Les différentes dimensions du climat organisationnel

Plusieurs dimensions du climat organisationnel englobent divers facteurs qui contribuent à sa perception globale.

A travers notre recherche, deux déterminants du climat organisationnel, l'autonomie individuelle au travail et la justice organisationnelle, nous les examinerons ci-dessus.

Section II : L'autonomie au travail et la justice organisationnelle

II.1 L'autonomie au travail

1. Fondement de l'autonomie au travail

L'autonomie émerge comme un principe fondateur, un idéal à la fois intime et universel, qui transcende les barrières culturelles et temporelles.

L'autonomie est un mot qui remonte à la fin du 20^{ème} siècle, il a été utilisé pour la première fois dans le cadre européen, (Berka, 2000). Il vient du mot grec ancien « autonoma » qui est une combinaison de « autos » et « nomos », le premier signifiant « soi » et le second « loi », ensemble, leurs significations ont été

interprétées comme « vivre selon ses propres règles » ou « établir ses propres lois ».

La notion d'autonomie est une idée large et complexe qui est employée dans divers domaines et disciplines. Elle fait référence à la capacité de s'autogouverner. Il s'agit de la faculté de juger, c'est-à-dire de prévoir et de décider, et la liberté d'agir, d'accepter ou de refuser selon son opinion, aussi la personne a la capacité et le droit de décider elle-même des règles de sa conduite, de l'orientation de ses actions et des risques auxquels elle est prête à faire face.

L'autonomie définie comme l'absence de dépendance. Cette vision nous semble réductrice et déracinée de ses sources philosophiques et morales. (Université Médicale Virtuelle Francophone, 2008- 2009, Autonomie et dépendance, P01). Effectivement, cela favorise une sensation de satisfaction au travail, une motivation accrue, une créativité accrue et un bien-être global pour un employé. Beaucoup d'employeurs ont constaté une augmentation de la productivité de leurs employés lorsqu'ils ont remis en question leurs méthodes et leurs organisations de travail rigides au profit de l'autonomie.

D'après le dictionnaire le petit Robert définit l'autonomie comme étant : « le droit pour l'individu de déterminer librement auxquelles il se soumet ».

Donc l'autonomie suppose que la personne décide volontairement de son action et qu'elle est elle-même l'agent qui réalise cette action de sorte qu'elle est en congruence avec elle et qu'elle l'assume entièrement. (De Charms, 1968 ; Deci et Ryan, 1985)

2. Définition de l'autonomie au travail

L'autonomie au travail se réfère à la faculté d'une personne de prendre des décisions dans le contexte de son travail, et des décisions qui s'inscrivent parfaitement dans le contexte professionnel dans lequel elle travaille. Elle implique que le salarié puisse jouer un rôle actif dans la production et dans la gestion de sa vie professionnelle. Cela englobe les possibilités de flexibilité offertes au collaborateur dans son travail, sa participation à la prise de décisions qui le concernent, ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences. La réaction rapide à des situations plus ou moins imprévisibles nécessite également de l'intelligence et de la réflexion, peu importe le niveau hiérarchique des individus. (www.cledusocial.com)

Selon Christophe Everaere (2007)

L'autonomie au travail est une « capacité d'initiative, de discernement, d'auto-organisation, voire de « liberté » dans le travail ». L'autonomie présume donc

l'intelligence de la réflexion : ingrédients qui, toujours selon cet auteur, permettent à un individu d'agir rapidement dans un contexte imprégné d'imprévisibilité. Alors qu'il propose un outil d'évaluation de l'autonomie, dit que l'autonomie est caractérisée par des propriétés très floues qui amènent à rendre difficile tant sa définition que sa mesure. (Christophe Everaere,2007).

Selon Chatzis, (1999)

L'autonomie au travail se développe avec une certaine maturité, donc avec le sens des responsabilités et la confiance en soi, et ce quel que soit le statut hiérarchique du salarié. Cette notion renvoie à la prise d'initiative, à l'auto-organisation et à l'idée de liberté au travail. L'augmentation de l'autonomie sur le lieu de travail prend en considération le fait que chaque individu est unique. Chaque individu aura sa propre manière de faire, selon ses compétences, son expérience et ses préférences personnelles.

L'autonomie au travail est donc la capacité d'un sujet (individuel ou collectif) de déterminer librement les règles d'action auxquelles il se soumet, de fixer, à l'intérieur de son espace d'action, les modalités précises de son activité, sans qu'un extérieur (ici l'organisation formelle) ne lui impose ses normes (Chatzis, 1999).

3. L'importance de l'autonomie au travail

- L'autonomie au travail joue un rôle crucial à la fois pour les individus et pour les organisations.
- L'autonomie au travail est une source majeure de motivation pour les équipes. Chaque employé éprouve une plus grande préoccupation pour la productivité et le bon fonctionnement de l'entreprise. L'autonomie procure un sentiment de bien-être qui crée une atmosphère favorable à l'accomplissement des différentes tâches. Outre la productivité, la liberté qu'ils bénéficient permet d'améliorer la santé mentale et physique des employés de la société. Il est donc essentiel d'avoir une autonomie au travail afin d'améliorer la qualité de vie des employés.
- L'autonomie au travail permet aux employés d'être acteurs de leur propre vie professionnelle. Elle permet à tout le monde de prendre une part active à la production et de prendre des décisions. Elle consiste à utiliser les compétences et à les optimiser afin d'améliorer l'efficacité des équipes. Malgré l'évaluation traditionnelle du niveau d'autonomie en fonction de l'importance du poste, il nécessite la combinaison de l'intelligence et du dynamisme pour faire face à toutes les situations.

- L'autonomie au travail favorise l'amélioration du bien-être et l'intégration des collaborateurs. Tout en faisant baisser les risques psychosociaux. Cela booste également la productivité et l'agilité de l'organisation.
- L'autonomie au travail encourage le développement personnel en stimulant la prise de conscience de soi, la prise de responsabilité personnelle et la capacité à faire face aux difficultés. En offrant aux personnes la possibilité de prendre des décisions importantes et de gérer leurs propres existences, elle favorise l'émergence d'un sentiment d'accomplissement et de survie personnelle.
- L'autonomie au travail permet aux employés de s'ajuster plus aisément aux évolutions et aux défis de leur environnement professionnel. Ils sont mieux préparés pour faire face aux situations imprévues et trouver des solutions efficaces en ayant la liberté de prendre des décisions et de trouver des solutions autonomes.
- L'autonomie au travail confère aux salariés une sensation de maîtrise sur leur travail. Elle encourage leur motivation intrinsèque et leur engagement envers leurs responsabilités professionnelles en leur donnant la possibilité de prendre des décisions et de gérer leur temps et leurs tâches de manière autonome.
- L'autonomie au travail encourage la créativité et l'innovation en offrant aux employés la liberté d'explorer de nouvelles idées et de solutions. Lorsqu'ils ont la possibilité de travailler de manière autonome, les employés sont plus enclins à penser de manière novatrice et à apporter des contributions originales à leur organisation.
- L'autonomie au travail permet aux employés de s'ajuster plus aisément aux évolutions et aux défis de leur environnement professionnel. Ils sont mieux préparés pour faire face aux situations imprévues et trouver des solutions efficaces en ayant la liberté de prendre des décisions et de trouver des solutions autonomes.

4. Les niveaux de l'autonomie au travail

4.1 Manque de compétences

La compétence est étroitement liée à l'autonomie, les questions fréquentes et les déplacements témoignent d'un manque de compétence évident. Toutefois, le fait de ne pas poser de question ne signifie pas nécessairement que le salarié est informé, il peut être inconscient et ne pas oser demander. Il incombe au manager de rester vigilant et de détecter une véritable incompétence de la part d'un collaborateur qui peut être rétroactive pour l'autonomie en raison d'un simple manque de confiance en ses capacités.

Nous sommes donc en accord avec l'idée que la compétence est fondamentalement propre ou singulière à une situation de travail donnée et à la personne qui l'occupe : en changeant de situation de travail et/ou de personne, la compétence disparaît. Cela confirme l'importance essentielle du contexte dans lequel la compétence se manifeste, qui se développe progressivement (processus d'apprentissage) grâce à la confrontation progressive et durable de l'individu aux imprévus du contexte en question

4.2. Poser de bonnes questions

Il est possible que certaines personnes posent de nombreuses questions, même si elles connaissent les réponses. Cependant, elles ne sont pas incompetentes, mais elles ont besoin d'être rassurées.

L'employé manifeste sa curiosité et pose des questions pertinentes afin d'acquérir de nouvelles connaissances et de réfléchir. Il est en train de se développer de manière autonome, en particulier lorsqu'il pose des interrogations sur les différences entre la théorie et la pratique. Au contraire, une personne peut accomplir son travail sans poser la moindre question.

Cette période de nécessité de soutien est caractéristique des processus d'adaptation des individus à des situations inconnues ; le temps d'adaptation varie selon les individus et leur capacité à faire face au stress inhérent à des situations de travail plus ou moins nouvelles et changeantes.

4.3. Adapter intelligemment les règles

De manière intelligente. Le travailleur a la possibilité de violer certaines règles de manière appropriée en fonction de la situation, sans dépasser les limites. Le salarié a la possibilité de prendre en compte une règle obligatoire, optionnelle, inutile ou préjudiciable à la réalisation de son travail. C'est à dire l'individu adapte intelligemment les règles et connaît les limites à ne pas franchir

C'est-à-dire qu'il est capable de discerner le degré de pertinence des règles en fonction des situations, et lorsque c'est nécessaire, pour agir efficacement, il les transgresse, mais sans en abuser et en s'assurant le cas échéant du soutien ou de la complicité de sa hiérarchie directe (Delobel, 1995)

L'autonomie dans le travail repose sur la capacité de discernement pour évaluer la pertinence des règles. En d'autres termes, c'est un individu autonome qui sera en mesure de déterminer, en fonction du contexte, si telle règle est nécessaire, optionnelle, inutile ou néfaste pour effectuer le travail de manière efficace. Il peut être surprenant de mentionner la possibilité qu'une règle puisse avoir un impact négatif sur la réalisation efficace d'un travail.

4.4. Remettre en cause et améliorer

C'est la capacité et/ou le désir de remettre en question afin d'améliorer les processus, une aptitude à innover et à améliorer les performances. Il est important de noter d'abord que tous les individus qui sont appelés à être autonomes ne parviennent pas nécessairement à ce stade.

Le collaborateur maîtrise parfaitement son poste, il a la capacité d'innover pour améliorer et il est force de propositions. Il sera parfois freiné par la bureaucratie et la validation hiérarchique mais il peut être autonome avec un simple contrôle de la hiérarchie. (www.blog.be-up-developpement.com)

5. L'autonomie : valeur régulatrice face aux contraintes du travail

Le travail change : il se détériore au niveau des contrats d'emploi, la sous-traitance augmente, ce qui rend les entreprises intervenantes de plus en plus dépendantes des donneurs d'ordre, et la déqualification à l'embauche s'accroît. On reconnaît que, en même temps que le nombre de chômeurs augmente, les salariés qui ont un emploi voient leurs charges de travail augmenter. Les données révèlent notamment une plus grande souplesse des horaires de travail et une augmentation du travail de six à sept jours par semaine. En ce qui concerne les contraintes de rythme, les délais de réalisation du travail sont de plus en plus serrés, les cadences imposées par une machine ou par les exigences de rendement augmentent.

Les résultats de l'enquête "Conditions de travail" sont à prendre avec précaution, du fait qu'il s'agit d'informations recueillies par déclarations et qui mélangent description objective et appréciation subjective des salariés. Certaines contraintes peuvent donc ne pas avoir objectivement évolué mais être ressenties comme plus pénibles par les salariés. Cependant, même en tenant compte des limites de l'enquête, les données statistiques font bien apparaître une tendance à la diminution des marges de manœuvre dont disposent les salariés. Simultanément à l'augmentation de la pénibilité physique du travail dans de nombreux secteurs d'activité, c'est pour la plupart des catégories socio-professionnelles. (K-Chahtzis, Cmounier, 1999).

5.1. Améliorer l'autonomie des employés

Il est envisageable d'accroître l'autonomie des employés, de sorte qu'ils se concentrent sur leurs tâches, tandis que vous vous concentrez sur les vôtres. Il est essentiel de mettre en place un processus de travail bien organisé afin de leur fournir un environnement propice à leur travail.

5.2. Améliorer l'autonomie des employés grâce au processus de travail

Afin d'augmenter l'autonomie des employés, il est nécessaire de mettre en place un processus de travail clair et performant pour favoriser un environnement de travail plus productif et satisfaisant. Évidemment, cela doit être vérifié et validé par les membres clés de vos équipes, ainsi que par les responsables qui le suggéreront. Il est essentiel que celui-ci soit impeccable afin de garantir à tous une fluidité de travail adéquate

5.3. Accès facilité aux ressources pour gagner en autonomie

Il est fréquent d'affirmer que l'intégration d'un employé nécessite également une vision claire des ressources dont vous disposez. Qu'il s'agisse d'aspects humains ou matériels, vos employés doivent être en mesure de se tourner vers qui afin de progresser en toute autonomie. Ils doivent également disposer du matériel nécessaire ou, si nécessaire, avoir la possibilité de l'obtenir facilement.

5.4. La formation et les outils de travail

Il est essentiel de renforcer la formation, qu'elle soit théorique ou pratique, afin de favoriser l'autonomie de vos employés. Avec une formation de départ performante, vos employés ont une compréhension précise de leur rôle et de leur évolution au sein de l'entreprise, même lors des crises les plus complexes

5.5. L'intégration dans l'entreprise

Il est également crucial d'acquérir les habitudes de l'entreprise pour les nouveaux employés. De cette façon, ils ont la possibilité de s'intégrer de manière autonome et sont entièrement engagés dans leurs missions. Ils ont une connaissance approfondie des particularités de l'entreprise, ainsi que des habitudes de l'équipe. Cela favorise une meilleure organisation pour tous et favorise une intégration optimale afin de commencer à travailler en toute tranquillité.

5.6. Des tâches claires pour un travail autonome

En complément d'une organisation bien structurée, il est nécessaire de définir et d'ajuster les tâches. En intégrant des tâches précises dans un processus bien défini, l'autonomie se manifeste de manière spontanée.

Il n'est pas toujours simple de mettre en place des processus efficaces et redondants. Mais ne vous inquiétez pas : vous avez la possibilité de solliciter un consultant externe afin de les mettre en œuvre. En plus du gain de temps obtenu, vous vous appuyez sur des fondations de gestion entièrement fonctionnelles et durables. De cette manière, il est possible d'accroître l'indépendance de vos employés et de favoriser les initiatives et la productivité.

6. La perte d'autonomie

La perte d'autonomie également connue sous le nom de dépendance, fait référence à l'état se définit par l'incapacité d'une personne à accomplir par elle-même certains actes de la vie quotidienne, dans son environnement traditionnel. Cette situation peut se produire de manière soudaine après un accident, un choc psychologique (comme la perte du conjoint), une maladie (comme Alzheimer ou Parkinson) ou s'installer progressivement et engendrer un besoin d'assistance.

On utilise souvent la notion de « perte d'autonomie » pour décrire la situation des personnes qui deviennent dépendantes en raison du vieillissement, elle permet d'illustrer un processus.

7. Les symptômes de la perte d'autonomie

La perte d'autonomie peut se présenter de diverses façons et peut être graduelle. Voici quelques indices qui peuvent témoigner d'une diminution de l'indépendance d'une personne :

- **Problèmes de mémoire et de cognition** : se manifestent par des oublis fréquents, des problèmes pour se souvenir des événements récents, pour suivre des conversations ou pour prendre des décisions appropriées.
- **Perte de capacités physiques** : se manifeste par une baisse de la force musculaire et des problèmes pour effectuer des tâches quotidiennes.
- **La perte d'appétit** : La perte d'appétit, ainsi que les changements dans les habitudes alimentaires, tels que le rejet de certains aliments, les repas à des horaires décalés ou anarchiques, sont également des signes que la personne ne peut plus se charger seule de la préparation et de la consommation de repas réguliers et adaptés à son état.
- **Des problèmes d'équilibre** : la diminution de la motricité causée par les douleurs et la diminution de la force musculaire.
- **L'isolement social** : La diminution des activités sociales habituelles, la diminution des contacts sociaux ou les symptômes de dépression associés à la diminution de l'autonomie.
- **Altération de l'humeur** : L'état d'esprit varier, une modification de la personnalité, acharnement, agressivité, ou au contraire la fatigue, l'apathie, qui peuvent parfois être des signes d'une dépression.

8. Les bons réflexes pour prévenir la perte d'autonomie

La lutte contre la perte d'autonomie est de favoriser une espérance de vie en bonne santé. Il s'agit alors d'améliorer la qualité de vie des personnes et non pas d'agir allongement de la durée de vie, donc l'objectif est aussi d'encourager le maintien à domicile, souvent souhaité par les personnes concernées.

- Le départ à la retraite est un bon moment pour commencer à y réfléchir, on a tout intérêt à adopter de nouveaux réflexes pour vieillir en préservant son autonomie
 - La dénutrition augmente le risque de fracture en fragilisant les os. x Ne pas rester isolé : avec la solitude, la dépression peut s'installer.
 - Participer à une activité sociale est une bonne solution : groupe de bridge, de marche, de tricot, associations locales...choisissez le vôtre en fonction de vos goûts.
 - Il est important de repérer les signes avant-coureurs de la perte d'autonomie.
 - Les proches, et notamment la famille, doivent rester vigilants et encourager leur parent âgé à demander conseil à un professionnel de santé lorsqu'un doute s'installe.
- Pour aider les personnes concernées à adopter les bons gestes, il est possible de bénéficier d'une aide à domicile. En fonction des besoins, elle se rend régulièrement chez les personnes dépendant pour les accompagner. Elle peut prendre en charge l'entretien de la maison, les repas, les courses ou l'administratif. Son intervention permet de limiter les risques de perte d'autonomie en empêchant l'aggravation de la situation. (www.prevenir.autonomie.com)

9. Les facteurs générateurs d'une perte d'autonomie

9.1 Les facteurs physiques

- Le vieillissement des différents appareils et systèmes du corps : surdité, incontinence, perte de mobilité.
- Les maladies (diabète, hypertension, maladies de parkinson, cardio-vasculaire, cancer...).
- Les chutes (avec pour conséquences des facteurs, dont le facteur du col et du fémur).
- Les accidents domestiques (brulures, intoxication...).

9.2. Les facteurs psychiques

- Le vieillissement cognitif (diminution de la mémoire de concentration...).
- Les chocs affectif (ex. : tristesse et laisser, aller après, le décès du conjoint, la mort d'un animal domestique ...).
- Les événements de vie difficile (perte de l'ancien logement, perte de capacité...).
- Les pathologique psychique dépressions.

9.3. Les facteurs liés à l'environnement

- Un environnement pauvre en stimulation (peu d'activités possibles dans le logement ou aux alentours).
- La surprotection de l'entourage (maternage des proches qui font à la place).
- Un logement inadapté (absence de rampes, tapis occasionnant des chutes...).
- L'isolement social (impossibilité de sortir, absence d'interlocuteurs...).

9.4. Les facteurs liés aux habitudes de vie

- La non utilisation des fonctions physiques (absence d'exercice, de marche, maintien de position toujours identique).
- La non utilisation des fonctions psychiques (absence d'exercice entretenant la mémoire, de confrontation d'idées avec les autres...).
- Les mauvaises habitudes de vie (tabac, alcool, alimentation déséquilibrée, trop riche en sucre et en graisse...). (C-ALLEMAND ; p01).

II.2. La justice organisationnelle

1. Fondement

Avant d'être organisationnelle, la justice est par nature un phénomène social et humain (Breugé 1998). L'être humain désire la justice pour avantages qu'elle apporte, par exemple la tranquillité, l'ordre social etc. Ainsi, la justice a suscité la curiosité et l'intérêt de nombreuses disciplines comme la philosophie, la sociologie, la psychologie, le droit à la considérer, il existe plusieurs façons de l'appréhender. En effet, la philosophie conçoit la justice dans une optique normative et perspective, selon la théorie de la justice (de Rawls 1970).

La justice est la première vertu des vertus des institutions sociales comme la vérité et celle des systèmes de pensées. Si élégante et économique que soit une théorie, elle doit être rejetée si elle n'est pas vraie ; si efficace et si bien organisée que sont les institutions et les lois, elles doivent être abolies si elles sont injustes, la justice est la valeur fondamentale pour la société, les philosophes tentent de déterminer quelles sont les actions qui sont justes et celles qui ne sont pas alors que les psychologues vont se préoccuper des conditions dans lesquelles une personne va apprécier une situation comme juste ou pas. Ils s'inscrivent dans une approche descriptive de la justice. Les psychologues cherchent à savoir pourquoi les individus conçoivent certaines situations comme juste et ils s'intéressent aussi aux différentes conséquences que produisent cette évaluation de la situation (Cropanzano et al, 2007) Une personne va dire que qu'une situation est juste uniquement si elle perçoit juste. Ce Jugement est donc subjectif. Il ne se construit

pas sur la base des critères fixes et stables et ne s'élabore pas non plus à partir des caractéristiques objectives d'une situation (Kellerhals, et al, 1997), c'est ce que l'on peut appeler le sentiment de justice et c'est ce sentiment de justice dont il va être question (Kellerhals, et al, 1997).

2. Définitions

Le terme de justice organisationnelle a été introduit par Greenberg 1987 pour désigner les théories qui se rapportent à l'équité dans le milieu organisationnel. Elle se qualifie comme étant un champ de l'enquête psychologique qui s'intéresse à la perception de l'équité sur le lieu de travail. C'est la psychologie de la justice appliquée au cadre organisationnel (Byrne et Cropanzano, 2001).

Néanmoins, la signification du terme de justice organisationnelle a par la suite évolué pour désigner l'équité perçue des liens qu'entretient le travailleur avec ses différents collègues tel qu'il est décrit par Bies et Tripp 1995. Plus précisément, la justice organisationnelle fait référence aux normes sociales conduisant à l'allocation de ressources, aux procédures utilisées pour prendre des décisions et au traitement interpersonnel que reçoivent les individus dans les organisations (Bies et Tripp, 1995).

D'après Folger et Cropanzano 1998, La justice organisationnelle comme un concept multidimensionnel, Elle renvoie aux règles et normes sociales qu'administre l'entreprise sur le plan de la distribution des ressources (justice distributive), des procédures conditionnant cette distribution (justice procédurale) et des relations interpersonnelles (justice interactionnelle). Ainsi, la perception d'équité repose sur la comparaison entre les rétributions et les contributions pour la justice distributive mais aussi sur l'estimation de la justice des procédures utilisées, appelée justice procédurale. La perception de justice organisationnelle renvoie au jugement qu'un individu fait face à une ou à plusieurs de ces dimensions (Folger et Cropanzano, 1998).

Donc la justice organisationnelle est définie comme l'équité perçue des échanges prenant place dans une organisation qu'ils soient sociaux ou économique et impliquant l'individu dans sa relation avec ses supérieurs, ses subordonnés, collègues et avec l'organisation prise comme système social. La justice organisationnelle est donc un construit exprimant le sentiment d'équité d'un individu par rapport au processus de l'organisation (beugré, 1998).

3. Les dimensions de la justice organisationnelle

Depuis les trois dernières décennies la notion de justice est devenue un construit de plus en plus visible en science sociale. Initialement, les chercheurs se sont intéressés à la justice relative aux résultats des décisions appelées justice

distributive (Adams ,1965 ; Deutsh, 1975 ; Homans ;1965 ;Leventhal ,1976) . Par la suite, une nouvelle forme de la justice est apparue dans la documentation : la justice procédurale (Leventhal 1980 ; Leventhal,Karuza et FRY1980 ; Thibaut et Walker , 1975). Plus récemment une nouvelle forme de la justice a été proposé qui est la justice interactionnelle.

3.1. La justice distributive

La justice distributive est inscrite aussi bien dans l’histoire des sciences humaines que dans la philosophie normative. Elle renvoie aux perceptions et aux réactions quant aux rétributions obtenues, au regard à la fois de ce que les employés croient mériter et de leur comparaison à autrui. C’est le pionnier Stacy Adams qui fait entrer en 1963 la justice distributive dans la psychologie organisationnelle. Le sentiment de la justice distributive repose donc sur l’évaluation des contributions apportées par le salarié (efforts fournis, temps passé sur la tâche, investissement, etc.) et des rétributions accordées en retour par l’entreprise (salaire, primes, promotions, statut, etc..).

La plupart des études sur la justice distributive ayant eu lieu a un moment ou l’objectif dominant était de maximiser la productivité, la majorité des recherches ont donc basées sur la règle de l’équité par exemple Omans ;1961 Adams ; 1965 Deutsch ; 1975 cités dans Colquitt 2001.

3.2. La justice procédurale

La théorie de la justice organisationnelle suggère que les individus ne considèrent pas uniquement les récompenses qu’ils reçoivent pour apprécier la justice dans une organisation, mais également les procédures utilisées pour déterminer ces récompenses (Leventhal, Karuza et fry, 1980).

La justice procédurale renvoie à la perception d’équité quant aux moyens utilisés pour déterminer les résultats (Aryee, Budhwar et Chen, 2002). Thibaut et Walker (1975) ont été les premiers à introduire l’étude des procédures dans la documentation portant sur la justice. Ils s’étaient alors intéressés aux réactions de contestation des individus face aux procédures légales. À l’origine, la théorie avait identifié des éléments structurels, tels que 27 les procédures de contrôle et les possibilités d’expression, en tant que déterminants des perceptions de justice (Thibaut et Walker, 1975)

Par la suite, Leventhal et ses collègues ont établi six critères pour rendre compte de la justice procédurale dans un contexte organisationnel (Leventhal, 1980 ; Leventhal et al., 1980). Si les six règles sont respectées, on peut établir que la procédure est juste. Le premier de ces critères réside dans la cohérence. En effet, la procédure doit être appliquée à toutes les personnes de façon cohérente et cette cohérence doit se perpétuer dans le temps.

La procédure doit être exempte de biais, ce qui implique la neutralité des décideurs. Le critère suivant renvoie à l'exactitude des informations, c'est-à-dire que les décisions ne doivent pas être prises sur la base d'informations erronées. La présence de mécanismes correctifs compte également au nombre des critères de justice procédurale. (Cloquitt, 2001)

3.3 La justice interactionnelle

Bies et Moag 1986 ont présenté le construit de la justice interactionnelle, et ils ont proposé la théorie qui suit les perceptions de justice des individus sont également influencées par la qualité du traitement interpersonnel dont ces derniers bénéficiaient en cours de procédures.

Sur la base d'une étude portant sur les attentes relatives au traitement interpersonnel lors du recrutement, ils ont établi quatre critères propres à la justice interactionnelle. Le premier critère identifié a trait à la justification. La justification consiste à expliquer les raisons à la base des décisions organisationnelles. Le second critère réfère à la franchise, ce critère précise qu'une figure d'autorité doit être franche et ne pas tenter de tromper les individus. Les personnes responsables de la prise de décision se doivent également de demeurer polis et de traiter les individus avec respect et dignité. Finalement, l'observation des convenances, c'est-à-dire le fait de s'abstenir d'adresser des remarques non-appropriées à des collègues ou de faire des déclarations préjudiciables constitue le dernier critère propre à la justice interactionnelle identifié par Bies et Moag (1986).

Dans la pratique, ces critères ont été regroupés sous deux dimensions : les explications ainsi que la sensibilité et le respect (Greenberg, 1990). Il a été démontré que ces deux dimensions avaient des effets distincts (Bies, Shapiro et Cummings, 1988 ; Greenberg, 1993, 1994 ; Shapiro, Buttner et Barry, 1994). D'ailleurs, Greenberg (1993) a soulevé un nouveau débat en ce domaine en suggérant que la justice organisationnelle comprend quatre dimensions. (Colquitt ; 2001 ; p26).

4. Les facteurs déterminants de la perception de la justice organisationnelle

4.1. Les déterminants individuels

L'âge : c'est une variable qui a été rarement prise en compte séparément dans les recherches sur la perception de l'injustice organisationnelle. Elle faisait uniquement partie d'étude concernant l'impact de différentes caractéristiques démographiques, prises conjointement sur la perception des individus de la justice ou de leurs supérieurs (Wesolowski et Mossholder, 1997). L'âge est souvent

rattaché à une capacité plus grande de s'adapter avec les politiques de gestion et les manières des supérieurs et plus impliqués à l'organisation (Porter et al, 1997) ; (Russ et Mc neilly, 1995), leur degré de perception de l'injustice serait ainsi loin faible que les jeunes employés.

L'ancienneté : le lien entre l'ancienneté et l'employé et sa perception de l'injustice est selon certains auteurs, positifs en raison de la tendance de celui-ci mémoriser les expériences négatives vécus tout au long de son parcours professionnel. Cependant, selon d'autres auteurs tels que Leventhal et al (1980), l'ancienneté réduit le sentiment d'injustice.

Le niveau hiérarchique : la position hiérarchique est liée au rôle joué au sein de l'organisation. Le lien significatif entre le statut de l'employé et sa perception de la justice organisationnelle a été vérifié par plusieurs études, Lansberg (1984), a vérifié que les employés à bas niveau hiérarchique approuvent peu l'équité des procédures d'allocation et perçoivent mieux cette équité au niveau des unités de travail qu'au niveau de l'organisation en général. Par contre les responsables hiérarchiques et intermédiaires accordent beaucoup d'importance au fait d'être équitablement traité quant aux procédures d'allocation (justice procédurale).

Niveau de formation : il est communément admis que les personnes plus instruites bénéficient d'un niveau de conscience et de maturité plus élevé. Ainsi, à un niveau de formation plus élevé, les employés seraient plus sensibles aux événements organisationnels liés à la justice organisationnelle. Ils seraient aussi plus disposés à revendiquer leurs propres droits et à participer aux décisions prises par les supérieurs. Ils pourraient aussi percevoir et juger l'équité de leurs supérieurs autant que les personnes ayant un niveau d'instruction faible (Dailey et Dalaney, 1992).

4.2. Les déterminants organisationnels

Le climat social : l'analyse de climat social ou organisationnel sur la perception des salariés de la justice organisationnelle n'a pas suscité l'intérêt de nombreux chercheurs (Ostroff, 1993). Le climat social peut être défini comme étant « l'atmosphère psychologique générale qui prévaut sur le lieu de travail » (Laroche et schmidt, 2004). Une double dimension objective et subjective est inhérente. Ceci dit, les facteurs expliquant les caractéristiques du climat social sont composés d'un ensemble d'attributs à la fois individuels et organisationnels.

Les caractéristiques de la fonction occupée : ils ont de tout temps constitué l'un des déterminants de l'attitude et de l'humeur de l'employé (Aldag et al, 1981 ; Spector et Jex, 1991) attribuent à toute fonction un potentiel de motivation. Il s'agit de l'aptitude d'une fonction, grâce à ces ses caractéristiques, de motiver la

personne qui l'occupe. Les caractéristiques de la fonction représentent donc l'ensemble des aspects stables de l'environnement de travail relatif à cette fonction. L'ensemble de ses caractéristiques sont répartis à la variété de compétences mobilisées, l'identification aux tâches, l'autonomie. La perception de la justice organisationnelle est un sentiment qui peut être renforcé en bénéficiant d'un poste de travail ayant un potentiel de motivation.

La politique de la rémunération : la décomposition de la satisfaction perçue par l'employé vis-à-vis de la politique salariale de l'organisation permet de trouver un lien intime avec les différentes dimensions de la perception de justice organisationnelle. La satisfaction vis-à-vis de rémunération comporte une composante relative au niveau de salaire reçu aux fréquences des augmentations des salaires alloués par l'entreprise. Elle renvoie en d'autre terme à la dimension distributive de la politique de rémunération et touche par conséquent à la perception de l'employé de la justice distributive. La politique salariale comporte aussi certains aspects relatifs à sa structure et les modes d'administration des salaires, elle constitue ainsi un antécédent de la perception de celui-ci de la justice dans ces dimensions procédurale et interactionnelle puisqu'elle est reliée aux procédures utilisées par l'organisation lors de la mise en place des politiques salariales.

La politique d'appréciation des compétences : la justice perçue par les employés est déterminée dans une large mesure par le système d'évaluation des compétences mise en place par l'organisation. Nombre recherches s'accordent sur le fait qu'un système d'appréciation permettant la connaissance et la participation de l'employé à la détermination des critères d'évaluation, ainsi qu'un feedback donné avec celui-ci concernant le processus et les résultats de l'appréciation, peut influencer positivement l'équité perçue de ce système. Ce type de système renforce chez l'employé le sentiment d'estime de soi et de sécurité concernant les résultats de son travail. (Cloquitt et al ;2001)

5. Les conséquences de la justice organisationnelle

Les conséquences de la justice organisationnelle vont s'articuler autour de trois groupes de variables qui sont été reliées aux perceptions de justice : les attitudes et les émotions, les performances au travail et les comportements contreproductifs.

5.1 Les attitudes et les émotions : La théorie d'Adams (1965) décrivait les sentiments de colère et de culpabilité engendrés par les situations de soumet et sur-paiement. Depuis plusieurs émotions et attitudes ont été considérées comme des conséquences des perceptions de la justice organisationnelle.

5.2 La satisfaction au travail : La satisfaction de travail est un état émotionnel positif qui résulte de l'évaluation que fait l'individu de son travail ou de ces expériences de travail. Ainsi, étant une réaction globale vis-à-vis de système organisationnel, la satisfaction au travail devrait, selon le modèle bi-factoriel et le modèle agent /système présentés ci-dessus, être essentiellement déterminée par la justice procédurale. Certains travaux montrent que la justice distributive affecte la satisfaction au travail plus que la justice procédurale, d'autres font état d'une prédominance des effets de la justice procédurale par rapport aux autres dimensions et d'autres encore suggèrent que les trois dimensions justice sont reliées dans les propositions semblables en niveau de satisfaction au travail.

5.3 La satisfaction à l'égard des « outcomes » : La satisfaction à l'égard des « outcomes » désigne le niveau de satisfaction de l'employé quant en résultats des décisions le concernant. Plusieurs recherches ont étudié l'impact des perceptions de justice organisationnelle sur la satisfaction de l'employé à l'égard « d'outcomes » spécifique tels que le salaire, la promotion et l'évaluation de la performance. La satisfaction à l'égard des « outcomes » devrait être davantage reliée à la dimension distributive de la justice qu'aux dimensions procédurales et interactionnelles.

5.4 L'engagement organisationnel : L'engagement organisationnel désigne la loyauté ou le lien d'identification et d'implication qui relie l'employé à l'organisation considérée comme un tout. L'engagement est une des variables classiques de recherche sur le comportement organisationnel, les chercheurs sur le thème de la justice organisationnelle se sont ainsi, massivement intéressés aux effets de l'équité sur le niveau d'engagement organisationnel des employés. Il importe aussi de noter que d'autres variables mesurant l'attachement de l'employé à son organisation et la qualité de la relation avec celle-ci ont été étudiées en relation à la justice organisationnelle. En concordance avec les prédictions de modèle bi factoriel et celui de l'agent/système.

5.5 Les intentions de départ : Les intentions de départ peuvent se définir comme la dernière manifestation Altitudinale précédant l'acte de quitter l'organisation, c'est-à-dire comme les précurseurs psychologiques les plus immédiats de départ effectif de l'organisation, étant donné les difficultés de l'opérationnalisation des départs effectifs, l'intention de quitter a été utilisée par nombreux chercheurs comme un proxy pour tester l'effet des différentes pratiques organisationnelles sur les comportements de départs des employés. L'étude de la relation justice organisationnelle- intentions de départs a donné lieu à des résultats Pei précis quant à la contribution relative de chacune dimension de la justice. Mesterson (2000) a trouvé que la justice procédurale est un déterminant plus fort de la volonté des employés de quitter l'entreprise que la justice interactionnelle

alors que Dailey et Kirk (1992) suggèrent que l'intention des départs est davantage affectée par le niveau de la justice interactionnelle.

5.6 L'acceptation des décisions organisationnelles : Dans un environnement concurrentiel marqué par la nécessité de maîtriser les coûts, la capacité de l'entreprise à faire accepter des décisions défavorables ou contraignantes a ses employés. Tout en préservant le niveau de motivation, revêt une importance particulière par sa survie et sa réussite, la justice peut se constituer dans un cadre un outil managérial favorisant l'acceptation par les employés de telles décisions.

5.7 Les attitudes envers les figures d'autorité : Les attitudes traduisent l'état émotionnel général de l'employé. La justice organisationnelle a été aussi reliée à l'évaluation que fait celui-ci de ses supérieurs hiérarchiques directs, ainsi que des autres figures d'autorité au sein de l'entreprise, et des attentes qui en résultent que, les attitudes orientées vers les supérieures sont plus affectées par la justice interactionnelle que par la justice des procédures ou des résultats décisionnels. Cependant, les méta-analyses de Colquitt et al (2000) n'apportent qu'un soutien partiel à ce raisonnement.

5.8 Les performances au travail : Depuis les travaux d'Organe et ces collègues la notion de performance au travail s'est élargie pour inclure deux classes de comportements

- La performance à la tâche dite aussi intra-rôle : qui fait référence aux comportements faisant partie du rôle formel de l'employé et conditionnant sa productivité dans le sens le plus strict du terme.
- La performance extra-rôle : qui correspond aux comportements de citoyenneté organisationnelle, c'est-à-dire les comportements allant au-delà des exigences du rôle formel et qui participent positivement à la performance collective (comportement d'entraide, de courtoisie, etc.) Nous allons dans ce qui suit examiner les effets des différentes dimensions de la justice organisationnelle sur ces deux formes de performances au travail.

5.9 La performance à la tâche : Les premières études examinant les effets de la justice organisationnelle sur la performance intra-rôle des employés ont été menées à la fin des années 1970 et au début des années 1980 et se sont exclusivement intéressés au rôle de la justice des procédures dans l'amélioration de la productivité des employés et leur capacité à satisfaire les exigences de leurs rôles. Plusieurs études récentes ont permis d'établir l'existence d'une relation solide entre les perceptions de justice organisationnelle et le niveau de performance à la tâche des employés. Les résultats de ces derniers travaux ne sont toutefois pas unanimes quant au pouvoir de prédiction relative de chacune des trois dimensions de justice. Certaines études suggèrent que la justice distributive influence d'avantage la performance au travail, une autre étude soutien que la

justice procédurale exerce les effets les plus importants sur la performance. (Cloquitt et al ;2001)

Synthèse

Le climat organisationnel comme un ensemble de caractéristiques objectives et relativement permanentes de l'organisation perçus par ses membres et qui servent à lui donner une certaine personnalité qui influence le comportement et les attitudes de ces derniers.

Ainsi, l'autonomie individuelle au travail est essentielle pour créer un environnement de travail motivant, productif et satisfaisant. En permettant aux employés d'avoir un certain contrôle sur leur travail et en encourageant la prise d'initiative.

Enfin, la justice organisationnelle est un élément clé pour le succès et la santé globale d'une organisation. En veillant à ce que le processus de prise de décision et d'interaction soit perçu comme équitable, les organisations peuvent améliorer la satisfaction, l'engagement et la performance de leurs employés, tout en réduisant les comportements négatifs.

Chapitre 03

La santé psychologique au travail

Préambule

Dans ce chapitre nous allons parler sur la santé psychologique au travail en général et ses différentes approches, nous distinguons quelques définitions de la santé psychologique au travail, son importance, prévention des problèmes de santé dans les organisations, la solution pour ces problèmes.

Enfin on révèle la relation entre les deux déterminants (justice et autonomie) sur la santé psychologique et nous concluons par une synthèse.

1. Définitions de la santé psychologique au travail

La santé psychologique ou la santé mentale, se définit comme l'état d'équilibre psychique d'une personne à un moment donné, s'apprécie, entre autres, à l'aide des éléments suivants : le niveau de bien-être subjectifs l'exercice des capacités mentales et la qualité des relations avec le milieu. Elle résulte d'interactions entre les facteurs biologiques, psychologiques et contextuels qui sont en évolution constante et s'intègrent de façon dynamique chez la personne. Elle est influencée par des conditions multiples et interdépendantes telles que les conditions économiques, sociales, culturelles, environnementales et politiques, (Séguin-Tremblay, et Tessier, 1985).

1.1. Selon l'organisation mondiale de la santé

La santé psychologique au travail est « un état de bien-être physique mentale et social permettant à chacun de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et fructueux et de contribuer à la vie de sa communauté ».

1.2. Selon Gilbert et Savoie, 2007

La santé psychologique au travail est définie comme «la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles ». (Gilbert et all, 2007).

1.3. Selon Boudrias et al. 2011

La santé psychologique au travail est appréhendée comme un construit bipolaire, c'est-à-dire incluant l'absence de symptômes négatifs et la présence d'éléments positifs comme le préconisent les auteurs précédemment cités. En outre, la santé psychologique est un système dynamique intégrant des inducteurs organisationnels, psychosociaux et individuels. Dans leur étude, les auteurs ne constatent que les ressources psychosociales et organisationnelles (climat et justice organisationnelle) ainsi que les ressources individuelles (optimisme et résilience) peuvent avoir une influence positive sur la santé psychologique au travail. (Boudrias et all, 2011).

1.4. Comité de la santé mentale du Québec (1989)

« La capacité de l'individu d'avoir des interactions qui contribuent au bien-être subjectif, au développement et à l'emploi optimaux des capacités mentales (cognitives, affectives et relationnelles) et à la réalisation de buts individuels ... ». La santé mentale s'apprécie, entre autres, à l'aide des éléments suivants : « le niveau de bien-être subjectif, l'exercice des capacités mentales et la qualité des relations avec le milieu ».

1.5. Selon le centre canadien hygiène et de sécurité au travail

Définit la santé psychologique au travail comme suit : « est une approche globale et intègre en matière de sante qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble, cette approche s'applique à une grande variété d'aspect touchant à la santé, condition physique et psychosocial, environnement pratique en matière de santé en matière de santé ressources personnel...par l'intermédiaire d'un programme de politique et de pratique.

\$Par ces définitions, nous comprenons que la santé psychologique se réfère à l'état psychologique d'une personne à un moment donné, que cet état est influencé par des conditions multiples (environnement, relations interpersonnelles) et ne consiste pas seulement en l'absence de troubles mentaux.

2. L'importance de la santé psychologique au travail

La santé psychologique au travail est un état de bien-être mental qui nous permet de faire face aux sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté. Elle est une composante essentielle de notre bien-être général et joue un rôle crucial dans notre développement personnel, communautaire et socio-économique.

- **Voici quelques points clés concernant l'importance de la santé mentale :**
 - **Bien-être global** : La santé mentale fait partie intégrante de notre bien-être global. Elle influence nos capacités individuelles et collectives à prendre des décisions, à établir des relations et à façonner le monde dans lequel nous vivons.
 - **Droit fondamental** : La santé mentale est un droit fondamental de tout être humain. Elle ne se définit pas seulement par l'absence de trouble mental, mais aussi par notre capacité à affronter les défis de la vie et à contribuer positivement à la société.
 - **Complexité et variabilité** : La santé mentale est une réalité complexe qui varie d'une personne à l'autre. Elle peut présenter divers degrés de difficulté et de souffrance, ainsi que des manifestations sociales et cliniques très différentes.
 - **Déterminants** : Notre position sur le spectre de la santé mentale est influencée par de multiples déterminants individuels, sociaux et

structurels. Des facteurs tels que les compétences émotionnelles, l'exposition à des circonstances sociales défavorables et les périodes critiques du développement peuvent protéger ou compromettre notre santé mentale.

La santé psychologique au travail est essentielle pour notre épanouissement personnel, notre productivité et notre participation à la vie en société. Il est crucial de promouvoir, protéger et rétablir la santé mentale grâce à des stratégies abordables et efficace. (www.into.fr.com)

3. Les causes de la santé psychologique au travail

Plusieurs facteurs organisationnels peuvent influencer positivement ou négativement la santé psychologique des travailleurs dans une entreprise. Voici donc une liste non exhaustive de quelques facteurs organisationnels qui peuvent avoir des conséquences majeures sur la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs.

➤ La charge de travail

En matière de santé psychologique, une surcharge de travail peut grandement nuire à la santé des travailleurs. À l'inverse, la sous-charge de travail constitue également une contrainte organisationnelle susceptible d'engendrer des problèmes de santé psychologique.

Notez que la charge de travail fait également référence aux exigences mentales et émotionnelles que le travailleur doit mettre en œuvre afin de réaliser adéquatement le travail demandé.

➤ La reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail peut revêtir plusieurs formes, notamment la rémunération, le respect, l'estime, la sécurité d'emploi, les possibilités d'avancement, etc. En d'autres termes, il s'agit en quelque sorte de la gratitude de l'employeur envers les travailleurs de son entreprise. Une faible reconnaissance des travailleurs nuit à leur santé psychologique.

➤ Le soutien des supérieurs

Lorsque nous faisons référence au soutien des supérieurs comme moyen de prévention des troubles de santé psychologique chez les travailleurs, nous référons concrètement à leur disponibilité et à leur capacité à soutenir les travailleurs non seulement dans l'accomplissement de leurs tâches mais aussi en ce qui a trait à la dynamique de groupe et à tout ce qui concerne l'environnement de travail.

De manière générale, la travailleuse ou le travailleur doit pouvoir compter sur son supérieur pour aplanir les difficultés liées à son travail, qu'elles soient techniques, humaines ou environnementales.

➤ Le soutien des collègues

Un soutien adéquat de la part des collègues s'avère primordial en ce qui a trait à la prévention des problèmes de santé psychologique dans les organisations. Le soutien des collègues se traduit notamment par la cohésion au sein de l'équipe et l'entraide entre les travailleurs pour la réalisation des tâches. Il inclut également

l'écoute et le soutien quant aux difficultés reliées à la vie personnelle vécues par les travailleurs.

➤ **La latitude décisionnelle**

La latitude décisionnelle se traduit par le degré de contrôle qu'un travailleur a sur l'ensemble des tâches qu'il doit réaliser. Un travailleur bénéficiant d'une latitude décisionnelle a la possibilité de choisir comment il planifie et organise son travail, ce qui influence positivement sa santé psychologique. ([Portail de formation en santé et sécurité au travail – Quelles sont les principales causes des problèmes de santé psychologique? \(csn.info\)](#))

4. Les dimensions de la santé psychologique au travail

4.1. Le bien-être au travail

Selon Ménard et Brunet (2010), la définition authentique du bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les tâches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). Le travail est source de bien-être lorsqu'il permet au travailleur d'agir en cohérence avec « ses valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde ». Ménard, J., & Brunet, L. (2010).

Selon Richard (2012), le bien-être au travail est « un construit à deux dimensions : une dimension émotionnelle ou affective liée au plaisir et l'ensemble des affects positifs et une dimension cognitive liée à la prise de conscience du sens que prend le travail pour la personne ». (Richard-D,2012).

4.1.1. Les dimensions du bien-être au travail :

✚ *Le bien-être psychologique est composé de six dimensions*

a. Acceptation de soi

L'acceptation de soi se définit par une attitude positive envers soi. Reconnaître et accepter les multiples facettes de soi, incluant les bonnes et mauvaises qualités, et se sentir bien avec son passé.

b. Relation avec les autres

Cette dimension signifie avoir des relations avec les autres qui soient chaleureusement satisfaisantes et confiance. De plus, l'individu doit être préoccupé par le bien être, des autres et être capable d'empathie, d'affection et d'intimité. Finalement, pour cette dimension, la personne doit comprendre le principe de donner et de recevoir dans les relations avec les autres.

c. Maîtrise sur l'environnement

Ce dernier refaire aux sentiments de maîtrise de compétence pour gérer son environnement et de contrôler un nombre important d'activités externes. Aussi cela signifie faire un usage efficace des opportunités et de choisir ou de créer des contextes profitables pour ses besoins et ses valeurs personnelles.

d. But dans la vie

En plus d'avoir un but dans la vie, la personne doit percevoir un sens dans sa vie présente et son passé. Egalement, la personne doit avoir des croyances qui donnent un sens à la vie et avoir des objectifs dans cette vie.

e. Croissances personnelle

La personne au sentiment de s'épanouir, grandir et se développer. Elle est ouverte aux nouvelles expériences et au désir de réaliser son plein potentiel. Elle remarque une amélioration de soi et de ces comportements avec le temps. (Richard-D,2012).

4.1.2. L'importance du bien-être au travail Pour les travailleurs

Le 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.

Du côté des employés, le bien-être au travail est devenu un facteur important dans leur décision 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.

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. D'autre part, il est important de différencier le bien-être de la personne et le bien-être du travailleur au travail :

- ✓ Le bien-être de la personne fait référence d'une part à l'hygiène, la santé et la sécurité et d'autre part aux éléments qui visent simplement à rendre plus agréable l'environnement de travail.

- ✓ Le bien-être du travailleur au travail est plus axé sur la spécificité des missions. Cela passe par trois éléments fondamentaux : le salarié doit être en mesure d'effectuer des tâches qui lui sont propres, il doit disposer des moyens et des conditions pour les réaliser et enfin, ses ne doivent pas être en contradiction avec le « sens » qu'il donne à son travail. (Robert N, 2007, p.11)

4.2. La détresse psychologique

4.2.1. Les définitions de la détresse psychologique

Selon Postel et Mellier 1999

Il définit la détresse comme un « sentiment de délaissement, d'abandon, ressenti dans une situation critique, nécessitant une aide extérieure et ou amenant un sujet à demander de l'aide, un secours social ou psychologique ». (Bouterfas, 2014).

Selon Massé, 1998

La détresse résiderait dans une sorte de « souffrance psychologique », un mal de vivre ressenti à travers des émotions et des sentiments de dépression, de tristesse, de démoralisation et d'anxiété. Se mal-être-au-monde plus ou moins profond prend la forme d'une souffrance de soi qui s'inscrit dans un processus d'auto-dévalorisation et d'auto-responsabilisation : remise en question de ses capacités, de ses qualités, perte d'estime de soi, auto-culpabilisation pour ce qui nous arrive. Le repli sur soi apparaît alors comme l'idiome central autour duquel se construit le langage de la détresse. (Bouterfas, 2014).

4.2.2. Les symptômes de la détresse psychologique

- Un manque d'intérêt généralisé (même pour les choses qui font habituellement plaisir) De l'insomnie, de la fatigue, de l'anxiété
- Un état de tristesse, de pessimisme.
- Une tendance à pleurer facilement.
- Des sentiments de culpabilité.
- Une absence de communication, un isolement.
- Une perte de confiance en soi.
- Une perte d'appétit ou d'autres troubles alimentaires.
- Une colère récurrente.
- Une perte d'espoir face à la vie et une impuissance des solutions pour s'en sortir.

4.2.3. Les dimensions de la détresse psychologique

La détresse psychologique se compose de quatre dimensions :

- **L'auto dévalorisation** qui réfère à une perte de confiance en soi, un sentiment d'inutilité, une faible estime de soi et une tendance à s'isoler de son entourage.
 - **L'irritabilité**, agressivité qui s'accompagne d'arrogance et de conflits avec l'entourage.
 - **L'anxiété dépression** couple à état de stress,
 - **Un désengagement** social associe à un désintérêt généralisé
- (Massé et al, 1998).

5. Comment mesurer la santé psychologique au travail

La prévention et la charge de travail ce sont deux aspects de la santé mentale, il sont devenus les enjeux majeurs des entreprises et organisations syndicales. La charge mentale est la conséquence de plusieurs facteurs qui, en interagissant entre eux, affectent le psychisme de la personne qui est en victime, ses conséquences se manifestent de diverses manières en fonction des individus, allant de l'absentéisme jusqu'au burn-out, dont les issues sont parfois dramatiques. La prévention et la prise en charge de la souffrance au travail passe donc en premier par l'identification de situations de stress

➤ Les questionnaires : des outils clé pour décrire la charge mentale

Le Code du travail stipule que les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés.

Pour mesurer leur santé mentale, on analyse leurs réponses à des questionnaires portant sur leurs conditions de travail. Ces questionnaires comportent des items choisis, aussi factuels que possible. La combinaison de plusieurs indicateurs et le recoupement de plusieurs réponses sur une thématique identique permettent de mettre en évidence des situations professionnelles stressantes et de détecter les situations de surcharge mentale urgentes. Un excès de charge mentale peut conduire à une crise profonde, responsable de risques psychosomatiques.

Parmi les principaux modèles de mesure utilisés pour mesurer la santé mentale au travail et le degré de stress professionnel, on distingue les modèles de Karasek et de Siegrist. Ces modèles dominant actuellement pour leur capacité à mettre en exergue des symptômes de mal-être ou de crise et à évaluer les menaces psychosociales d'un environnement professionnel.

➤ **Le questionnaire de Karasek : évaluer le job strain**

Robert Karasek, professeur de psychosociologie au département Travail et Environnement de l'Université Lowell au Massachusetts, est considéré comme celui qui a réussi à corrélérer le milieu de travail et le stress en 1979. Le questionnaire de Karasek est un outil de mesure des facteurs psychosociaux et de la souffrance au travail (job strain). Il s'agit d'un questionnaire visant à évaluer d'une manière générale la santé mentale en milieu professionnel. Les résultats obtenus vont aider à faire le lien entre la manière dont est vécu le travail et les risques que ce dernier fait courir à la santé.

Selon Karasek, constitue une situation à risque pour la santé la combinaison :

- D'une exigence de travail élevée ;
- D'une latitude décisionnelle faible (marge de manœuvre dans la manière de faire son travail et de prendre part aux décisions) ;
- De l'absence de soutien social émanant de l'équipe de travail ou de la hiérarchie.

Le questionnaire de Karasek porte donc sur trois volets de l'environnement psychosocial professionnel :

- La demande psychologique ;
- La marge de manœuvre en matière de décisions ;
- Le soutien reçu.

➤ **Le questionnaire de Siegrist : la mesure du déséquilibre efforts/récompenses**

Ce modèle de mesure est développé à partir de 1986 par Johannes Siegrist professeur principal de recherche sur le stress au travail à l'Université de Düsseldorf en Allemagne. Siegrist identifie le déséquilibre entre les efforts que fournit une personne dans l'accomplissement de ses tâches et la reconnaissance reçue en retour comme étant une source de tensions pathogènes pouvant conduire au burn-out.

Le questionnaire de Siegrist est souvent associé à celui de Karasek. Il intègre à la fois un questionnaire qui évalue le ratio efforts/récompenses et un questionnaire qui mesure l'importance du surinvestissement dans le travail. Le surinvestissement, selon Siegrist, se caractérise par des difficultés à s'éloigner du travail, à se relaxer et à faire le vide une fois de retour dans la sphère privée.

Le questionnaire de Siegrist porte sur les trois dimensions psychosociales suivantes :

- Les efforts extrinsèques représentant les contraintes et exigences liées au travail (contraintes de temps, responsabilité, charge physique, demandes toujours plus importantes ou en urgence, perturbations dans le travail) ;

- Les récompenses au niveau du salaire, de l'estime, de l'évolution interne (promotions), de la pérennité de l'emploi ;
- Les conséquences et manifestations liées à un engagement excessif dans le travail (anxiété, irritabilité, hostilité, besoin d'approbation, incapacité à se détacher du travail, compétitivité).

Le questionnaire de Siegrist se décline en deux versions, une longue et une courte. La version longue comporte 46 items contre 23 items pour la version courte. Dans cette dernière, la mesure du surinvestissement au travail a été raccourcie. Comme pour le questionnaire de Karasek, chaque score obtenu permet de dégager un résultat. (<https://books.openedition.org/pur;>)

6. Prévention des problèmes de santé psychologique au travail et le rôle de chaque responsable

6.1. La prévention des problèmes

D'une part, chacun a la responsabilité d'équilibrer sa vie de manière à maintenir saine ou à améliorer sa propre santé mentale, et de respecter celle de ses pairs. D'autre part, l'employeur doit offrir un milieu de travail favorisant la santé psychologique de ses travailleurs et de ses gestionnaires en misant sur les différents facteurs organisationnels de santé. D'ailleurs, la Politique cadre en gestion des ressources humaines du Conseil du trésor en fait état.

6.2. Le rôle de chaque responsable

6.2.1. Rôle du travailleur

- Participer à l'évaluation des risques
- Participer à la recherche des solutions
- Participer à la mise en place des solutions

6.2.2. Rôle de gestionnaire de travail

- Adopter des pratiques de gestion favorables à la santé
- Participer à l'identification des risques
- Consulter et favoriser la participation des travailleurs à la recherche des solutions
- Mettre en place des solutions et interpeller la haute direction si besoin

6.2.3. Rôle des ressources humaines

- Soutenir l'équipe et le gestionnaire dans la recherche des solutions
- Accompagner le gestionnaire dans la mise en œuvre des solutions
- Accompagner le gestionnaire dans le développement de certaines pratiques de gestion

6.2.4. Rôle du conseiller de services des RPS

- Aider le groupe à la préparation de la démarche de prévention des RPS

- Informer les travailleurs sur les RPS
- Contribuer à l'évaluation des RPS
- Communiquer les résultats de l'évaluation
- Proposer des pistes d'intervention. (www.apssap.qc.ca)

7. Les solutions pour prévenir la charge psychologique au travail

Quelles peuvent être les solutions contre la charge mentale au travail ? De bonnes pratiques de management influencent directement la charge mentale des équipes. La satisfaction de tous entraîne de fait une meilleure productivité. Tous les acteurs de l'entreprise y trouveront leur compte.

Parmi les bonnes initiatives managériales à adopter, on citera :

- Savoir repérer les premiers signes comme des changements de comportement de la personne (altération de la vigilance, irritabilité, violence, isolement).
- Donner des marges de manœuvre et plus d'autonomie dans les décisions et la réalisation des tâches.
- Tenir compte de la charge réelle de travail en instaurant des moments d'échange, d'interventions avec l'équipe pour discuter collectivement des problèmes et revoir si nécessaire les organisations.
- Encourager l'entraide et le soutien en cas de besoin. L'instauration de feed-back ou l'apport d'une deuxième personne en soutien peuvent être des solutions.
- Redonner la maîtrise de son temps au salarié et limiter les situations de perturbations. Trop de réunions ou d'appels empêchent une bonne concentration et une avancée sereine du travail.
- Savoir communiquer en toute transparence, nouer une relation de confiance.
- Reconnaître le travail fourni, les efforts, les difficultés rencontrées, etc.
- Apprendre à déléguer. En effet, le dernier point sur lequel le manager doit travailler c'est celui de sa propre santé mentale. Soumis à de nombreux objectifs, il doit aussi veiller à préserver ses collaborateurs de la pression qu'il subit lui-même ! (<https://www.who.int/fr>)

8. Le lien entre la santé psychologique au travail et le climat organisationnel

Un bon climat organisationnel au travail s'avère être un facteur de protection déterminant de santé psychologique. De même, le climat joue un rôle prépondérant dans la performance et le succès d'une entreprise et il représente en quelque sorte pour celle-ci l'indice de sa « santé organisationnelle ». N'est-ce pas,

en effet, lorsque le climat est à son meilleur que les employés sont les plus heureux, les plus performants et les plus créatifs ? Il est donc essentiel que les employeurs et les travailleurs unissent leurs efforts pour créer les conditions propices à l'instauration d'un climat de travail sain et stimulant.

Pour les employés, un bon climat de travail améliore leur satisfaction et leur sentiment de bonheur au travail. Il limite leur stress et améliore leur moral. Il influence aussi leur bon comportement au travail, leur motivation et leur façon de communiquer entre eux. Il encourage chez eux la créativité, l'innovation et la prise de risque et suscite même leur engagement au niveau d'efforts allant au-delà de leurs attentes professionnelles.

Pour l'organisation, avoir des employés heureux et créatifs joue un rôle actif en ayant, entre autres, un impact positif sur sa productivité, sur sa capacité d'innover, sur son adaptabilité au changement et sur la qualité du service à la clientèle. De même, cela contribue à réduire l'absentéisme, le nombre d'accidents et le nombre de griefs. Un bon climat permet aussi d'assurer la stabilité de son personnel et représente un atout majeur pour attirer les meilleurs employés.

De nombreux auteurs mettent en avant qu'un bon climat de travail favorise des réactions et des conséquences positives telles que le bien-être psychologique au travail et les comportements pro-sociaux (Brunet & Savoie, 1999 ; Gilbert et al., 2011 ; Leblanc et al., 2004). Goupil, Brunet et Archambault (1985) rapportent que les enseignants qui perçoivent le climat de leur école comme participatif sont moins anxieux que leurs homologues qui perçoivent le climat comme consultatif. Martin, Jones et Callan (2005) indiquent que la perception d'un bon climat est associée à des niveaux élevés de bien-être psychologique au travail. Une étude menée par Hatier et al. (2015) révèlent que le climat de travail est corrélé positivement avec le bien-être et négativement avec la détresse psychologique au travail. Courcy et Savoie (2004) notent que le climat de travail prédit négativement la fréquence des comportements d'agression au travail. King et Peart (1992) soulignent que les principaux motifs de la satisfaction des enseignants sont les bonnes relations avec les élèves, les administrateurs et les collègues. En outre, Bakker et al. (2007) observent que le climat organisationnel et l'appréciation des supérieurs et des collègues atténuent les effets des comportements difficiles et perturbateurs des élèves sur l'engagement au travail des enseignants.

Tout comme le climat de travail, l'utilité perçue du métier peut aussi jouer un rôle considérablement important dans la promotion de la santé au travail.

9. Le Lien entre la santé psychologique au travail et la justice organisationnelle

Certaines recherches (Moliner et al ; Robbins,) ont apporté un éclairage sur la relation entre la justice organisationnelle et la santé psychologique, Par exemple, Vermunt et Steensma rapportent que la perception d'injustice chez les individus est associée aux symptômes de stress. Également, Robbins, Ford et Tetrick ; avancent que les travailleurs qui perçoivent de l'iniquité démontrent aussi un plus haut niveau de problèmes de santé mentale. De plus, ces chercheurs démontrent que la perception d'injustice est liée à l'épuisement professionnel ($\rho = 0,35$), aux émotions négatives, et au stress (Robbins, Ford & Tetrick, 2012). De même, Spell et Arnold (2007) présentent l'effet de la justice organisationnelle envers le niveau d'anxiété et de dépression des individus. Plus exactement, une interaction de la justice distributive et procédurale est liée à la dépression et à l'anxiété (Spell & Arnold, 2007). De plus, les formes distributive, procédurale et interactionnelle de la justice organisationnelle sont significativement et négativement reliées à l'anxiété et la dépression, Il apparaît aussi que la justice organisationnelle est un élément qui affecte la santé psychologique au travail. En effet, Moliner et ses collaborateurs (2005) avancent que les formes de justice distributive, procédurale et interactionnelle sont liées négativement à certaines caractéristiques de l'épuisement émotionnel, soit le cynisme (justice distributive; justice procédurale; justice interactionnelle; et l'épuisement (justice distributive; justice procédurale,01, justice interactionnelle; plus, une relation entre la perception de la justice organisationnelle et la santé psychologique des individus existe.

Les individus qui ont une perception moins positive de la justice organisationnelle au travail démontrent plus d'épuisement émotionnel. (Foucher et al.,2003; Gilbert et al., 2006)

10 Le lien entre la santé psychologique au travail et l'autonomie au travail

L'autonomie est considérée comme un besoin humain fondamental. Elle est essentielle au bien-être individuel, à la motivation et à la santé psychologique et fait partie des 16 facteurs de personnalité identifiés par Raymond Cattell. Elle est considérée comme un besoin humain fondamental en psychologie, elle joue un rôle essentiel dans le bien-être individuel, la motivation et la santé psychologique. Elle désigne notre capacité à être indépendant dans la régulation de nos émotions et de nos décisions et avoir confiance en nos opinions et en notre capacité à prendre des décisions ce cela contribue à notre épanouissement psychologique.

Donc, l'autonomie au travail peut avoir un impact significatif sur la santé psychologique des employés en réduisant le stress, en augmentant la satisfaction et la motivation, et en renforçant les compétences et la confiance en soi. Cependant, pour que ces effets soient positifs, il est essentiel que l'autonomie soit bien encadrée et soutenue par des structures organisationnelles appropriées. Une gestion équilibrée de l'autonomie peut donc contribuer à un environnement de travail sain et productif. Il joue un rôle crucial dans la promotion de la santé psychologique des employés. En offrant un certain degré de contrôle et de flexibilité sur leurs tâches et responsabilités.

Donc, il est essentiel que cette autonomie soit accompagnée d'un soutien organisationnel adéquat, de ressources appropriées, et d'une culture de confiance et de transparence.

Par conséquent, l'autonomie doit être favorisé de manière structurée et soutenue et on peut dire que c'est est un investissement stratégique dans la santé psychologique et le succès durable de toute organisation. (Laurent-Auzoult , 2018)

Synthèse

La santé psychologique des salariés au travail est considéré comme un champ très important et c'est l'état complet de bien-être physique, mental et social de travailleur qui lui permet de réaliser ses taches dans des meilleures conditions ; un bon climat de travail, où le salarié peut s'exposer à deux pôles : positif qui est le bien-être au travail qui veut dire l'état de se sentir aise dans le milieu de travail et en bonne santé, par contre le pole négatif qui est la détresse psychologique qui est un ensemble des déséquilibres psychologique.

Partie pratique

Chapitre 04

La méthodologie suivie dans la recherche

Préambule

Ce chapitre abordera en premier lieu une présentation de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE (BL) qui représente notre terrain de recherche. Ensuite, on a entamé la pré-enquête, la méthode utilisée et l'échantillon de recherche. Après, on a défini les outils de mesure utilisés, une analyse statistique sur les données de la recherche et enfin on a basé sur les difficultés que nous avons rencontrées sur le terrain de l'enquête.

1. Présentation de l'organisme d'accueil « BEJAIA LOGISTIQUE »

• Historique de Bejaïa logistique

Fondée en 2008, Bejaia Logistique, Filiale du groupe « Ifri », accompagne le développement des activités et assure un support logistique de plus de 40 partenaires de références nationales et internationales les plus exigeants.

Forte de ses investissements en moyens importants, en infrastructures et en compétences, Capitalisant sur son expérience dans plus de 20 secteurs d'activités différents, elle vous offre tout son savoir-faire et fait de votre réussite et votre compétitivité son principal leitmotiv.

Aujourd'hui, avec ses 14 ans d'expertise, de création de valeurs, tout en s'appuyant sur plus de 800 Collaborateurs passionnés et des solutions innovantes, Bejaia Logistique externalise la prestation de Transport auprès de 04 de ses Partenaires.

• Les principales activités de BL

L'ensemble des activités de BL sont concentrés sur le transport et la commercialisation comme suit :

- Transport routier de marchandises.
- Transport de produit pétroliers.
- Manutention et matériel de lavage.
- Location longue durée de véhicules aux entreprises.
- Location d'engins et Matériel BTP.
- Entreposage et solutions de stockage.

• Les missions de BL

- Satisfaire les exigences de nos partenaires.
- Offrir une solution sectorielle innovante et de qualité.

- Expertiser le niveau d'intégration logistique et garantir un niveau de performance et une optimisation durable.

- **Les valeurs de BL**



- **Solutions integer**

- Des solutions Clés en main efficaces, pour vous garantir un niveau de performance et une optimisation durable afin d'optimiser vos coûts logistiques et générer plus de productivité dans votre entreprise.
- Nous mettons à votre disposition des pôles de compétences capables de concevoir des solutions complètes et d'en assurer le pilotage. Nos solutions reposent sur :
 - Un système d'information innovant et collaboratif.

- Des équipes dédiées.
- Des processus personnalisés et harmonisés.

• Solutions sectoriels

Grâce à notre savoir-faire et notre expérience, nos Experts vous proposeront des solutions de transports adaptées aux particularités de votre supply-chain ou de votre secteur d'activité que ce soit en terme de coordination, de planification, ou de conditions de transport.

- Industriel.
- Beauté.
- Santé.
- Retail.
- Agro-alimentaire.
- Hors gabarit.
- Automobile.
- Évènementiel.

2. La méthodologie de recherche

✚ Après avoir recueillie des informations théoriques sur les variables de recherche centrées sur le climat organisationnel, l'autonomie et la justice organisationnelle, nous allons maintenant s'intéresser à la recherche empirique dans le but d'explorer le terrain d'étude pour mieux cerner notre thématique et la pertinence des résultats relatifs à nos hypothèses.

3. La pré-enquête

Notre pré-enquête avait duré quelques jours sein de l'entreprise « BL » à AOUZELLAGEUN, La pré-enquête était notre première interaction avec le terrain, elle nous a permis de familiariser avec notre terrain de recherche.

Au cours de notre pré-enquête, nous avons rencontré divers facteurs tels que qui a pour but de rassembler le maximum d'information sur notre étude après avoir reçu l'autorisation d'accès par le service Ressources Humaines de l'entreprise (BL) afin de mener une recherche sur leur organisme. Elle consiste à vérifier sur le terrain la pertinence des données sollicitées relativement à notre hypothèse.

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

Après l'explication de notre objet de recherche, nous avons réalisé des échelles avec un échantillon de 34 personnes, et cela nous a aidé pour recueillir les informations dont on a besoin.

Elle était basée sur quelques items adressées aux cadres, aux agents de maîtrise et aux agents d'exécution choisis aléatoirement, accompagner par des échelles sur les déterminants du climat organisationnelle « autonomie individuelle et justice organisationnelle » et la santé psychologique.

Ces questions sont dans le but de cerner le thème d'étude et de porter les dernières retouches sur notre échelle. Cette pré-enquête nous a guidé à porter des corrections sur notre problématique et nos hypothèses, déterminer l'échantillon sur le terrain Faciliter la recherche avec l'accès rapide à l'information.

4. Les techniques de collecte de données utilisées

Toute recherche à un caractère scientifique en sciences sociales comme dans les sciences en général, doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureuse susceptibles d'être appliqué dans la réalité que l'on appelle technique. Vu notre utilisation de la méthode quantitative, nous avons opté pour une enquête par échelle qui est destiné à un échantillon composé des salariés au niveau de l'entreprise BL, il s'agit d'un moyen de communication avec notre échantillon choisi afin de collecter les données qui seront analysés et interprétés. Pour acquérir plus d'information et des données sur notre thématique, nous avons optés pour la technique suivante :

➤ L'échelle :

Une échelle de d'items, également connue sous le nom d'échelle d'évaluation ou échelle de mesure, « est un ensemble d'items structurées conçues pour recueillir des informations spécifiques sur un sujet donné. Ces items sont généralement conçus pour être répondues selon une échelle de réponse prédéfinie, ce qui permet de quantifier les réponses et de faciliter l'analyse des données. » (Marvin C. Alken) Dans notre présente recherche, nous avons opté pour une enquête par échelle qui contient (37) items, pour cela, nous avons conçu deux échelles qui nous ont permis de mesurer les deux variables du climat et cela nous aidés à recueillir les données recherchées.

Les deux échelles utilisées sont devisées comme ci-dessus

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

Echelle 1 : contient les informations personnelles (âges, sexe, situation familiale, nombre d'année d'expérience, poste occupé) et des items sur la santé psychologique.

Echelle 2 : contient items sur l'autonomie au travail et la justice organisationnelle. Les réponses aux items peuvent être mesurer à l'aide d'une échelle de 1 à 5 ou le 1 correspond à déterminer le niveau de désaccord ou de perception à l'égard de cette de cette item, et le 5 à une forte perception d'un accord.

➤ **Les caractéristiques de l'échelle**

Nous avons conçu deux échelle pour mesurer les deux déterminants du climat organisationnel (l'autonomie individuelle et justice organisationnelle) et la santé psychologique des employés, ces échelles sont réaliser par nous-même et examiné par la promotrice dans le but de recueillir des données sur chacun des variables de recherche.

Tableau 01 : Répartition des items de l'échelle par rapport aux deux dimensions

Dimensions	Nombres d'items
Justice organisationnelle	13
Autonomie individuelle	12
Santé psychologique	12
Total	37

Source : réalisé par nous-mêmes

Les items de notre échelle se caractérisent par la clarté et la simplicité et comporte 37 items repartis en 13 items pour la justice organisationnelle et 12 items pour le climat organisationnel et 12 items e la santé psychologique comme nous l'avons précisé dans le tableau précédent.

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

Tableau 02 : Modèle d'échelle sur la justice organisationnelle :

La réponse aux items de l'échelle est sur une échelle de Likert avec cinq possibilités allant de tout à fait en désaccord au tout à fait d'accord pour la première échelle concernant la justice organisationnelle.

En Désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait d'accord	En accord	Fortement D'accord
1	2	3	4	5

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Les salariés peuvent donner leurs opinions sur les méthodes utilisées dans l'entreprise.	1	2	3	4	5
2	L'entreprise accorde une attention personnalisée à chaque salarié.	1	2	3	4	5
3	Le salarié peut facilement donner son avis sur certaines décisions de l'entreprise.	1	2	3	4	5
4	L'entreprise engage facilement un processus de discussion avec ses salariés.	1	2	3	4	5
5	L'entreprise traite rapidement les demandes de formations formulées par les salariés.	1	2	3	4	5

Source : Réalisé par nous-mêmes

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

Tableau 03 : Modèle d'échelle sur l'autonomie individuelle :

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Vous êtes traité avec respect et dignité.	1	2	3	4	5
2	Vous êtes libre d'utiliser vos compétences comme bon vous semble.	1	2	3	4	5
3	Vous pouvez développer votre potentiel au travail.	1	2	3	4	5
4	Vous avez la marge de manœuvre nécessaire pour faire votre travail.	1	2	3	4	5
5	On vous offre la possibilité de vous perfectionner.	1	2	3	4	5

Source : Réalisé par nous-mêmes

Tableau 04 : Modèle d'échelle sur la santé psychologique :

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Je suis stressé par mon travail.	1	2	3	4	5
2	J'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles.	1	2	3	4	5
3	Mon travail m'épuise.	1	2	3	4	5
4	Dans mon milieu de travail je rencontre des événements que considère comme traumatisants.	1	2	3	4	5
5	Je me sens en confiance.	1	2	3	4	5

➤ Fiabilité de notre échelle

Tableau 05 : la fiabilité de la justice organisationnelle :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,869	,870	13

D'après les résultats du tableau-ci-dessus, la fiabilité de mon questionnaire est élevée, et ce pour un seuil de 0,01 pour le taux de confiance de 97% de ces résultats avec $\alpha=0,869$, qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 80%.

Tableau 06 : la fiabilité de l'autonomie individuelle

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,729	,728	12

D'après les résultats du tableau-ci-dessus, la fiabilité de mon questionnaire est élevée, et ce pour un seuil de 0,01 pour le taux de confiance de 95% de ces résultats avec $\alpha=0,729$, qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 73%.

Tableau 07 : la fiabilité de santé psychologique :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,521	,520	12

D'après les résultats du tableau-ci-dessus, la fiabilité de mon questionnaire est moyenne, et ce pour un seuil de 0,01 pour le taux de confiance de 55% de ces résultats avec $\alpha=0,521$, qui veut dire qu'on puisse faire confiance aux résultats du questionnaire à 50%.

Tableau 08 :la fiabilité de l'échelle

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,839	37

D'après les résultats du tableau ci-dessus ; la fiabilité de mon questionnaire est élevée, supérieur de 0.72 avec un test d'alpha de cronbach donc il est fiable et on peut faire confiance à cette échelle.

➤ Validité de notre échelle

Après avoir élaboré les items qui construisent l'ensemble de l'échelle, nous l'avons déposé auprès d'une commission d'expertise qui est les éléments suivants : notre promotrice à l'université d'Abderrahmane Mira-Bejaia ainsi que le responsable de formation au niveau de Bejaïa Logistique.

Tableau 09 : la validité de la justice organisationnelle et la santé psychologique

Corrélations			
		JUSTORG	SANTEPSY
JUSTORG	Corrélation de Pearson	1	,047
	Sig. (bilatérale)		,791
	N	34	34
SANTEPSY	Corrélation de Pearson	,047	1
	Sig. (bilatérale)	,791	
	N	34	34

D'après ces résultats obtenus, on a probabilité Sig = 0.79 qui supérieur que 0.05 donc le coefficient de corrélation de Pearson n'est pas significatif, ce qui veut dire qu'il n'existe pas une corrélation entre les deux variables justice organisationnelle et santé psychologique.

Tableau 10 : La validité de l'autonomie individuelle et la justice organisationnelle

Corrélations			
		JUSTORG	AUONOMIE IN
JUSTORG	Corrélation de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	34	34
AUONOMIE IN	Corrélation de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	34	34

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

D'après ces résultats obtenus, on a probabilité Sigg = 0.00 qui est inférieur de 0.05, donc le coefficient de corrélation de Pearson est significatif, ce qui veut dire qu'il existe une forte corrélation entre les deux variables autonomie et justice.

Tableau 11 : la validité de l'autonomie individuelle et la santé psychologique

Corrélations			
		AUTOINDIV	SANTEPSY
AUTOINDIV	Corrélation de Pearson	1	,331
	Sig. (bilatérale)		,056
	N	34	34
SANTEPSY	Corrélation de Pearson	,331	1
	Sig. (bilatérale)	,056	
	N	34	34

D'après ces résultats obtenus, on a probabilité Sig = 0.056 qui est supérieur de 0.05, donc le coefficient de corrélation de Pearson n'est pas significatif, ce qui veut dire qu'il n'existe pas une corrélation entre les deux variables climat et santé, et même si on veut dire qu'il existe, la moyenne de corrélation est très faible.

Tableau 12 : la validité de la justice organisationnelle et le climat organisationnelle sur la santé psychologique

Modèle		Somme des carrés	Sig.
1	Régression	,875	,084^b
	de Student	5,038	
	Total	5,913	

ANOVA

Modèle	R	R-deux	Variation de R-deux	Sig. Variation de F
1	,385^a	14,8%	14,8%	,084

D'après les résultats suivants, on remarque que le R-deux=14.8% et le test **anova** Sigg= 0.084 qui supérieur de 0.05, donc le modèle proposé n'est pas significatif ce qui implique que les deux variable justice et climat organisationnels ne contribuent pas à la préservation de la santé psychologique, et qu'il y'a d'autres facteur qui peuvent contribuer à leurs places.

5. Échantillon de la recherche

Selon Ratchford (1987), la population mère « correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude ». (Ratchfort, B.T, 1987, p 24-38).

Vu que notre recherche s'intéresse aux deux facteurs essentiels des ressources organisationnelles qui sont la justice organisationnelle et le climat organisationnel ou les employés ont besoin d'un bien-être au travail pour exercer leurs tâches, nous avons pris tous type de travailleur que ce soit cadres de l'entreprise, agent et chauffeurs de « Béjaia Logistique », précisant que la majorité sont des agents et non pas des cadres.

Notre recherche est donc une recherche exhaustive qui vise à cibler la totalité de la population. Donc notre population de l'étude constitue les employés de BL qui est une société par action algérienne de transport de marchandise. Cette société est constituée de plusieurs collaborateurs. Étant donné que les enquêtés sont les chauffeurs des engins, les cadres et les agents de maîtrise, l'étude à toucher les différentes directions, départements et services. L'échantillon dont nous parlons est une population de Agents-cadres mixte de différentes catégories d'âge, de niveau d'instruction, suivant une sélection ciblée. Sachant que nous avons distribués 40 échelles mais nous n'avons récupérés que 34 copies valable pour le traitement.

A la base de cet échantillon on a fait ressortir le profil général des enquêtés : l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la situation familiale et le nombre d'année d'expérience. Nous avons catégorisé les données dans des tableaux et des graphes qui nous permettront de préciser leurs caractéristiques :

Tableau 13 : répartition de l'échantillon selon le sexe.

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Homme	26	76,5 %
Femme	8	23,5 %
Total	34	100 %

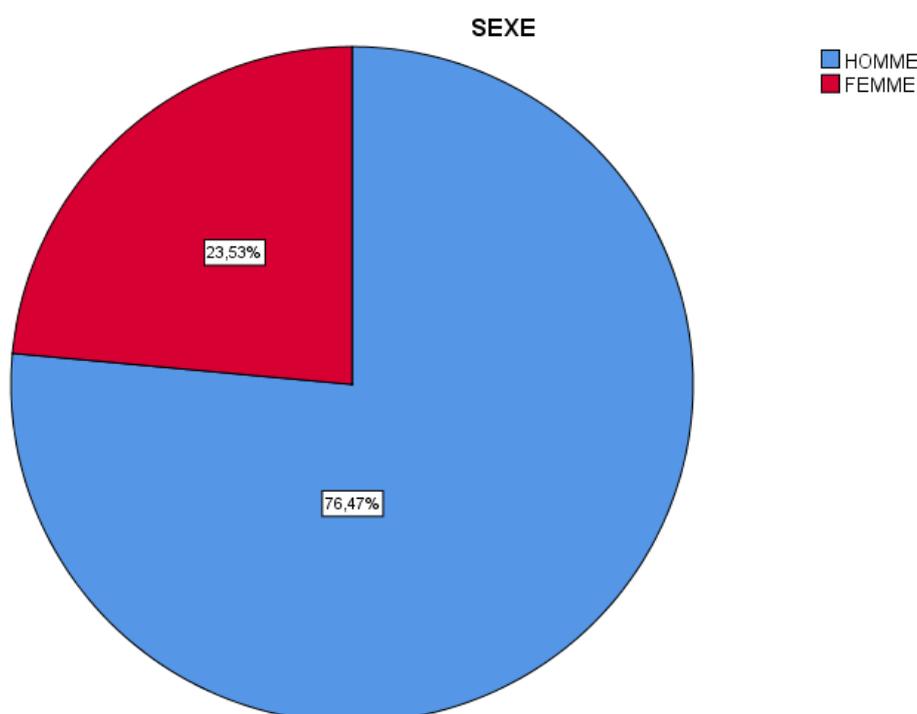


Figure N°1 : répartition de l'échantillon selon le sexe

Source : élaboré par nos sources à partir des données de l'enquête

Ce tableau et ce graphique circulaire représentent les résultats de la répartition d'échantillon de l'étude selon le sexe. On constate que le nombre des interrogés de sexe masculin est de 26 personnes avec un pourcentage 76,5% contre 8 de sexe féminin avec un pourcentage de 23,5%.

Nous constatons d'après l'analyse de ce tableau que la majorité des interrogés de BL se sont des hommes cela nous montre que cette entreprise recrute les hommes plus que les femmes en raison de quelques postes qui nécessitent une présence permanente et continue, de plus la charge du travail et des responsabilités et risques.

Tableau 14 : répartition de l'échantillon selon l'âge.

Age	Fréquence	Pourcentage
[24-29]	3	8,8 %
[29-34]	7	20,6%
[34-39]	14	41,2%
[39-44]	8	23,5%
[44-49]	2	5,9%
Total	34	100%

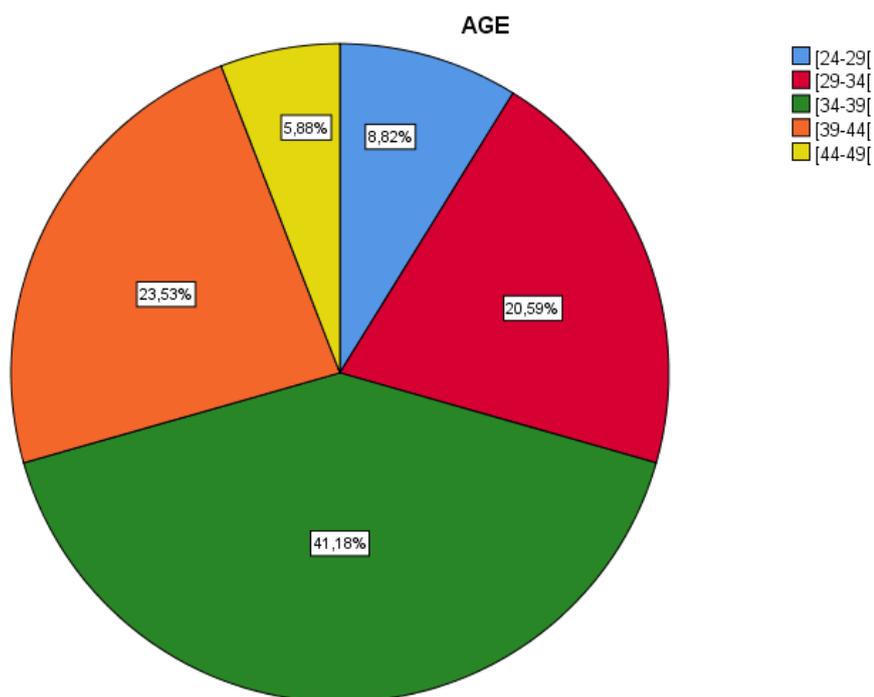


Figure N° 2 : répartition de l'échantillon selon l'âge

Source : élaboré par nos sources à partir des données de l'enquête

Ce tableau et ce graphique montrent que notre échantillon regroupe des différentes catégories d'âge, on remarque que la tranche d'âge dominante dans notre échantillon est celle de [34-39] ans avec un pourcentage de 41,2% en premier, ensuite la tranche d'âge des [39-44] ans avec un pourcentage de 23,5%, après la

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

tranche des [29-34] ans avec un pourcentage de 20,6%, de suite la tranche d'âge [24-29] ans avec un pourcentage de 8,8%. Enfin, la dernière position c'est celle de [44-49] ans avec un pourcentage 5,9%.

D'après ces données statistiques, on conclut que la population active est en majorité jeune. Cela est dû à la politique de l'entreprise BL qui préfère un personnel jeune en vue de la nature de l'activité de cette entreprise concentrés sur le transport et la commercialisation pour leurs permettre de gérer leurs carrières, elle reflète aussi la volonté des managers qui encouragent le recrutement de cette catégorie qui pourra apporter des nouvelles connaissances au travail, participé à l'amélioration de la production, et permettre à l'entreprise d'innover, afin de garantir un niveau de performance et de qualité.

Tableau 15 : répartition de l'échantillon selon la situation familiale.

Situation familiale	Fréquences	Pourcentage
Célibataire	12	35,3%
Marié	22	64,7%
Total	34	100%

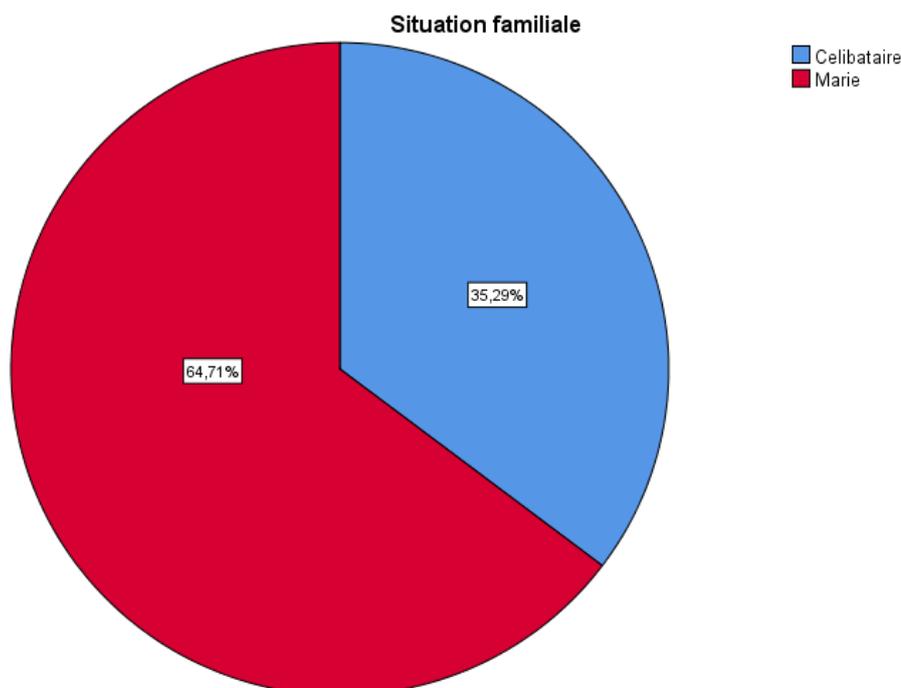


Figure N° 3 : répartition de l'échantillon selon la situation familiale

Source : élaboré par nos sources à partir des données de l'enquête

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

D'après les données de ce tableau et de ce graphique on constate que la situation familiale de notre échantillon se répartie en quatre catégories, on remarque que 22 des travailleurs sont mariés avec un pourcentage 64,7%. Et 12 Célibataires avec un pourcentage de 35,3%. Et une remarque très importante qui est l'absence des situations de divorce et de veuf.

Tableau 16 : répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Moyen	4	11,8%
Secondaire	3	8,8%
Universitaire	27	79,4%
Total	34	100%

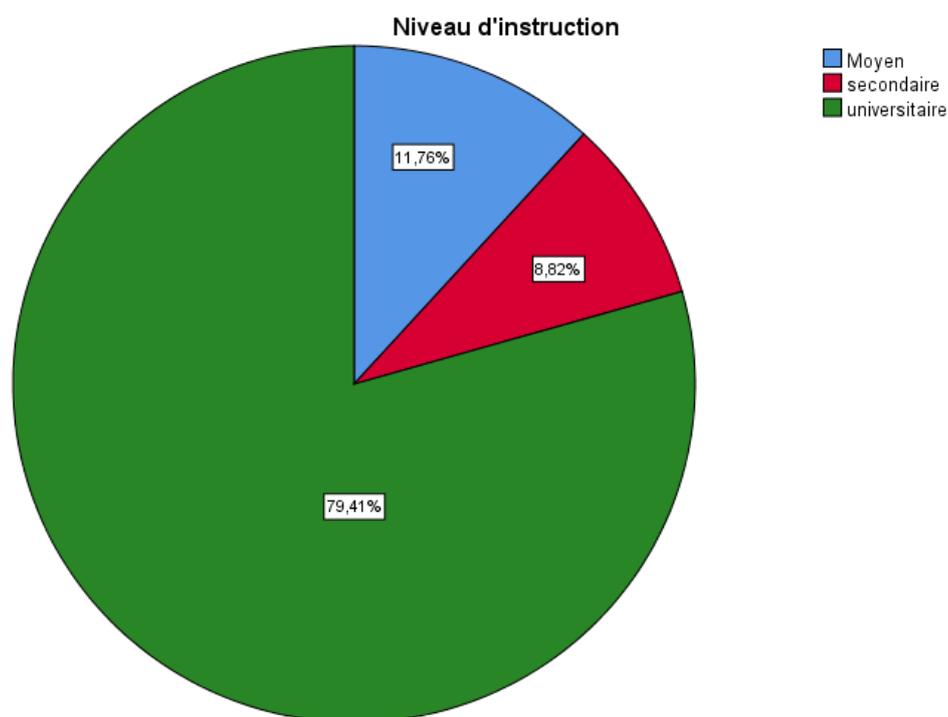


Figure N° 4 : répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction
Source : élaboré par nos sources à partir des données de l'enquête

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

Le tableau et le graphique suivant présentent également le niveau d'instruction de notre échantillon d'étude de SARL BL la plupart sont des diplômés universitaires avec un taux de 79,4%, en deuxième position s'enchaîne le niveau moyen avec un pourcentage 11,8%, et 8,8% pour le niveau secondaire. En suite un taux de 00% de ce qui ont un niveau primaire. A partir de ces données, on constate que la majorité de nos enquêtés sont des universitaires avec un pourcentage très élevé. On déduit que la politique de l'entreprise mise sur les niveaux d'étude supérieurs pour améliorer les compétences.

Tableau 17 : répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Agent de maîtrise	13	38,2%
Agent d'exécution	10	29,4%
Cadre	11	32,4%
Total	34	100%

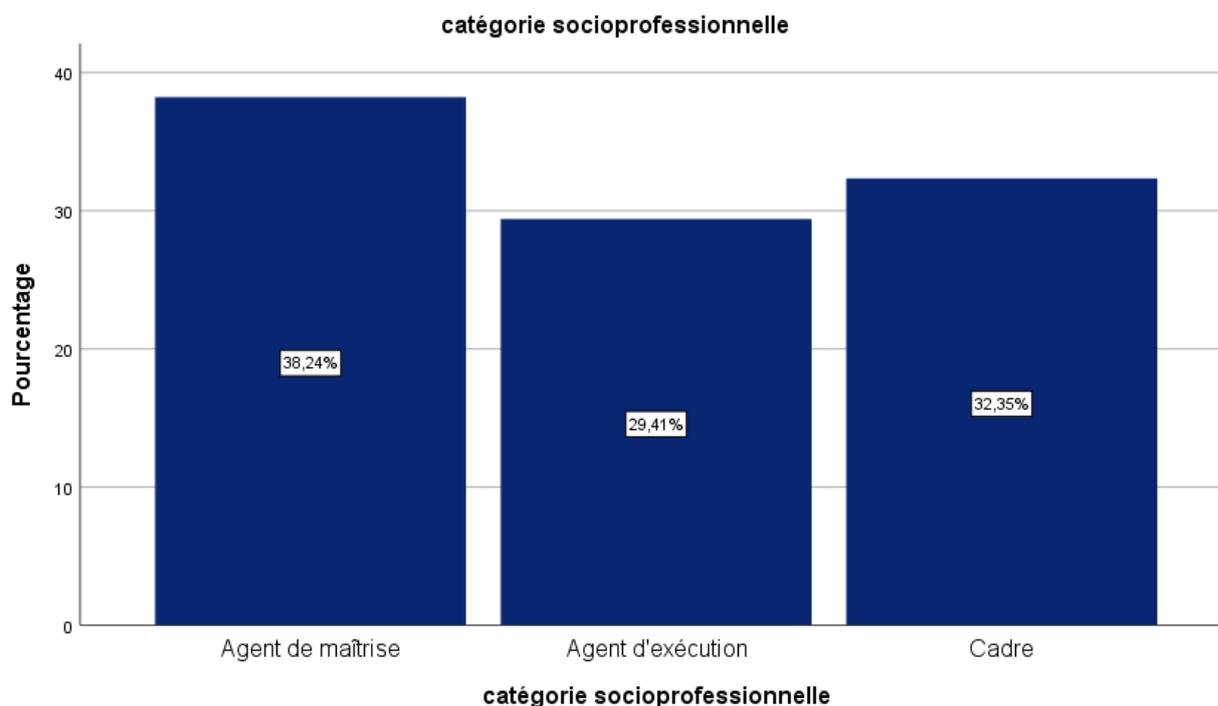


Figure N° 5 : Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle.

Source : élaboré par nos sources à partir des données de l'enquête

Chapitre 4 Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

D'après les données de ce tableau et ce graphique à barre on distingue que la catégorie des agents de maîtrise occupe la majorité des postes dans notre échantillon avec un pourcentage de 38,2%, suivi d'une catégorie de cadres avec un pourcentage de 32,4%. Enfin les agents d'exécution avec un pourcentage de 29,4%.

On remarque que les catégories « agent de maîtrise et cadre » sont les plus renforcer du capital humain de BL et cela s'explique par la nature du travail dans l'entreprise SARL « BL » qui détermine les catégories socioprofessionnelles qu'il faut, puisque chaque tache a ses propres exigences et ses propres compétences.

Tableau 18 : répartition de l'échantillon selon nombre d'années d'expérience.

Nombre d'années d'expérience	Fréquence	Pourcentage
[1-4]	12	35,3%
[4-7]	8	23,5%
[7-10]	7	20,6%
[10-13]	4	11,8%
[13-16]	3	8,8%
Total	34	100%

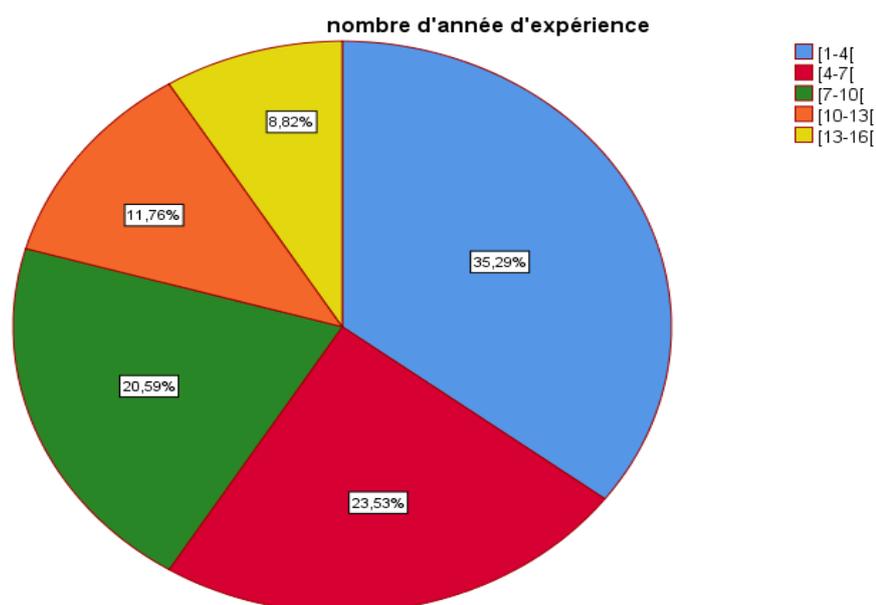


Figure N° 6 : répartition de l'échantillon selon le nombre d'année d'expérience

Source : élaboré par nos sources à partir des données de l'enquête

Ce tableau et ce graphique nous donne un aperçu sur l'ancienneté de nos échantillons. On constate que la totalité est de la catégorie de [1-4] ans avec une fréquence de 12 un pourcentage de 35,3% qui est en première position, suivi par celui de [4-7] ans avec un pourcentage de 23,5% en deuxième position. Ensuite celui de [7-10] ans avec une fréquence de 7 et un pourcentage de 20,6% en troisième position. En quatrième position elle fait place à la catégorie de [10-13] ans avec un pourcentage de 11,8%. Et en dernière position celle de [13-16] ans avec un pourcentage 8,8%.

A partir des données suivantes, on résulte que la majorité des enquêtés de BL ont une expérience de 1-10 ans cela revient principalement au fait que cette entreprise favorise les recrutements des jeunes et fait confiance aux personnes jeunes dynamiques, dans le but de remplir le vide laissé par les anciens qui partent en retraite pour assurer la relève.

6. Les difficultés rencontrées

Parmi les difficultés qu'on a rencontrées durant notre enquête du terrain on souligne :

- La durée du stage était insuffisante.
- L'encadrant qui nous a pris en charge dans l'entreprise n'avait pas assez de temps pour nous voir, parce qu'elle était souvent occupée.
- Le nombre de séances était insuffisante (seulement deux séances par semaine parfois une seule).
- Le manque de communication avec la population de l'échantillonnage.

Synthèse

Comme nous l'avons vu, nous avons présenté en premier le lieu de notre recherche, en second la méthode utilisée, l'échantillon d'enquête, les outils de mesure, l'analyse statistique des données de la recherche. Enfin les difficultés qu'on a rencontrées pendant notre sortie sur le terrain.

Nous retiendrons pour ce travail de recherche la méthode quantitative en ayant recours aux échelles de mesure auprès des Agents-cadre de « BL » et pour le traitement statistique on a utilisé le logiciel SPSS.

Chapitre 05

Analyse et interprétation des hypothèses

Préambule

Afin de procéder à l'analyse et l'interprétation des résultats relatifs aux hypothèses de l'étude nous avons entamé la présentation des résultats avec des tableaux et des commentaires statistiques pour chaque hypothèse séparément pour pouvoir les discuter.

On à utiliser des tableaux statistiques et des analyses sociologiques avec l'aide du logiciel SPSS.

1. Analyse et interprétation des résultats relatifs aux hypothèses

1.1. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse

Nous allons présenter la recherche relative à la première hypothèse qui stipule : « Un fort effet des déterminants du climat organisationnel recensée sur la santé psychologique. »

Tableau 19 : Les résultats statistiques descriptifs relatif à la justice organisationnelle

AXE 2	Valeur k2 calculé	Ddl	Significative statistique	Observation
Justorg1	16,941	4	,001	Non significative
Justorg2	7,471	4	,127	Non significative
Justorg3	7,176	4	,113	Non significative
Justorg4	16,941	4	,004	Non Significative
Justorg5	9,235	4	,055	Significative
Justorg6	6,000	3	,112	Non significative
Justorg7	7,176	4	,127	Non significative
Justorg8	5,059	3	,168	Non significative
Justorg9	6,000	4	,199	Non significative
Justorg10	6,294	4	,178	Non significative
Justorg11	2,176	4	,703	Non significative
Justorg12	3,647	4	,456	Non significative
Justorg13	18,824	4	,005	Significative

Le premier tableau ci-dessus présente les résultats d'une analyse statistiques qui a comme objectif d'étudier l'influence de la justice organisationnelle sur la santé psychologique des employés(e), les résultats montrent que la majorité des questions de cette dimension sont supérieure à celle existante dans le tableau de la loi de X2 et que toutes les valeurs khi-deux sont plus de (0,005) au degré de liberté (1), sauf les questions (1,4,13).

1.2. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse

Nous allons présenter la recherche relative à la première hypothèse qui stipule :« La perception de la justice (respect, éthique, confiance) révèle un déterminant qui a le lien le plus fort avec la santé psychologique.»

Tableau 20 : Les résultats statistiques descriptifs relatif à la justice organisationnelle

AXE 3	Valeur k2 calculé	Ddl	Significative statistique	Observation
Autoind1	16,882	4	,002	Significative
Autoind2	15,706	4	,004	Non significative
Autoind3	11,000	4	,027	Non significative
Autoind4	6,294	4	,178	Non significative
Autoind5	5,706	4	,222	Non significative
Autoind6	3,353	4	,501	Non significative
Autoind7	5,118	4	,275	Non significative
Autoind8	19,887	4	,001	Significative
Autoind9	2,765	4	,589	Non significative
Autoind10	15,278	4	,005	Significative
Autoind11	16,888	4	,004	Significative
Autoind12	16,898	4	,003	Significative

Le tableau ci-dessus présente les résultats d’une analyse statistiques qui a comme objectif d’étudier l’influence de l’autonomie sur la santé psychologique des employées, les résultats montrent que la majorité des questions de cette dimension sont supérieure à celle existante dans le tableau de la loi de X2 et que toutes les valeurs khi-deux sont plus de (0,005) au degré de liberté (1), sauf les questions (1,8,10,11,12,).

3.1 Analyse et interprétation des données statistique de la troisième hypothèse

Nous allons présenter la recherche relative à la troisième hypothèse qui stipule « L’autonomie est l’un des facteurs qui influencent le sentiment de santé. »

Tableau 21 : Les résultats statistiques descriptifs relatif à la santé psychologique

AXE 4	Valeur k2 calculé	Ddl	Significative statistique	Observation
Santépsy1	19,235	4	,001	Significative
Santépsy2	11,000	4	,027	Non significative
Santépsy3	5,706	4	,222	Non significative
Santépsy4	7,471	4	,113	Non significative
Santépsy5	4,529	4	,339	Non significative
Santépsy6	13,941	4	,007	Non significative
Santépsy7	9,235	4	,055	Non significative
Santépsy8	19,824	4	,001	Significative
Santépsy9	15,118	4	,004	Significative
Santépsy10	9,235	4	,055	Non significative
Santépsy11	21,249	4	,000	Significative
Santépsy12	19,294	4	,001	Significative

Le tableau ci-dessus présente les résultats d’une analyse statistiques qui a comme objectif d’étudier l’impact de la justice organisationnelle et l’autonomie individuelle sur la santé psychologique des employées, les résultats montrent que la majorité des questions de cette dimension sont supérieure à celle existante dans le tableau de la loi de X2 et que toutes les valeurs khi-deux sont plus de (0,005) au degré de liberté (1), sauf les questions (1,6,8,9,11).

2. Synthèse des résultats de la recherche

2.1. Discussions des résultats de la première hypothèse

Des études comme celles « Amar fall » et « patrice Roussel » ont montré que lorsque l’autonomie individuelle est associée à une perception positive de la justice organisationnelle les employés ont une meilleure santé mentale, et qu’ils ont un impact sur la santé psychologique. Ils sont moins susceptibles de souffrir de burnout, d’anxiété ou de dépression de charge mentale. En revanche lorsque

l'autonomie est limitée et que la justice est perçue comme inéquitable, les effets négatifs sur la santé psychologique peuvent être plus prononcés.

On constate que les entreprises doivent promouvoir un environnement de travail qui encourage l'autonomie individuelle et qui favorise la justice organisationnelle. Une perception élevée de justice organisationnelle est liée à une diminution du stress et de l'anxiété, et à une amélioration de la satisfaction et de l'engagement au travail. Les employés se sentent plus respectés et traités équitablement. Cela contribuera non seulement à la santé mentale mais aussi à leurs engagements et leurs performances générales. Donc un climat organisationnel positif où les employés se sentent soutenus, autonomes et équitablement traités réduit les niveaux de stress et d'anxiété. Cela est crucial car le stress et la charge mentale peuvent conduire à des problèmes de santé mentale graves, comme la dépression et la détresse.

A la fin de cette discussion on discerne que les déterminants du climat organisationnel ont un impact profond sur la santé psychologique des employés. En cultivant un environnement de travail positif caractérisé par le soutien, la reconnaissance, l'autonomie, la justice et des relations interpersonnelles de qualité, les organisations peuvent non seulement améliorer le bien-être de leurs employés, mais aussi renforcer leur engagement, leur motivation et leur performance globale. Cela souligne l'importance pour les gestionnaires et les dirigeants d'investir dans des pratiques et des politiques qui favorisent un climat organisationnel sain et équitable.

En guise de conclusion à cette discussion, nous rappelons les études présentées ci-dessus attestent une bonne relation entre l'autonomie et la justice organisationnelle au milieu de travail.

2.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse

D'après la lecture statistique de cette hypothèse, on constate qu'il n'y a pas de relation qui veut dire que la justice organisationnelle n'a aucun effet sur la santé psychologique, et qu'elle n'est pas le déterminant important ou bien indispensable qui contribue la santé psychologique, d'autres facteurs doivent être explorés pour mieux comprendre les diverses influences sur le bien-être mental des employés. Cette exploration pourra permettre de développer des interventions et des politiques plus ciblées et efficaces pour améliorer la santé psychologique au sein des organisations. Contrairement à « P LANGEVIN » qui indique que la justice organisationnelle a été reconnue comme variable fondamentale qui affecte la santé psychologique des salariées, ou il a contribué de manière significative à la recherche sur la justice organisationnelle, elles sont souvent examinées comme si la perception de la justice organisationnelle influence le bien-être des employés,

leur satisfaction au travail, leur engagement organisationnel et leur comportement au travail. Ses recherches comme celle de « l'impact de la justice organisationnelle sur le bien-être des travailleurs » ont également porté sur le rôle médiateur et les conséquences de la justice organisationnelle, ainsi que sur les interventions visant à promouvoir des environnements de travail plus justes et équitables.

En s'appuyant sur les résultats relevés, Les enquêtés sont majoritairement, d'accord que leur entreprise fait appel à l'équité et à l'égalité entre ses employés, comme déjà cité dans les valeurs de BL (revoir la page 2 de la partie pratique) et que ça convient à leur santé mentale, et on distingue que presque la moitié ont été d'accord sur le fait que l'autonomie la justice organisationnelle de l'entreprise influencent leurs états mentaux, Tandis que l'autre côté de ses derniers qui ressentent une injustice, ils sont traités d'inéquitable et de manque de reconnaissance sont mécontents.

Soulignons que les études faites par PLANGEVIN confirment qu'une mauvaise justice organisationnelle influe sur la santé mentale des salariés.

2.3. Discussions des résultats de la troisième hypothèse

On distingue qu'un bon climat au travail et la présence de l'autonomie au milieu de travail est associée positivement à la justice organisationnelle de l'entreprise et sur la santé mentale ou psychologique des salariés.

On constate que l'autonomie est un facteur clé qui peut influencer sur la santé. Lorsque les employés perçoivent que leurs décisions sont respectées, et que les ressources sont distribuées équitablement et que leurs procédures sont transparentes, ils sont susceptibles de se sentir autonome et satisfaits de leur environnement de travail. Cette satisfaction contribue à la motivation et à l'engagement au sein de l'organisation. Il est donc crucial pour les entreprises de promouvoir un climat de justice organisationnelle afin de favoriser le bien-être et la performance des employés.

L'autonomie au travail est essentielle pour la santé psychologique des individus en réduisant le sentiment d'impuissance, en stimulant l'initiative et la créativité, en renforçant la responsabilisation, en favorisant l'adaptabilité et en encourageant l'apprentissage continu. Ces aspects contribuent à créer un environnement de travail épanouissant et gratifiant, où les employés peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel.

D'après l'étude de « **Parker et al. (2003) sur l'autonomie et le bien-être au travail** » elle cherche à examiner comment l'autonomie individuelle au travail

influence le bien-être psychologique des employés. Les résultats ont montré que l'autonomie était positivement associée à la satisfaction au travail, à la santé mentale et au bien-être psychologique général des individus.

Discussion générale des hypothèses

En conclusion de nos discussions, il ressort que les déterminants du climat organisationnel, à savoir la justice organisationnelle et l'autonomie ne contribuent pas fortement à la santé psychologique des employés au sein des entreprises algériennes plus précisément l'entreprise de transport de marchandise ou on a effectué notre stage pratique « BEJAIA LOGISTIQUE » d'après nos résultats statistiques et on peut dire aussi que cela revient au nombre de questionnaire récupérer, ou on a pas pu avoir les avis de tout les travailleurs de l'entreprise BL.

Concernant la deuxième hypothèse, elle indique l'association positive de l'autonomie et la justice organisationnelle et leurs influences sur la santé psychologique des employés.

Enfin, la troisième et la dernière hypothèse selon laquelle les deux déterminants du climat social « l'autonomie individuelle et la justice organisationnelle lorsqu'ils sont associés, les employés ont une meilleure santé mentale. Ils sont des éléments cruciaux qui, lorsqu'ils sont combinés, créent un environnement de travail favorable à la santé psychologique. En cultivant ces aspects, les organisations peuvent améliorer le bien-être de leurs employés, augmenter leur engagement et leur satisfaction, et enfin, améliorer les performances organisationnelles.

On peut donc confirmer que la première et la troisième hypothèse d'après les réponses statistiques et affirmer la deuxième.

Synthèse

Tout au long de ce chapitre, nous avons essayé d'analyser et de discuter correctement et attentivement les résultats des hypothèses de notre recherche concernât le climat social et ses deux déterminants auprès de l'entreprise de « BEJAIA LOGISTIQUE » Ighzer Amokrane.

Ces résultats statistiques permettent de distinguer et de conclure le contexte de l'autonomie individuelle et de la justice organisationnelle et leurs influences sur la santé mentale des employés, et la façon de se développer pour promouvoir une bonne justice et un bon environnement de travail.

Conclusion générale

Conclusion

Notre recherche a été réalisée au sein de l'entreprise « BEJAIA LOGISTIQUE » portant sur le thème « Le climat organisationnel comme déterminant de la santé psychologique ». L'objectif de cette recherche était d'explorer Analyser les mécanismes par lesquels le climat organisationnel peut affecter le bien-être mental et émotionnel des employés et d'évaluer l'influence de ces déterminants sur la santé mentale. Et de découvrir lequel d'entre ces déterminants à le plus un impact sur la santé psychologique.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons adopté une analyse quantitative, soit des échelles pour recueillir les données. A partir d'un traitement statistique des données et des analyses descriptives qui ont été réalisés, nous avons pu confirmer deux hypothèses émises dans l'étude et affirmé une seule.

On retient de cette recherche qu'il est indispensable d'offrir un bon climat organisationnel et des solutions pratiques pour créer des environnements de travail plus sain et positif.

L'association positive de l'autonomie individuelle au travail et la justice organisationnelle se révèle positivement sur les employés et l'organisation au temps, ils sont essentiels pour permettre aux responsables d'offrir un bon environnement de travail.

Mais on constate des réponses des employés sur nos questions que sauf les employés bien traiter de justice et d'égalité qui affirme que la justice organisationnelle influence leur santé mentale, contre l'autre partie qui sont traiter d'injustice, répondent le contraire et on peut expliquer ça par le nombre de personnes interrogé dans l'entreprise.

Bibliographie

Bibliographie

Les Ouvrages :

- BRAMS Erwin. (2017). « la gestion de l'autonomie en contexte de gestion de projet ».
- Aktouf Omar. (1987). « méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations ».
- Claude louche. (2007). « introduction à la psychologie du travail et des organisations ».
- ASSAD El Akrem et al. (2006). « comportements organisationnel » justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel.
- FOLGER .H. (1997). «la justice distributive et procédurale».
- Colquit .J.A et al. (2005). « organisationnel justice, where do wa stet ? Mahawach ».
- Kathleen bentein. (2019). « climat de travail dans la psychologie de travail et des organisations » dunod, paris.
- K-CHATZIS. C-MOUNIER, P-VELTZ, P. ZARIFIAN. (1999). l'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf ?, maison d'édition l'harmattan, pays de l'édition France.
- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. « Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail ». Edition nouvelle.
- ANGERS Maurice.(1997). « Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines », dunod, paris.
- Dompier Michel.(2003) gérer les relation sociales dans l'entreprise, édition Eyrolles,paris
- JEAN LE Roy,(2017) perception de justice et engagement organisationnel, édition dunod, paris .
- ALTARIBA. bernard, édition (2017), perte d'autonomie comment se prémunir, maison d'édition non cité).
- STEPHANE MOUTIN, Perceptions de justice et santé au travail : l'organisation à l'épreuve, Ed Presses Université Laval, Québec.

- BRUNET Luc, Climat organisationnel et efficacité scolaire, Université de Montréal, Département d'études en éducation, Novembre 2001.

Les thèses :

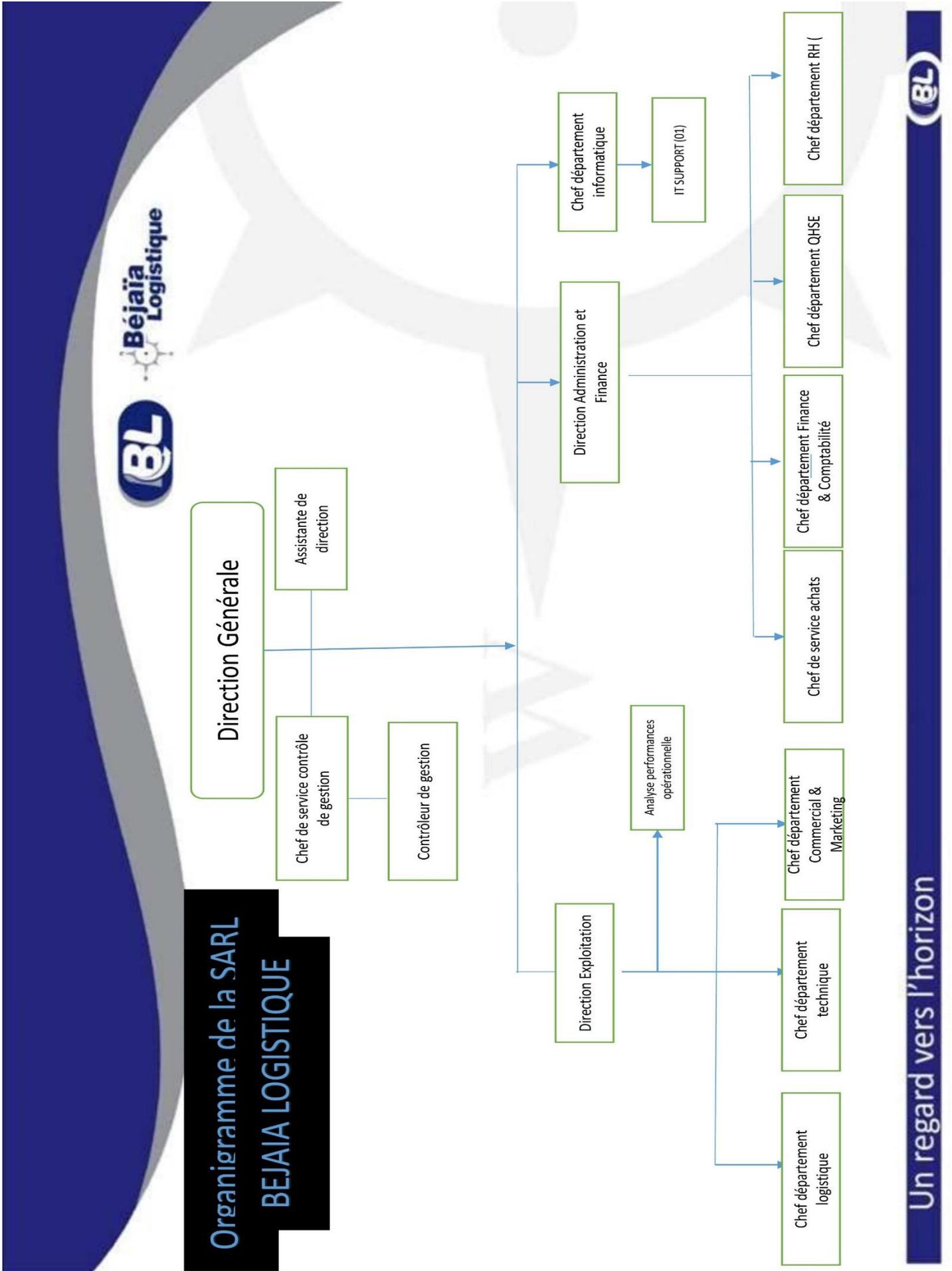
- SALEK Salwa, 2006, « la justice organisationnelle et ses effets sur la santé mentale des employés d'un pénitencier Québec ».
- SKARLICKI, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*.
- Walter Giordano, 2017-2018, « la justice organisationnelle, une ressource face à l'épanouissement professionnel ».
- GILBERT, M.-H, 2009. La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentations et facteurs organisationnels de développement. Thèse de doctorat université de Montréal, Québec, Canada.

Site internet :

- www.myconnecting.fr/articles/benefices-autonomie-au-travail.
- Chatzis, K., Mounier, C., Veltz, P. et Zarifian, Ph. (dir.) (1999) L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf ?, Paris, L'Harmattan.
- <https://blog.be-up-developpement.com/autonomie-au-travail>.
- www.myconnecting.fr/articles/benefices-autonomie-au-travail.
- www.Memoireonline.Com.
- [-https://www.altivie.fr/article/prevenir-perte-autonomie](https://www.altivie.fr/article/prevenir-perte-autonomie).
- www.prevenir.autonomie.com.
- (www.cciamp.com/article-comment-maintenir-un-bon-climat) /consulté le 20/02/2024.
- www.laisseterre.com.

ANNEXE

Annexe 01 : organigramme de l'entreprise



Annexe 02 : Le questionnaire

Questionnaire

Université Abderrahmane Mira-Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de psychologie et d'orthophonie

Dans le cadre de la préparation de mémoire de master en psychologie du travail, d'organisation et de gestion des ressources humaines qui porte sur : « Le climat organisationnelle comme déterminant affectant la santé psychologique ». On vous prie de bien vouloir apporter votre contribution à la réalisation de cette recherche en acceptant de répondre à ce questionnaire.

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

Elaboré par :

Hamouche Samra

Bouseba Zouina

encadré par :

Mme SLIMANI NAIMA

Axe I les données personnelles

1-sexe : Masculin Féminin

2- Age :

3-Situation familiale

Célibataire Divorcé (e)

Marié (e) veuf (Ve)

4- Niveau d'instruction

Primaire moyen

Secondaire universitaire

5- catégorie socioprofessionnelle

Agent de maîtrise agent d'exécution cadre

6- Nombre d'années d'expérience :ans.

Axe II : Items sur la justice organisationnelle

Veillez entourer dans la case qui correspond à votre attitude de l'interne des items ci-dessous comme suit :

En Désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait d'accord	En accord	Fortement D'accord
1	2	3	4	5

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Les salariés peuvent donner leurs opinions sur les méthodes utilisées dans l'entreprise.	1	2	3	4	5
2	L'entreprise accorde une attention personnalisée à chaque salarié.	1	2	3	4	5
3	Le salarié peut facilement donner son avis sur certaines décisions de l'entreprise.	1	2	3	4	5
4	L'entreprise engage facilement un processus de discussion avec ses salariés.	1	2	3	4	5
5	L'entreprise traite rapidement les demandes de formations formulées par les salariés.	1	2	3	4	5
6	Mon entreprise me laisse toujours le temps d'exprimer ce qui me semble important à propos de mon travail.	1	2	3	4	5
7	L'entreprise intègre l'avis des salariés dans ses décisions.	1	2	3	4	5
8	L'entreprise communique facilement sur les décisions prises.	1	2	3	4	5
9	Mon salaire correspond au niveau de mon poste.	1	2	3	4	5
10	L'entreprise s'arrange à proposer plus d'avantages à ses salariés que ce que proposent les concurrents.	1	2	3	4	5

Liste des Annexes

11	Le chef d'entreprise fait bénéficier aux salariés des performances obtenues grâce à leur travail (primes, etc..).	1	2	3	4	5
12	Ma rémunération correspond au niveau de compétence et de responsabilité de poste que j'occupe.	1	2	3	4	5
13	Les avantages que je reçois de l'entreprise relativement à mes conditions sont proportionnels aux avantages et contributions des personnes ayant le même niveau de poste que le mien.	1	2	3	4	5

Axe III : Items sur l'autonomie individuelle

En Désaccord	Plutôt en accord	Tout à fait d'accord	En accord	Fortement D'accord
1	2	3	4	5

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Vous êtes traité avec respect et dignité.	1	2	3	4	5
2	Vous êtes libre d'utiliser vos compétences comme bon vous semble.	1	2	3	4	5
3	Vous pouvez développer votre potentiel au travail.	1	2	3	4	5
4	Vous avez la marge de manœuvre nécessaire pour faire votre travail.	1	2	3	4	5
5	On vous offre la possibilité de vous perfectionner.	1	2	3	4	5
6	On vous incite à prendre des décisions lorsque cela vous concerne.+	1	2	3	4	5
7	Votre travail actuel vous permet de développer vos talents.	1	2	3	4	5

Liste des Annexes

8	Votre contribution est reconnue.	1	2	3	4	5
9	Vous êtes libre d'exécuter votre travail selon votre jugement.	1	2	3	4	5
10	On vous donne l'occasion d'utiliser pleinement vos habilités.	1	2	3	4	5
11	Votre travail actuel est une source d'épanouissement.	1	2	3	4	5
12	Vous pouvez poursuivre les objectifs de performance que vous souhaitez.	1	2	3	4	5

Axe IV : Items sur la santé psychologique

En Désaccord	Plutôt accord	en	Tout à fait d'accord	En accord	Fortement D'accord
1	2		3	4	5

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Je suis stressé par mon travail.	1	2	3	4	5
2	J'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles.	1	2	3	4	5
3	Mon travail m'épuise.	1	2	3	4	5
4	Dans mon milieu de travail je rencontre des événements que considère comme traumatisants.	1	2	3	4	5
5	Je me sens en confiance.	1	2	3	4	5
6	Je me sens équilibré émotionnellement.	1	2	3	4	5

Liste des Annexes

7	J'ai des difficultés à me concentrer dans mon travail.	1	2	3	4	5
8	vous l'entreprise met en place des politiques et des pratiques visant à réduire les facteurs de stress au travail, tels que les charges de travail excessives ou les relations de travail conflictuelles.	1	2	3	4	5
9	Je trouve facilement des solutions aux problèmes.	1	2	3	4	5
10	Je peux faire de multiples choses lorsque je suis confronté à des situations complexes.	1	2	3	4	5
11	J'ai une bonne écoute pour mes amis.	1	2	3	4	5
12	Je me sens par une fatigue mentale.	1	2	3	4	5

Table des matières

Remerciement

Dédicace

Liste d'abréviation

Liste des tableaux

Liste des figures

Sommaire

Introduction

Partie théorique	3
Chapitre 01	4
Le cadre méthodologique de la problématique	4
Préambule.....	5
1. La Problématique	5
2. Les hypothèses	7
3. Définition des concepts clés.....	7
3.1. Le climat organisationnel	7
3.2. La justice organisationnelle	7
3.3. L'autonomie individuelle	8
3.4. La santé psychologique	8
4. Les objectifs de la recherche	8
5. Les études antérieures	9
Synthèses.....	12
Chapitre 02	13
Les déterminants du climat organisationnel.....	13
Section I : Le Climat organisationnel.....	14
1. Origine et définition du climat organisationnel.....	14
1.1. Origine du concept.....	14
1.2. Définitions	14
2. Les modèles théoriques de climat de travail	16
2.1 Modèle de James et Jones.....	16

2.2. Modèle de BRUNET Luc	16
2.3 Modèle de MARTIN Roy	16
3. Les dimensions de climat organisationnel	17
3.1. Les relations avec les supérieurs	17
3.2. Les relations avec les collègues	17
4. Types de climat de travail	17
4.1. Un climat axé sur les personnes	17
4.2. Un climat axé sur les règles	17
4.3. Un Climat axé sur l'innovation	18
4.4. Un climat axé sur les objectifs.....	18
5. Comment évaluer et mesurer le climat organisationnel	18
5.1. Les indicateurs RH	18
5.2. Le dialogue social	18
6. Les signaux d'alerte d'un mauvais climat organisationnel	19
7. Les 5 Levier d'actions pour améliorer le climat organisationnel de l'entreprise.....	19
7.1. Mieux communiquer.....	19
7.2. Améliorer les conditions de travail.....	20
7.3. Travailler la politique de rémunération	20
7.4. Encourager la bienveillance au travail.....	20
7.5. Renforcer le sentiment d'appartenance :	21
8. Les facteurs qui influencent le climat organisationnel.....	21
9. Les avantages d'un bon climat du travail :.....	22
9.1 Pour l'employé	22
9.2. Pour l'employeur	22
10. Les différentes dimensions du climat organisationnel	22
Section II : L'autonomie individuelle au travail et la justice organisationnelle.....	22
II.1 L'autonomie individuelle au travail	22
1. Fondement de l'autonomie individuelle au travail.....	22
2. Définition de l'autonomie individuelle au travail	23
3. L'importance de l'autonomie au travail	24
4. Les niveaux de l'autonomie individuelle au travail	25
4.1 Manque de compétences.....	25
4.2. Poser de bonnes questions	26
4.3. Adapter intelligemment les règles	26
4.4. Remettre en cause et améliorer.....	27

5. L'autonomie : valeur régulatrice face aux contraintes du travail.....	27
5.1. Améliorer l'autonomie des employés	27
5.2. Améliorer l'autonomie des employés grâce au processus de travail.....	28
5.3. Accès facilité aux ressources pour gagner en autonomie	28
5.4. La formation et les outils de travail	28
5.5. L'intégration dans l'entreprise.....	28
5.6. Des tâches claires pour un travail autonome	28
6. La perte d'autonomie	29
7. Les symptômes de la perte d'autonomie	29
8. Les bons réflexes pour prévenir la perte d'autonomie	29
9. Les facteurs générateurs d'une perte d'autonomie.....	30
9.1 Les facteurs physiques.....	30
9.2. Les facteurs psychiques	30
9.3. Les facteurs liés à l'environnement	31
9.4. Les facteurs liés aux habitudes de vie	31
II.2. La justice organisationnelle	31
1. Fondement.....	31
2. Définitions.....	32
3. Les dimensions de la justice organisationnelle	32
3.1. La justice distributive	33
3.2. La justice procédurale.....	33
3.3 La justice interactionnelle.....	34
4. Les facteurs déterminants de la perception de la justice organisationnelle.....	34
4.1. Les déterminants individuels	34
4.2. Les déterminants organisationnels.....	35
5. Les conséquences de la justice organisationnelle.....	36
5.1 Les attitudes et les émotions	36
5.2 La satisfaction au travail :.....	37
5.3 La satisfaction à l'égard des « outcomes » :	37
5.4 L'engagement organisationnel :	37
5.5 Les intentions de départ :.....	37
5.6 L'acceptation des décisions organisationnelles :.....	38
5.7 Les attitudes envers les figures d'autorité :.....	38
5.8 Les performances au travail :.....	38
5.9 La performance à la tâche :.....	38

Synthèse	39
Chapitre 03	40
La santé psychologique au travail	40
Préambule.....	41
1. Définitions de la santé psychologique au travail.....	41
1.1. Selon l'organisation mondiale de la santé	41
1.2. Selon Gilbert et Savoie, 2007	41
1.3. Selon Boudrias et al. 2011	41
1.4. Comité de la santé mentale du Québec (1989)	42
1.5. Selon le centre canadien hygiène et de sécurité au travail.....	42
2. L'importance de la santé psychologique au travail.....	42
3. Les causes de la santé psychologique au travail.....	43
4. Les dimensions de la santé mentale au travail	44
4.1. Le bien-être au travail.....	44
4.1.1. Les dimensions du bien-être au travail :	44
4.1.2. L'importance du bien-être au travail Pour les travailleurs.....	45
4.2. La détresse psychologique.....	46
4.2.1. Les définitions de la détresse psychologique	46
4.2.2. Les symptômes de la détresse psychologique.....	46
4.2.3. Les dimensions de la détresse psychologique.....	47
5. Comment mesurer la santé mentale au travail	47
6. Prévention des problèmes de santé mentale au travail et le rôle de chaque responsable	49
6.1. La prévention des problèmes	49
6.2. Le rôle de chaque responsable	49
6.2.1. Rôle du travailleur.....	49
6.2.2. Rôle de gestionnaire de travail.....	49
6.2.3. Rôle des ressources humaines.....	49
6.2.4. Rôle du conseiller de services des RPS	49
7. Les solutions pour prévenir la charge mentale au travail.....	50
8. Le lien entre le climat organisationnel et la santé psychologique	50
9. Le Lien entre la santé psychologique au travail et la justice organisationnelle	52
10 Le lien entre l'autonomie individuelle et la santé psychologique	52
Synthèse	53
Partie pratique	54
Chapitre 04	55

Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats statistiques..... **Erreur ! Signet non défini.**

1. Présentation de l'organisme d'accueil « BEJAIA LOGISTIQUE »	56
1.1. Historique de Bejaïa logistique.....	56
1.2. Les principales activités de BL.....	56
1.3. Les missions de BL.....	56
1.4. Les valeurs de BL	57
1.5. Solutions integer	57
1.6. Solutions sectorial.....	58
2. La méthodologie de recherche	58
2.1. La pré-enquête	58
2.2. Les techniques de collecte de données utilisées	59
2.2.1. L'échelle :	59
2.2.2. Les caractéristiques de l'échelle	60
Je suis stressé par mon travail.	62
2.2.3. Fiabilité de notre échelle	63
2.2.4. Validité de notre échelle	64
2.3. Échantillon de la recherche.....	67
2.4. Les difficultés rencontrées.....	74
Synthèse	74
Chapitre 05	75
Analyse et interprétation des hypothèses	75
Préambule.....	76
1. Analyse et interprétation des résultats relatifs aux hypothèses	76
1.1. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse	76
1.2. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	77
2. Synthèse des résultats de la recherche.....	78
2.1. Discussions des résultats de la première hypothèse	78
2.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse.....	79
2.3. Discussions des résultats de la troisième hypothèse.....	80
Discussion générale des hypothèses.....	81
Synthèse	81

Conclusion générale

Liste bibliographique

Annexes

Table des matières

Résumé

La présente étude, qui s'articule : « Le climat organisationnel comme déterminant de la santé psychologique », a comme objectif d'identifier comment différents déterminants ou facteurs du climat organisationnel (comme l'autonomie individuelle et la justice organisationnelle) influencent la santé psychologique dans le milieu de travail. Cette recherche vise également à mieux Analyser les mécanismes par lesquels le climat organisationnel peut affecter le bien-être mental et émotionnel des employés, fournir une compréhension approfondie de la manière dont le climat organisationnel peut influencer la santé psychologique des employés, et d'offrir des solutions pratiques pour créer des environnements de travail plus positifs et soutenant. Et son rôle dans la création d'un climat de travail sain et productif. Il influence non seulement la santé psychologique des employés mais aussi la performance globale et la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs. Elle indique aussi l'association des deux facteurs du climat organisationnel qui sont l'autonomie et la justice organisationnelle qui jouent un rôle très important dans le bien-être et la santé psychologique des employés.

Nous avons utilisé dans cette étude une analyse quantitative dont nous avons utilisé l'échelle de mesure comme technique. Elle est menée auprès d'un échantillon de quarante travailleurs entre agents et cadres de l'entreprise Bejaïa Logistique.

Nous avons utilisé le logiciel SPSS afin de calculer et d'analyser nos hypothèses ou la deuxième est affirmé contrairement à la première et la troisième. Ce qui veut dire que :

- Lorsque l'autonomie individuelle est associée à une perception positive de la justice organisationnelle les employés ont une meilleure santé mentale
- Il n'y a pas d'effet de la justice organisationnelle sur la santé psychologique, elle n'est pas le déterminant indispensable qui contribue la santé psychologique.
- Un bon climat au travail et la présence de l'autonomie au milieu de travail est associée positivement à la justice organisationnelle de l'entreprise et sur la santé mentale ou psychologique des salariés.

Ont conclue à la fin de cette recherche et selon l'analyse et l'interprétation de nos 3 hypothèses que malgré que les déterminants du climat organisationnelle lorsqu'ils sont associés positivement, ils ont un impact sur la santé psychologique des employés

Mots clés : Climat organisationnel, Autonomie individuelle, justice organisationnelle, santé psychologique.