

**Université A. MIRA-BEJAIA**  
**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**  
**Département de Psychologie et Orthophonie**



## **Mémoire de fin de cycle**

**Thème**

**L'importance de la satisfaction des besoins  
psychologiques fondamentaux de la santé psychologique  
au travail**

**En vue d'obtention du diplôme de Master en Psychologie**  
**Option : Psychologie de Travail et des Organisations et GRH**

**Réalisé par :**

***MAIBECHE Salim***

***ZOUAOUI Izri***

**Encadré par :**

***Mme SLIMANI N***

**Année universitaire : 2023/2024**

## *Remerciements*

*Nous exprimons notre profonde gratitude envers Dieu, le Tout-Puissant, pour nous avoir accordé la santé et le courage nécessaires pour mener à bien ce travail. Nos plus sincères remerciements vont à nos parents pour leur soutien indéfectible et les sacrifices consentis tout au long de notre parcours académique. Nous leur souhaitons une longue vie remplie de bonheur et de santé.*

*Nous tenons à adresser nos sincères remerciements à notre encadrant, Mme SLIMANI Naima, pour ses conseils avisés, ses orientations précieuses et sa disponibilité tout au long de cette étude.*

*Nous exprimons également notre reconnaissance envers tout le personnel du département de Psychologie et Orthophonie pour leur sérieux, leur gentillesse et leur collaboration précieuse.*

*Nous n'oublions pas de remercier chaleureusement tous les membres de la SARL BEJAIA LOGISTIQUE qui ont facilité la réalisation de notre enquête au sein de leur entreprise.*

*Enfin, nous tenons à remercier sincèrement toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation et au succès de ce travail.*

## *Dédicace*

*Je dédier ce travail :*

*À mes chers parents, qui m'ont constamment soutenu tout au long de mon  
parcours universitaire,*

*À mes frères bien-aimés, Walid, Yazid et Lamine,*

*À toute ma famille, proche ou éloignée, pour leur soutien et leur aide,*

*À mes chers collègues,*

*À mes amis et cousins,*

*À mon indispensable partenaire dans la réalisation de ce mémoire, mon binôme  
IZRI ZOUAOUI,*

*Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes que j'ai croisées  
ou connues au cours de ma vie estudiantine. Merci du fond du cœur.*

*Salim MAIBECHE*

## *Dédicace*

*Je dédie cet humble et modeste travail avec grand amour, sincérité et fierté.  
En tout premier lieu, je remercie le bon Dieu, tout puissant, de m'avoir donné la  
force pour survivre, ainsi que l'audace pour dépasser toutes les difficultés.*

*Permis de mener à bien ce travail. Pour avoir bien voulu juger ce travail. Au  
nom du dieu le clément et le miséricordieux louange à ALLAH le tout puissant.  
À mes chers parents, source de tendresse, de noblesse et d'affection qui m'ont  
doté d'une éducation digne, leurs amours a fait de moi ce que je suis  
aujourd'hui.*

*À mes frères adoré SYFAX et ISHAK*

*À mes sœurs, en témoignage de la fraternité, avec mes souhaits de bonheur, de  
santé et de succès.*

*À mes oncles paternels adoré CHAFAA et RAZIK*

*Et à tous les membres de ma famille.*

*À tous mes amis*

*À tous mes professeurs*

*Sans oublier mon binôme MAIBECH SALIM pour son soutien moral, sa  
patience et sa compréhension tout au long de ce modeste travail.*

*Pour finir, à tous ceux que j'aime et qui m'aiment, je dédie ce mémoire.*

*Izri ZOUAOUI*

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1: Statistiques de fiabilité.....</b>	<b>61</b>
<b>Tableau 2: La répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe .....</b>	<b>63</b>
<b>Tableau 3: La répartition de l'échantillon d'étude selon l'âge .....</b>	<b>65</b>
<b>Tableau 4: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale .....</b>	<b>66</b>
<b>Tableau 5: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.....</b>	<b>68</b>
<b>Tableau 6: La répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle.....</b>	<b>69</b>
<b>Tableau 7: Répartition des enquêtés selon le nombre d'année d'expérience .....</b>	<b>71</b>
<b>Tableau 8: Résultats de la corrélation de Pearson de la 1ère hypothèse .....</b>	<b>75</b>
<b>Tableau 9: Résultats de la corrélation de Pearson de la 2ème hypothèse ...</b>	<b>76</b>
<b>Tableau 10: Résultats du Test T des échantillons indépendants de la 3ème hypothèse.....</b>	<b>78</b>
<b>Tableau 11: Résultats du Test T des échantillons indépendants de la 4ème hypothèse.....</b>	<b>80</b>

## Liste des figures

<b>Figure 1: La pyramide des besoins de MASLOW .....</b>	<b>23</b>
<b>Figure 2: Présentation graphique de la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le sexe .....</b>	<b>64</b>
<b>Figure 3: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon l'âge .....</b>	<b>65</b>
<b>Figure 4: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon la situation familiale .....</b>	<b>67</b>
<b>Figure 5: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction .....</b>	<b>68</b>
<b>Figure 6: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle .....</b>	<b>70</b>
<b>Figure 7: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon le nombre d'année d'expérience.....</b>	<b>72</b>
<b>Figure 8: Histogramme de validité de la 3ème hypothèse .....</b>	<b>77</b>
<b>Figure 9: Histogramme de validité de la 4ème hypothèse .....</b>	<b>79</b>

## Sommaire

Introduction.....	1
-------------------	---

### Partie théorique

#### Chapitre I : Cadre méthodologique de la problématique

1-Problématique.....	4
2-Hypothèses.....	6
3-Définition des concepts clés .....	7
4-Les objectifs de la recherche.....	9
5-Les études antérieures .....	10

#### Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux

##### Préambule

1- La définition des besoins psychologique fondamentaux .....	14
2- Les théories des besoins .....	16
3- Les trois besoins psychologiques fondamentaux .....	23
4- L'importance de la satisfaction des besoins fondamentaux .....	27
5- Stratégies pour satisfaire les besoins fondamentaux .....	28
6- Les obstacles à la satisfaction des besoins fondamentaux .....	29

##### Synthèse

#### Chapitre III : La santé psychologique au travail

##### Préambule

1- Historique de la santé psychologique au travail.....	33
2-La définition de la santé psychologique au travail .....	34
3- Différentes approches en santé psychologique au travail.....	37
4- Les indicateurs de la santé psychologique au travail.....	41

Synthèse

## **Partie pratique**

### **Chapitre IV : Les procédures méthodologiques de la recherche**

Préambule

1- Présentation du lieu de l'enquête.....	53
2- Méthodologie de la recherche.....	58
3- Les difficultés rencontrées .....	72

Synthèse

### **Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats**

Préambule

1- Analyse et interprétation des résultats relatifs aux hypothèses de la recherche .....	75
2- Discussion des résultats relatifs aux hypothèses .....	81

Synthèse

Conclusion.....	88
Liste bibliographique .....	90
Annexes .....	92
Table des matières.....	102

# **Introduction**

### Introduction

Au cœur des préoccupations contemporaines en matière de gestion des ressources humaines, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique au travail occupent une place prépondérante. Ce mémoire de fin de cycle se penche sur ces thématiques cruciales, en mettant particulièrement en lumière leur impact au sein des entreprises algériennes, avec un focus spécifique sur la SARL BEJAIA LOGISTIQUE.

L'importance accordée à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et à la santé psychologique au travail découle de leur influence directe sur le bien-être des employés et, par extension, sur la performance organisationnelle. En effet, des collaborateurs épanouis et en bonne santé sur le plan psychologique sont susceptibles de contribuer de manière significative à la réussite et à la pérennité des entreprises.

Ce travail s'articule autour de cinq chapitres distincts. Le cadre méthodologique, tout d'abord, pose les bases de l'étude en définissant la problématique, les hypothèses et les concepts clés. Les deux chapitres suivants se consacrent respectivement à l'étude de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et à la santé psychologique au travail.

La partie terrain de cette recherche est présentée dans les deux chapitres qui suivent, mettant en avant l'organisme d'accueil, la SARL BEJAIA LOGISTIQUE, ainsi que les méthodes et techniques utilisées pour mener à bien l'étude, incluant la description de l'échantillon étudié. Enfin, l'analyse et l'interprétation des données recueillies sont abordées dans le dernier chapitre, permettant une discussion approfondie des résultats obtenus et de la validation des hypothèses émises.

# **Partie théorique**

# **Chapitre I : Cadre méthodologique de la problématique**

## 1-Problématique

De nos jours, la santé au travail est devenue une préoccupation majeure dans nos sociétés. En effet, un environnement professionnel sain et équilibré joue un rôle essentiel dans la satisfaction des besoins fondamentaux et la santé psychologique des individus. Lorsque les employés se sentent soutenus, écoutés et en sécurité au travail, cela favorise leur bien-être mental et leur permet de s'épanouir pleinement.

Le concept de satisfaction ou de bien-être, souvent défini comme un processus visant à atteindre un bonheur subjectif et la recherche de l'épanouissement personnel, est considéré comme un principe fondamental qui motive l'activité humaine. La réalisation de ces besoins est également vue comme un objectif "naturel" de la vie, jouant un rôle essentiel dans l'ensemble de nos activités quotidiennes (**ROUSSEL, 1996**).

Cette dimension du capital humain vise à satisfaire trois besoins psychologiques fondamentaux : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance sociale. Ces besoins considèrent comme des nutriments dont la satisfaction est essentielle à la croissance psychologique à l'intégration et au bien-être de l'humain (**LAGUARDIA, RYAN, 2000**).

Dans cette perspective, certains psychologues et sociologues, comme Singer et Ryff, soulignent l'importance de satisfaire ces besoins pour aligner l'individu avec son organisation professionnelle.

Par ailleurs, la théorie de l'autodétermination explore également la relation entre les besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique. Elle décrit les processus psychologiques qui favorisent la santé et le fonctionnement optimal, contribuant ainsi à la croissance normale de l'individu vers la différenciation et l'intégration, tout en établissant une base pour une bonne santé psychologique.

(**LABELLE ET AL, 2001**) développent un modèle définissant la santé psychologique comme composée d'une part du bien être psychologique et d'autres part de détresse psychologique.

Les deux composantes de la santé psychologique sont le bien-être psychologique et la détresse psychologique (**KEYES, 2003 ; MASSE 1998C**). Des études indiquent que ces deux composantes ne sont pas placées sur un même continuum. Ce sont deux états différents opposés et interdépendants. Ils sont indispensables pour approcher convenablement la santé psychologique.

Le bien-être psychologique est une notion essentielle qui englobe la satisfaction personnelle, la perception positive de soi, et l'adaptation réussie aux défis quotidiens, notamment dans le cadre professionnel. À l'opposé, la détresse psychologique se manifeste par des sentiments de stress, d'anxiété et de dépression, pouvant nuire à la qualité de vie et à la santé mentale.

La détresse psychologique a des conséquences significatives, soulignant l'importance croissante de la santé psychologique en milieu de travail. Le bien-être des individus est un facteur déterminant pour améliorer leur état général et réduire les niveaux de détresse psychologique, tout en optimisant les conditions de travail (**EDUARD, 2008**).

Enfin, notre travail dans ce mémoire se concentre sur un objectif de recherche passionnant. Nous souhaitons également découvrir si les entreprises algériennes accordent une réelle importance à la santé de leurs travailleurs. C'est une démarche qui vise à mieux comprendre la satisfaction des travailleurs et à promouvoir leur bien-être ; face à cette situation il nous apparaît nécessaire de traiter les questions suivantes qui constituera le trait de cheminement de notre recherche :

- Y-a-t-il une relation significative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins fondamentaux et le bien-être au travail ?

- Quelle est la nature de la relation entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologiques et la détresse psychologique ?
- Y-a-t-il une différence significative de la satisfaction des besoins psychologiques selon le genre ?
- Existe-t-il une différence significative de la santé psychologique selon le genre ?

## **2-Hypothèses**

Toute recherche scientifique suppose une ou plusieurs hypothèses qui sont selon MAURICE Angers, le vocable hypothèse prend le sens d'un « énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ... » (MAURICE ANGERS, 1997, P102).

Une hypothèse est fondée par une réflexion théorique et sur une connaissance des phénomènes étudiés (phases exploratoires) puis elle se présente comme une préoccupation non gratuite sur le comportement des objectifs étudiés. (R-QUEVY ET LU-COMPEHOUT, 1995, P157).

Les hypothèses auxquelles nous tenteront de vérifier à travers cette recherche sont :

- **Il y a une relation significative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologique et le bien-être au travail.**
- **Il y a une relation négative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologique et la détresse psychologique.**
- **Il n'y a pas une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la satisfaction des besoins psychologique.**

- Il n'y a pas une différence significative entre les hommes et les femmes quant au niveau de santé psychologique.

### 3-Définition des concepts clés

- **La satisfaction**

#### **Définition théorique**

La satisfaction dans la vie se détermine par l'évolution générale des conditions de vie d'un individu. La comparaison entre les aspirations d'une personne et ses réalisations permet d'évaluer la satisfaction de vie d'un individu (Andrews et Bell, 1976 ; George, 1979), pour Neugarten (1961) et Philips (1986), la satisfaction dans la vie est un concept multidimensionnel se définissent par la vitalité, le courage, l'atteinte de ses objectifs, le concept de soit l'humeur. Pour Stones et Kosma (1980), la satisfaction dans la vie se définit par l'atteinte d'une proposition importante du désir significatif de la vie. **(BONARDI 2004, P56).**

- **Les besoins**

#### **Définition théorique**

La sociologie ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les besoins puisque toute formation sociale pour exister, doit permettre leur satisfaction. Elle problématise cette notion car elle est amenée à souligner que toute culture modèle les besoins humains et leur mode de satisfaction. Elle doit analyser comment d'opéré cette socialisation. **(GRAWITZ, 2000, P39).**

L'économie classique faisait des besoins créent la demande des besoins et entretiennent le cycle de la production, consommation ; dans une conception simplifiée, on s'oppose que les besoins sont naturels et la demande permanent **(DICTIONNAIRE DE SOCIOLOGIE, 1999).**

- **La santé psychologique**

### **Définition théorique**

L'OMS définit la santé mentale comme un « état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ». Plus précisément, une bonne santé mentale au travail sera caractérisée par un « état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de réaliser ses tâches de travail, d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction » (OMS, 1946, P.1).

### **Définition opérationnelle**

La santé psychologique au travail se réfère à l'état général de bien-être mental et émotionnel des employés, caractérisé par leur capacité à gérer les stress professionnels, à maintenir des relations interpersonnelles positives, et à fonctionner efficacement dans leur rôle professionnel. Elle inclut des aspects tels que la satisfaction, la motivation, et la résilience face aux défis du travail.

Le bien-être et la détresse sont des déterminants clés de la santé psychologique au travail. Le bien-être se manifeste par des sentiments de satisfaction, d'accomplissement et de positivité, tandis que la détresse est marquée par des niveaux élevés de stress, d'anxiété et de frustration.

- **Le bien-être au travail**

### **Définition théorique**

C'est l'état de bien-être physique, mental et sociale, est un concept qui regroupe la qualité de vie au travail, la sécurité au travail, la protection de la santé des travailleurs, de charge psychosociaux occasionnée par le

travail(stress) d'hygiène du lieu de travail, d'ergonomie, d'embellissement des lieux de travail, de mesure prise par l'entreprise en matière d'environnement (LOUCHE ;2007, P155).

### **Définition opérationnelle**

Le bien-être au travail peut être défini comme un état positif dans lequel les employés se sentent satisfaits leurs besoins psychologiques fondamentaux (besoin d'autonomie, besoin de compétence, besoin d'affiliation sociale).

- **La détresse psychologique**

### **Définition théorique**

La détresse psychologique au travail a été présente par plusieurs dimensions : le mal être au travail découle de symptôme de tension opérationnelle et organisationnelle, l'absentéisme pour des maladies, les accidents de travail, les désengagements déclarent c'est-à-dire tous les contentieux, le licenciement, les démissions et les mobilités forcées. (Roy, 2009 p4).

### **Définition opérationnelle**

La détresse peut être définie opérationnellement comme un état émotionnel ou psychologique caractérisé par une insatisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.

### **4-Les objectifs de la recherche**

- Évaluer si la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux peut prédire la santé psychologique des employés.
- Analyser la nature de la relation entre les deux dimensions de la santé psychologique : bien-être et détresse psychologique.

- Déterminer si le genre influence la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.
- Examiner si le genre a un impact sur le niveau de santé psychologique au travail.

## 5-Les études antérieures

- **L'étude de Baard et al. (2004)**

La recherche de Baard et al. (2004) a mis en lumière l'importance des besoins psychologiques fondamentaux dans le contexte professionnel. Leur étude a démontré que la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale joue un rôle crucial dans la promotion du bien-être psychologique. En analysant différents environnements de travail, ils ont constaté que les employés, indépendamment de leur sexe, qui voient leurs besoins psychologiques satisfaits, présentent des niveaux plus élevés de bien-être et des niveaux plus faibles de détresse psychologique. Cette recherche souligne que la création de conditions de travail qui favorisent la satisfaction de ces besoins peut améliorer significativement la santé mentale des employés.

**Baard, et al, R. M. (2004).** *Satisfaction des besoins intrinsèques: Une base motivationnelle de performance et de bien-être dans deux contextes de travail.*

- **L'étude de Deci et Ryan (2000)**

Deci et Ryan (2000) a exploré les principes de la théorie de l'autodétermination, mettant en avant l'universalité des besoins psychologiques fondamentaux. Leur étude a confirmé que les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont essentiels pour tous les individus et qu'ils influencent de manière significative le bien-être psychologique. Deci et Ryan ont montré que lorsque ces besoins sont satisfaits, les individus, qu'ils soient hommes ou femmes, expérimentent un bien-être accru et une détresse psychologique réduite. Leur travail a été fondamental pour comprendre

comment les environnements qui soutiennent ces besoins peuvent favoriser un bien-être psychologique optimal.

**Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).** *Le « quoi » et le « pourquoi » de la poursuite d'un objectif: les besoins humains et l'autodétermination du comportement.*

### **L'étude de Patrick, Coneyello et Knee (2007)**

Les recherches de Patrick, Coneyello et Knee (2007) ont examiné la satisfaction des besoins psychologiques dans divers environnements professionnels. Leur étude a révélé que la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale est essentielle pour le bien-être psychologique des employés. En analysant des échantillons de travailleurs dans différentes industries, ils ont constaté que, indépendamment du sexe, les employés qui voyaient leurs besoins psychologiques satisfaits avaient des niveaux plus élevés de bien-être et des niveaux plus faibles de détresse psychologique. Cette étude a souligné l'importance de créer des environnements de travail qui favorisent la satisfaction des besoins psychologiques pour améliorer la santé mentale des employés.

**Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007).** *Le rôle de la satisfaction des besoins dans le fonctionnement et le bien-être des relations: une perspective théorique sur l'autodétermination.*

### **L'étude de Deci, Ryan et Gagné (2001)**

La recherche de Deci, Ryan et Gagné (2001) a approfondi la compréhension des besoins psychologiques fondamentaux en s'appuyant sur les principes de la théorie de l'autodétermination. Leur étude a confirmé que les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont universels et essentiels pour tous les individus. Ils ont démontré que la satisfaction de ces besoins conduit à un bien-être psychologique accru et à une réduction de la détresse psychologique, indépendamment du sexe. Leur travail a mis en évidence que les

environnements qui soutiennent ces besoins psychologiques favorisent un bien-être optimal chez les individus.

**Gagné, M., & Deci, E. L. (2005).** *Théorie de l'autodétermination et motivation au travail.*

# **Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux**

### **Préambule**

Ce chapitre explore les besoins psychologiques fondamentaux en les définissant sous différents angles, notamment physiologique et psychologique, tout en mettant en lumière leur importance pour l'autonomie, la compétence et l'appartenance sociale. Il examine les obstacles à la satisfaction de ces besoins et propose des stratégies pour les surmonter. En s'appuyant sur la théorie de l'autodétermination et la pyramide des besoins de Maslow, ce chapitre offre une compréhension approfondie des motivations intrinsèques et extrinsèques, ainsi que des conditions nécessaires pour favoriser une vie professionnelle épanouissante et équilibrée.

### **1- La définition des besoins psychologique fondamentaux**

#### **1-1- Le concept de besoin**

##### **A- définition sociologique de besoin**

La sociologie ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les besoins puis que toute formation sociale, pour exister, doit permettre leur satisfaction. Elle problématise cette notion car elle est amenée à souligner que toute culture modèle les besoins humains et leur mode de satisfaction. Elle doit analyser comment s'opère cette socialisation. (AKOUN ET PANSART, 2004, P135).

##### **B- La définition physiologique de besoin**

Plusieurs théories expliquent l'apparition des besoins physiologiques (La faim, la soif, la copulation, le sommeil...) et des comportements associés à ces derniers. Par exemple, le besoin de se nourrir est introduit par des contractions de l'estomac qui traduisent la faim. Le comportement de s'alimenter rétablit l'équilibre physiologique en réduisant les tensions physiques. Ainsi, chaque fois qu'un besoin physiologique est comblé, il s'ensuit l'apaisement de la sensation de manque ou de déséquilibre et la réduction des tensions physiques. Cependant,

la satisfaction qui en résulte n'est que temporaire ; par exemple, la faim réapparaît régulièrement (SAINT-ARNAUD, 1989).

### **1-2- La définition du besoin dans l'Approche d'intervention favorisant l'autonomie**

Cette approche définit le besoin comme la nécessité, pour un individu, de répondre aux états physiologiques et psychologiques qu'il ressent. En effet, de façon naturelle et quotidienne, les besoins émergent spontanément et orientent constamment l'action vers des buts précis qui se définissent aussi avec les exigences de l'environnement. Ainsi, l'atteinte de ces buts permet la satisfaction des besoins et favorise le développement de l'individu en harmonie avec son environnement. Par exemple, lorsqu'un individu choisit d'étudier dans une formation, il fait son choix en fonction de ses préférences et de ses aptitudes tout en tenant compte de ce que le marché du travail peut lui offrir. Si l'individu éprouve un grand besoin de sécurité, il peut accorder une plus grande importance à l'information sur le placement dans le domaine choisi, alors qu'un autre individu qui, lui, a davantage besoin de relever des défis accorde moins de poids à cette donnée dans sa prise de décision. (THILL ET VALLERAND, 1993)

### **1-3- La définition de la satisfaction au travail**

La satisfaction au travail est l'une des plus anciennes thématiques de recherche en psychologie du travail et des organisations. Avec le concept de choix de carrière et de motivation au travail, la satisfaction au travail tient le haut de pavé en ce qui a trait à l'intérêt des chercheurs dans ce domaine, le travail constitue une activité dominante dans la recherche de l'association des individus, dans un amant du concept de satisfaction. (NORBERT, 2003, P 238).

## **2- Les théories des besoins**

### **2-1- La théorie de l'autodétermination**

La théorie de l'autodétermination adopte le concept de l'eudémonie ou de la réalisation de soi comme critère d'existence de bien-être mais de plus en plus, elle définit explicitement ce qu'il faut entendre par la réalisation de soi et par quels processus elle est atteinte. Elle soutient spécifiquement en effets que les humains ont des besoins psychologiques fondamentaux et que leur satisfaction est essentielle à leur croissance, à leur intégrité et à leur bien-être. Quand ces besoins sont satisfaits, l'organisme connaît la vitalité (Frederick, 1997), la satisfaction des besoins fournit une grande partie du sens et des intentions sous l'activité humaine. De plus, le fait de spécifier quels sont les besoins psychologiques fondamentaux non seulement définit le minimum requis pour qu'une personne soit en même temps ce que le milieu doit fournir pour qu'elle se développe et grandisse psychologiquement.

Cette théorie explique donc les Conditions sous lesquelles le bien-être d'un individu est facilité au lieu d'être entravé. Lorsqu'elle désigne les besoins fondamentaux, elle décrit clairement la source de l'énergie utilisée dans l'activité humaine et la direction de cette énergie. Selon l'approche hédoniste, en effet, c'est le but en lui-même qui procure le bien-être psychologique, tandis que pour la théorie de l'autodétermination, le bien-être n'est relié à l'atteinte d'un but qu'à la condition que ce but satisfait un besoin de base.

Selon cette dernière perspective des buts qui ne sont pas en relation avec la satisfaction des besoins fondamentaux ou qui nuisent à leur satisfaction ne procurent pas un authentique bien-être, même si une personne se sent momentanément heureuse quand elle réussit à atteindre un but. Mais elle décrit les processus psychologiques qui facilitent la santé et le fonctionnement optimal. C'est le concept des besoins psychologique fondamentaux qui sert à d'écrire la croissance normale de la personne humaine vers la différenciation et

l'intégration de normale de la personne humaine vers la différenciation et l'intégration de même qu'à préciser les contextes dans laquelle fonctionnement psychologique sain a le plus de chances d'apparaître. En effet, les milieux qui supportent la satisfaction des besoins psychologiques » autonomie, de compétence et l'appartenance sociale contribuent à instaurer une santé psychologique faite d'une plus grande vitalité, d'une meilleure intégration et d'une meilleure congruence avec le soi. Si un de ses besoins est négligé ou s'il est en conflit avec un autre, il s'ensuit une chute du bien-être ou, dans les conditions extrêmes, une psychopathologie grave.

A l'avenir, les recherches se poursuivront dans ces mêmes secteurs dans la vie et dans d'autres aussi. Elles tenteront de définir de façon plus précise les interventions les plus aptes à créer les milieux qui répondent aux vrais besoins des personnes. En dernier essor, ces recherches se devront de décrire non seulement ce que l'empêchement démontre nécessite, mais comment les milieux sociaux créés par notre culture sont susceptibles de faciliter ou de compromettre cette actualisation complète de l'être humain. (**LAGUARDIA ET RICHARD 2000, P284, 285**).

### **2-1-1- motivations intrinsèques**

La définition la plus courante de la motivation intrinsèque consiste à effectuer une activité pour elle-même plutôt que comme un moyen permettant d'arriver à une fin. Les comportements intrinsèquement motivés se produisent indépendamment de toute forme de renforcement ou de récompense (Sansone, Harackiewicz, 2000). Les gens intrinsèquement motivés travaillent sur des tâches parce qu'ils les trouvent agréables. Ainsi, l'exécution des tâches est sa propre récompense et ne dépend pas de récompenses explicites ou d'autres influenceurs externes. Il faut noter qu'aucun des motifs externes ne dispose d'un potentiel aussi positif que la motivation intrinsèque, qui se caractérise par une tendance à rechercher la nouveauté et à faire face à divers défis, à développer et

## **Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux**

---

à utiliser ses capacités, et à avoir soif de recherche et de formation (**RYAN, DECI, 2000**).

La compréhension générale est que la motivation la plus efficace vient de l'extérieur de la personne, mais les recherches approfondies menées par Richard M. Ryan et Edward L. Deci (Ryan, Déci, 2017) montrent toutefois que l'auto-motivation, c'est-à-dire la motivation intrinsèque, est le point focal de la créativité, de la responsabilité et d'un comportement sain. Les menaces, les délais, les notes et les objectifs imposés peuvent réduire la motivation intrinsèque. D'ailleurs, les liens les plus forts existent entre la motivation intrinsèque et les sentiments de compétence et d'autonomie. Néanmoins, la satisfaction du besoin d'affiliation est également importante pour la motivation intrinsèque (**RYAN, DECI, 2000**)

Lorsque l'individu pratique une activité pour le plaisir et la satisfaction qu'il retire de cette expérience pendant qu'il la vit. C'est la recherche de perceptions de compétence et d'autodétermination qui pousse l'individu à s'engager dans diverses activités ; lorsque celles-ci lui procurent les perceptions recherchées, il les répète. Ce modèle propose trois sortes de motivation intrinsèque. L'une d'entre elles consiste à apprendre ou à découvrir quelque chose de nouveau avec plaisir ; par exemple, je prends plaisir à trouver des trucs en lisant les revues de décoration. Un autre type de motivation intrinsèque procure du plaisir pendant que l'on se surpasse dans son travail ou durant la création ; par exemple, je prends plaisir à peindre une pièce de la maison et à la décorer en pensant aux mille détails qui font la différence. Finalement, une dernière forme de motivation intrinsèque est en action lorsque l'on fait une activité pour ressentir des sensations stimulantes tels les plaisirs sensoriels et esthétiques ; par exemple, je m'assois dans une pièce que je viens de décorer et je prends plaisir à me laisser imprégner de l'atmosphère, à regarder les nouvelles couleurs, les plantes, les tableaux. Il est important de noter que les résultats de nombreuses

recherches démontrent que la motivation intrinsèque donne lieu à plusieurs conséquences positives dont une plus grande créativité, un apprentissage d'une tâche qui exige des processus cognitifs complexes, une performance supérieure ainsi qu'une plus grande persévérance. (DECI, 1975, DECI ET RYAN, 1985, RYAN ET DECI, 2000)

### **2-1-2- La motivation extrinsèque**

La motivation extrinsèque La motivation extrinsèque est la motivation à s'engager dans une activité pour atteindre les résultats visés. Le contrôle extrinsèque tend à tourner l'attention des personnes uniquement vers le résultat, au lieu du processus (Ryan, Deci, 2000). Les personnes qui sont extrinsèquement motivées sont engagées dans l'activité parce qu'elles estiment que cela aura des conséquences agréables telles qu'une récompense ou l'éloge de l'enseignant. La motivation extrinsèque a pour effet de contrôler ; et contrôler signifie généralement la menace et l'utilisation du pouvoir. Ainsi, les motivateurs extrinsèques font pression avec les délais, la surveillance, les objectifs imposés, les évaluations – mais ils minent tous la motivation intrinsèque. De surcroît, en prétendant être motivé par des facteurs extrinsèques, comme les récompenses, on fait ce que l'on pense qui doit être fait, et pourtant, cela ne vient pas de désirs intérieurs, mais des forces extérieures et on devient plus aliéné de sa motivation intrinsèque (VANSTEENKISTE ET AL., 2005).

Lorsque des comportements sont effectués pour des raisons instrumentales, c'est-à-dire lorsque l'individu ne fait pas l'activité pour elle-même, mais plutôt pour en retirer une conséquence agréable par la suite, ou afin d'éviter quelque chose de déplaisant une fois l'activité réalisée. Il y a quatre sortes de motivation extrinsèque. Elles ont des conséquences plus ou moins positives pour l'individu selon leur degré d'autodétermination : plus l'individu entre en action parce qu'il le choisit, plus son action sera positive à long terme. Ainsi, la motivation

## **Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux**

---

extrinsèque peut faire agir l'individu pour obtenir une récompense, pour éviter une punition ou par obligation ; par exemple, un adolescent qui aide sa mère à décorer parce qu'elle lui prêtera son automobile samedi soir. La motivation extrinsèque se produit également lorsque l'individu s'impose des pressions ou des contrôles à lui-même ; par exemple, j'ai envie de lire, mais je fais le ménage du salon parce que je vais me sentir beaucoup plus confortable par la suite pour lire. Un troisième type de motivation extrinsèque est présente lorsque l'individu perçoit qu'il choisit librement l'activité parce qu'il la valorise ou la juge importante ; c'est ici que commence l'autodétermination ; par exemple, un étudiant qui se dit « je suis des cours de psychologie parce que cela fait partie du chemin que j'ai choisi pour devenir conseiller d'orientation plus tard ». Finalement, la motivation extrinsèque peut inciter l'individu à choisir l'activité en cohérence avec sa personnalité, ses croyances et ses valeurs. Ici, le niveau d'autodétermination est élevé. Par exemple, un individu qui se cuisine un bon repas parce que de cette façon, il s'occupe de sa santé avec laquelle il doit compter pour réaliser ses projets futurs. La motivation extrinsèque peut donc avoir des conséquences des plus positives pour l'individu, dans la mesure où il exerce son pouvoir de choisir de s'engager dans une action a du sens pour lui. En plus des motivations intrinsèque et extrinsèque, il est important de considérer un troisième type de construit motivationnel, soit l'amotivation. Elle fait référence à la théorie de résignation acquise où l'individu évoque des perceptions d'incompétence et d'absence de contrôle sur les événements. Comme il ne perçoit pas de relation entre ses actions et les résultats obtenus par celles-ci, l'individu n'a pas l'impression d'être à l'origine de ses comportements ; il se sent incompetent et impuissant. **(DECI ET RYAN, 1985)**

### **2-1-3- L'amotivation**

Est le construit motivationnel le moins autodéterminé. C'est le degré zéro de la motivation. Plus on se rapproche de la motivation intrinsèque, plus les chances qu'un individu s'engage et persévère dans une action augmentent. En constatant ici le rôle primordial de la motivation dans toute action, nous choisissons donc d'étudier les principaux facteurs d'influence du degré d'autodétermination et par conséquent, de la motivation. **(DECI ET RYAN, 2002)**

### **2-2- La théorie des besoins de Maslow**

La pyramide de Maslow est un modèle à forme pyramidale montrant la hiérarchie des besoins des êtres humains. En 1943 ; les travaux d'Abraham MASLOW permettent de classer les besoins humains par ordre d'importance. Il considère que l'individu passe à un besoin d'ordre supérieur quand le besoin de niveau immédiatement inférieur est satisfait. Selon A-MASLOW, l'individu cherche à satisfaire les besoins fondamentaux avant de s'élever. La pyramide de MASLOW modélise cette classification hiérarchique des cinq niveaux de besoin, définis ci-dessus :

**A-besoins physiologique** : ce sont les besoins de manger, de boire, de respirer, de se détendre, de se reproduire, etc... ce sont des besoins de survie liés à des pulsions instinctives et la satisfaction de ces besoins implique un relâchement, le plaisir de sens et une sensation de confort.

**B- les besoins de sécurité** : ils expriment la volonté de vivre sans peur et de se protéger contre certains dangers. Dans une application aux organisations de travail, (maillet, 1989). (Dans la vie quotidienne du travailleur, ces besoins se manifestant par le respect des lois et des règlements. Par le paiement de

## **Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux**

---

contribution à un régime de retraite et par le paiement de primes d'assurance de toutes sortes)

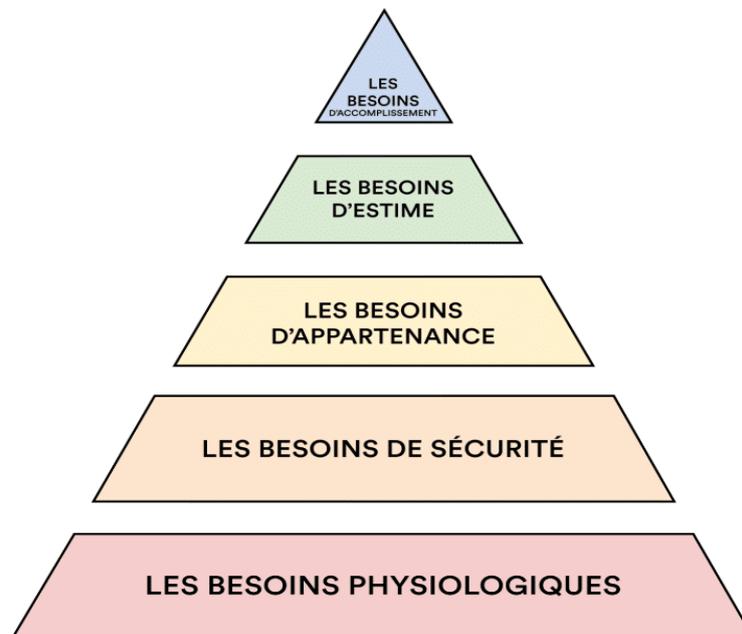
**C- les besoins d'appartenance** : ce sont des besoins de rapports sociaux, de donner et de recevoir de l'affection, de se sentir accepté et appartenir à un groupe. Pour un travailleur être apprécié par ces collègues de travail, avoir le respect de ses supérieurs.

**D- les besoins d'estime** : ils expriment l'envie d'être reconnu, apprécié, et approuvé et d'avoir l'estime d'autrui. Les sentiments d'incompétence ou d'infériorité vont avoir pour effet de déclencher ce besoin. Le respect de soi, la sensation de compétence, la confiance en soi vont combler le Besoin d'estime.

**E- les besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi** : Ils sont liés au désir de progresser de se développer de s'épanouir de créer et d'innover, l'aliénation, la routine, les activités à faible valeur ajoutée, l'absence de sens dans la vie sont les principales déficiences de ce besoin.

- la pyramide des besoins de MASLOW est schématisée de la manière suivante :

Figure 1: La pyramide des besoins de MASLOW



Source : GASPARD CLAUDE, (2020)

Grâce à cette pyramide de hiérarchie des besoins, MASLOW démontre donc scientifiquement que, pour motiver l'homme dans son travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi. Pour cela, il convient dans l'organisation du travail, de procéder à un enrichissement des tâches qui rend le travail plus intéressant et valorisant.

### 3- Les trois besoins psychologiques fondamentaux

#### 3-1- besoin d'autonomie

Le besoin d'autonomie renvoie au besoin d'expérimenter ses propres choix et ses sentiments, de se sentir l'initiateur de son action (DeCharms, 1968 ; Deci& Ryan, 2002). Lorsque le besoin d'autonomie de l'individu est comblé, celui-ci se sent libre de choisir et d'organiser lui-même ses actions (**DECI& RYAN, 2000 ; 2002**).

## **Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux**

---

Deci et Ryan (1985, 2000) insistent sur le fait que l'autonomie ne doit pas être confondue avec l'indépendance et l'individualisme. En effet, selon eux, l'autonomie ne nécessite pas d'être séparé ou d'être indépendant de son entourage. Leur argumentation est d'ailleurs soutenue par plusieurs résultats empiriques ultérieurs (p.ex., Ryan & Lynch, 1989 ;) qui montrent que l'autonomie est positivement et significativement liée à l'affiliation sociale. Par ailleurs, l'individu pourrait endosser des valeurs collectivistes plutôt qu'individualistes et être autonome et motivé à agir pour la collectivité (Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003). Deci et Ryan (1985, 2000) différencient aussi l'autonomie du lieu de contrôle interne. D'abord, le lieu de contrôle interne référerait à la perception de l'individu que ce qui lui arrive dans la vie dépend de lui et le lieu de contrôle externe ferait référence à la perception que ce qui lui arrive est dû à la chance, au hasard ou à autrui (**ROTTER, 1954**).

La principale différence entre le lieu de contrôle interne et l'autonomie se trouve dans la notion d'autodétermination et de causalité liée à l'autonomie. En effet, le concept de « lieu de causalité » (autodétermination ou autonomie perçue) réfère au degré avec lequel la personne est libre de choisir d'exécuter ou non un comportement. Ainsi, une personne peut se sentir capable d'atteindre un résultat désiré (lieu de contrôle interne), mais se sentir contrôlée par ce résultat et même se sentir obligée d'agir dans un sens spécifique pour atteindre ledit résultat (lieu de causalité externe). Autrement dit, l'autonomie ferait référence au besoin de l'individu d'être la cause de son action et non à sa perception de pouvoir ou non atteindre un résultat par ses comportements (**DECI, KOESTNER, & RYAN, 1999**).

Cependant, alors que De Charms (1968) voyait le locus de causalité comme dichotomique (interne ou externe), la théorie de l'autodétermination voit l'autonomie comme un continuum où se trouve à un extrême le comportement totalement contrôlé et à l'autre extrême le comportement totalement autonome

(Deci& Ryan, 2000). Pour qu'un comportement soit dit totalement autonome, il doit être endossé et approuvé par l'individu (Ryan &Deci, 2002; 2006). Ainsi, le besoin d'autonomie au travail serait le besoin de l'individu d'avoir un environnement de travail qui lui permette d'exercer la latitude décisionnelle, émotionnelle et comportementale suffisante pour être bien avec lui-même. **(BRIEN MARYSE, 2011)**

### **3-2- besoin de compétence**

Le besoin de compétence se reflète par le besoin de l'individu de se sentir efficace (White, 1959). Il s'exprime aussi par son besoin de rencontrer diverses occasions lui permettant d'utiliser ses habiletés et de développer de nouvelles compétences (White, 1959; Deci& Ryan, 2002; Deci, 1975). Ainsi, le besoin de compétence d'un individu est satisfait lorsqu'il se sent apte à exécuter une tâche à la hauteur de ses habiletés et ce faisant, à atteindre les résultats escomptés (Deci& Ryan, 2000; 2002). Dans la théorie de l'autodétermination, la satisfaction du besoin de compétence fait toujours référence à la compétence perçue par l'individu et ne doit donc pas être confondue avec le niveau réel d'habiletés. Il s'agit encore une fois du processus d'intégration ou de l'état positif de satisfaction résultant d'éléments du contexte et qui permet postérieurement à l'individu de développer différents états psychologiques positifs comme du bien-être. À ce niveau, la théorie de l'autodétermination semble montrer que des défis à la hauteur des habiletés de la personne de même qu'un feedback constructif permettraient de combler le besoin de compétence et, en retour faciliteraient la motivation intrinsèque de l'individu **(VALLERAND&REID, 1984; DECI, VALLERAND, PELLETIER, & RYAN, 1991; BOGGIANO&RUBLE, 1979).**

Enfin, la théorie de l'autodétermination mentionne qu'un individu ne peut se sentir compétent s'il ne se sent pas aussi autonome (Ryan, Mims, &Koestner, 1983). La forte corrélation entre ces deux besoins pourrait venir confirmer ce

postulat (Brien, Forest, Mageau, Boudrias, Desrumaux, Brunet, & Morin, 2011). Bref, le besoin de compétence au travail serait le besoin de l'individu de se sentir à la hauteur des défis qui se présentent à lui au travail. **(BRIEN MARYSE, 2011)**

### **3-3- besoin d'affiliation sociale**

Alors que la majorité des recherches semblent montrer que les besoins d'autonomie et de compétence sont les plus importants, certaines études suggèrent que le besoin d'affiliation sociale et le besoin de créer des liens interpersonnels pourraient avoir un rôle essentiel pour la motivation et d'autres états mentaux positifs (Deci & Ryan, 2000). Le besoin d'affiliation sociale réfère au besoin d'établissement d'un respect mutuel et d'une alliance positive avec autrui (Baumeister & Leary, 1995; Harlow, 1958; Deci & Ryan, 2002). L'individu qui est affilié socialement aime et protège son entourage et désire la même chose en retour (Deci & Ryan, 2000; 2002). L'affiliation sociale n'est pas un concept propre à SDT et plusieurs chercheurs et théories y ont accordé de l'importance dans le passé.

Parmi les plus connus, il est possible de mentionner Freud et la théorie de l'attachement de Bowlby (Baumeister & Leary, 1995). Tout comme la compétence et l'autonomie, l'affiliation sociale, dans la BPNT, est considérée comme un besoin essentiel de l'individu qui peut être satisfait par son environnement et résulter en un état psychologique positif. À titre d'exemple, il a été démontré que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale pouvait découler d'un soutien proximal comme dans le cas d'un groupe de travail ou d'une source plus distale comme dans le cas d'un travail individuel **(GROLNICK, DECI, & RYAN, 1997)**.

Alors que certains pourraient penser que les besoins d'autonomie et d'affiliation sociale pourraient entrer en compétition l'un contre l'autre, Deci et

Ryan (2000) mentionnent que ces besoins sont plutôt complémentaires. Par exemple, un individu peut faire un choix autonome entre participer dans un groupe de travail (collectivisme) et faire un travail individuel (**INDIVIDUALISME; TRIANDIS, 1995; HOFSTEDE, 1980**).

### **4- L'importance de la satisfaction des besoins fondamentaux**

#### **4-1 L'importance de la satisfaction de besoin de l'autonomie**

La satisfaction de besoin de l'autonomie est cruciale pour plusieurs raisons. Tout d'abord ,elle permet aux employés de se sentir responsables de leur travail , ce qui peut accroître leur motivation intrinsèque .ensuit ,elle favorise le développement des compétences et la confiance en soi car les individus ont plus de liberté pour prendre des décisions et résoudre des problèmes de manière autonome, de plus la satisfaction de ce besoin peut renforcer le sentiment d'accomplissement personnel et la satisfaction au travail , en offrant aux employés la possibilité de travailler selon leurs propre méthodes et rythmes , dans la mesure du possible.

Enfin, cela peut également favoriser un environnement de travail plus créatif et innovât, car les employés ont plus de latitude pour exprimer leurs idées et explorer de nouvelles approches.

#### **4-2 l'importance de la satisfaction de besoins de compétence**

La satisfaction du besoin de compétences est essentielle pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle contribue à l'efficacité et à la performance globale des employées, car ils sont plus compétents pour accomplir leurs tâches et résoudre les problèmes liés à leur travail. Cela peut également accroître leur confiance en eux et leur motivation intrinsèque, car ils se sentent capable et compétents dans leur rôle. De plus, la satisfaction de ce besoin peut favoriser le développement professionnel et la croissance des employés, en les encourageant

à acquérir de nouvelles compétences et à se perfectionner dans leur domaine. Enfin cela peut également améliorer la rétention des employés, car ils sont plus susceptibles de rester dans une entreprise qui valorise et soutient leur développement professionnel.

### **4-3 l'importance de la satisfaction du besoin d'appartenance sociale**

La satisfaction du besoin d'appartenance sociale est fondamentale pour le bien-être et la performance des employés, lorsque les individus se sentent intégrés et acceptés dans leur environnement de travail, cela favorise un sentiment de sécurité psychologique, de confort et de soutien. Cela peut contribuer à réduire le stress, l'anxiété et le sentiment d'isolement, ce qui est essentiel pour maintenir un niveau élevé de bien-être mental au travail.

De plus, la satisfaction de ce besoin renforce les relations interpersonnelles et la collaboration entre les membres de l'équipe. Les employés sont plus enclins à partager leurs idées, à travailler ensemble de manière efficace et à soutenir les autres dans l'accomplissement des objectifs communs. Cela favorise un environnement de travail positif et inclusif, où chacun se sent valorisé et respecté.

En outre, l'appartenance sociale contribue à la motivation et à l'engagement des employés. Lorsqu'ils se sentent connectés à leur équipe et à leur organisation, ils sont plus susceptibles de s'investir davantage dans leurs travaux, de faire preuve d'initiative et de contribuer de manière significative à la réussite globale de l'entreprise.

## **5- Stratégies pour satisfaire les besoins fondamentaux**

Pour satisfaire les besoins fondamentaux au travail, il est important de mettre en place des stratégies et des politiques qui visent à créer un environnement de travail favorable et à répondre aux besoins essentiels des employés :

- **La rémunération juste et équitable** : assurez-vous que les salariés et les avantages sociaux sont compétitifs et suffisants pour permettre aux employés de subvenir à leurs besoins de base tels que le logement, la nourriture, les soins.
- **Conditions de travail sûres** : mettez en place des mesures de sécurité et de santé au travail pour garantir un environnement sûr et sain. En fournissant un équipement de protection adéquat et en identifiant et en réduisant les risques professionnels.
- **Stabilité d'emploi** : favorisez la sécurité de l'emploi en offrant des contrats stables, en évitant les licenciements injustifiés et en promouvant la stabilité économique pour les employés
- **Equilibre travail-vie personnelle** : encouragez un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle en offrant des horaires flexibles, des congés payés, des possibilités de télétravail. Pour permettre aux employés de consacrer du temps à leurs proches et leurs loisirs.
- **Développement professionnel** : offrez des opportunités de formation de développement et de progression professionnelle pour permettre aux employés d'améliorer leurs compétences, d'atteindre leurs objectifs de carrière et d'accéder à des opportunités.

En mettant en œuvre ces stratégies, les organisations peuvent créer un environnement de travail propice à la satisfaction des besoins fondamentaux des employés

### **6- Les obstacles à la satisfaction des besoins fondamentaux**

Les obstacles à la satisfaction des besoins fondamentaux au travail peuvent également être divers et peuvent varier en fonction de différentes facteurs tels que le secteur le secteur industrielle type d'emploi, l'environnement de travail, voici quelque obstacle courant :

- **La rémunération insuffisante** : un salaire trop bas par rapport au coût de la vie peut rendre difficile la satisfaction des besoins fondamentaux tels que le logement, la nourriture, les soins de santé.
- **Conditions de travail dangereuses** : des environnements de travail dangereux peuvent compromettre la sécurité physique et le bien-être des travailleurs, ce qui affecte leur capacité à satisfaire leurs besoins fondamentaux en matière de sécurité.
- **Manque de sécurité d'emploi** : l'insécurité de l'emploi, notamment la précarité, les contrats à durée déterminée ou les licenciements fréquents, peut entraîner des difficultés financières et émotionnelles pour le travailleur affectant ainsi leur satisfaction des besoins fondamentaux.
- **Absence de prestations sociales** : le manque de prestations sociales telles que l'assurance maladie, l'assurance chômage, les congés payés peut rendre difficile la satisfaction des besoins liés à la santé, au bien-être et à la sécurité financière.
- **Discrimination et harcèlement** : les pratiques discriminatoires, le harcèlement et les injustices au travail peuvent créer des obstacles à la satisfaction des besoins fondamentaux en matière de dignité, de respect et d'égalité.
- **Charge de travail excessive** : une charge de travail excessive, des horaires de travail irréguliers ou trop longs peuvent affecter la qualité de vie des travailleurs, les empêchant de satisfaire leurs besoins fondamentaux en matière de repos, de loisirs et de relations sociales.

### **Synthèse**

Ce chapitre explore en profondeur les besoins psychologiques fondamentaux en offrant des définitions claires et en soulignant leur importance pour la satisfaction au travail. Il détaille la signification de l'autonomie, de la compétence et de l'appartenance sociale, et examine leur impact crucial sur le bien-être des individus. Le chapitre aborde également les obstacles à la satisfaction de ces besoins et propose des stratégies pour les surmonter. En se basant sur la théorie de l'autodétermination et celle des besoins de Maslow, il distingue entre motivations intrinsèques, extrinsèques et amotivation, en mettant en lumière les fondements essentiels à une vie professionnelle épanouissante et productive.

# **Chapitre III : La santé psychologique au travail**

## Préambule

Ce chapitre examine les différentes dimensions de la santé psychologique au travail en commençant par un aperçu historique, suivi d'une définition claire de la santé psychologique au travail. Il présente ensuite deux approches théoriques fondamentales, l'approche cognitiviste et l'approche psychodynamique, pour mieux comprendre les mécanismes sous-jacents. Enfin, le chapitre identifie les principaux indicateurs de la santé psychologique au travail, en distinguant le bien-être psychologique de la détresse psychologique.

### 1- Historique de la santé psychologique au travail

La psychologie moderne a eu comme devoir de définir ce qu'on entend par santé psychologique au travail étant donné les nombreuses problématiques qui s'exondent des milieux professionnels (anxiété, stress, dépression, insomnie, détresse psychologique). Baba, Jamal et Tourigny (1998) expliquent que depuis une dizaine d'années la majeure partie des études canadiennes concernant le travail et la santé mentale se sont centrées sur des recherches empiriques tout en étant influencées par les conceptualisations et les théories des Britanniques et des Américains qui ont questionné, depuis les années 60, la santé mentale en milieu de travail (Baba et al. 1998). Baba et al. (1998) remontent d'ailleurs à Kornhauser et à ses recherches sur les « travailleurs industriels » (industrialworkers) en 1965 lorsqu'il est question de retracer les balbutiements de l'union des variables santé mentale et milieu de travail. Kelloway et Day (2005) soulignent la complexité du rapport entre la santé et le travail puisqu'être professionnellement actif est nécessaire à toute personne pour qu'elle s'épanouisse et se valorise mais, d'un autre côté, le travail peut être une grande source de stress et ainsi être destructeur pour la personne. Lhuilier et Litim (2009, p.87) affirment, quant à eux, que « a perception du lien entre santé et travail a été construite historiquement à travers le prisme maladie et travail. » À

cet égard, Adkins (1999) a permis d'élargir le champ de la réflexion et de mettre en lumière les difficultés d'adaptation qu'une personne peut vivre dans son milieu de travail afin de trouver des solutions pour pallier à la détresse tant organisationnelle qu'individuelle. Il explique d'ailleurs que « les turbulences organisationnelles qui sont souvent liées au stress au travail promettent de rester nombreuses au 21<sup>e</sup> siècle » (**ADKINS, 1999, P.129**).

Luthans (2002) fait part de la prédominance des recherches faites sur les problèmes de santé mentale et sur les difficultés d'adaptation de l'être humain plutôt que celles concernant le potentiel d'agir et de transformation des gens. Analogiquement, Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) montrent que les études sont beaucoup plus nombreuses à s'intéresser à la détresse psychologique qu'au bien-être psychologique, qui est tout aussi important pour une compréhension systémique de la santé psychologique. C'est d'ailleurs en 1946 que l'Organisation mondiale de la Santé nous fait prendre conscience que la santé psychologique doit être considérée de façon holistique et qu'elle « est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (**OMS, 1946, P.1**).

## **2-La définition de la santé psychologique au travail**

(Claude, 2007) définit la santé comme une notion fluctuante et relative selon les époques, les risques encourus de l'environnement culturel. Ainsi peut être proposée une approche plus dynamique encore que celle de l'organisation mondiale de la santé ; est alors un état physique et mental relativement exempt des gênes et de souffrance, qui permet à l'individu de fonctionner aussi efficacement et aussi longtemps que possible. (**CLAUDE, 2007**).

Etat de celui qui, se portant bien, se sent fort et assuré. Ce concept est étroitement lié à la notion d'adaptation au point que l'organisation mondiale de la santé « OMS » juge utile de préciser que « la santé est pleine jouissance de

bien-être social, mental et physique et pas seulement l'absence des maladies et d'affectation ». (. **NORBERT, 2003 P238**)

La santé au travail est représentée par L'OMS comme un état complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. (**CLAUDE ; 2007, P 153**).

**Selon René Dubois** : désigne par ce mot un « état physique et mental relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hasard ou le choix tout placé. (**ANDREW ; P6, 2010-2011**).

Aujourd'hui, les chercheurs s'attachent à mesurer la santé sous sa forme bidimensionnelle en mentionnant la santé non seulement comme l'absence de maladie, mais aussi comme la présence d'aspects positifs (**ACHILLE, 2003 ; KEYES, 2005**).

D'après Keyes et Lopez (2002), la santé psychologique s'inscrit sur deux niveaux conceptuels. Le premier consiste à vérifier l'absence d'éléments symptomatiques et la seconde repose sur le repérage de la présence d'éléments positifs. La définition de l'OMS propose une vision complète de la santé et la démedicalise mais elle sollicite plusieurs inconvénients. En effet, elle caractérise la santé de manière stable et apporte une conception normative de la santé. En outre, cette définition s'inscrit dans une démarche perceptuelle c'est-à-dire que la santé est définie selon le ressenti des personnes et donc elle dépend de ce que l'individu considère comme un état normal.

Dans la littérature, il existe différentes définitions de la santé psychologique. Certaines accordent plus d'importance au vécu des individus. Selon le Grand dictionnaire de la psychologie, la santé psychologique réfère à « l'aptitude du psychisme à fonctionner de façon harmonieuse, agréable, efficace et à faire face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de

retrouver son équilibre » (Bloch et al., 1991). D'autres définitions mettent l'accent sur le rôle de l'environnement. Par exemple, selon Foucher et Leduc (2001, p.36), « la santé psychologique fait référence, d'une part, aux possibilités qu'offrent le contexte organisationnel, les conditions de travail et les tâches dévolues à l'individu de se sentir valorisé, de s'épanouir, de mener une vie équilibrée et d'avoir un niveau de stress qu'il est capable de gérer ; d'autre part, la santé psychologique au travail fait référence à l'état que développe l'individu par rapport aux indices que sont l'estime ou la valorisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie et le niveau de stress. Enfin, il faut aussi prendre en compte la capacité d'adaptation de l'individu à son travail et au milieu dans lequel celui-ci est réalisé. »

Plus précisément, la santé psychologique au travail a été définie comme « la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins fondamentaux dans une perspective d'adaptation, de bien-être au travail, grâce à l'activation de ressources organisationnelles, psychosociales et personnelles » (Achille, 2003 ; Savoie & Brunet, 1996). Brien (2013) définit la santé psychologique au travail comme « la capacité de l'individu à faire face aux demandes et à satisfaire ses besoins fondamentaux dans une perspective d'ajustements psychologique et comportemental grâce à l'activation de ressources organisationnelles, psychosociales et personnelles ». Les deux composantes de la santé psychologique sont le bien-être psychologique et la détresse psychologique (Keyes, 2003 ; Massé et al., 1998c). Des études indiquent que ces deux composantes ne sont pas placées sur un même continuum. Ce sont deux états différents opposés et interdépendants. Ils sont indispensables pour approcher convenablement la santé psychologique. L'Organisation Mondiale de la Santé (1986), déclare qu'un individu en santé se sert de ses ressources pour être efficace dans l'ensemble des domaines de vie. Il y a deux sortes de ressources, des ressources personnelles et des ressources environnementales et l'interaction

de ces deux types de ressources permettent de résister au stress, d'atteindre un niveau de santé optimal, ainsi ces ressources peuvent être envisagées comme des inducteurs de santé (**HOBFOLL, 1988 ; ROUSSEAU, 1997**).

### **3- Différentes approches en santé psychologique au travail**

#### **3-1- L'approche causaliste**

Elle provient des sciences expérimentales et repose sur l'organisation de travail car c'est une situation objectivable (**KARASEK & THEORELL, 1990 ; SIEGRIST, 1996 ; VEZINA, 1992**).

Son but est de déterminer les causes de la santé psychologique essentiellement par l'intermédiaire de questionnaires. Ces sources objectives sont rassemblées en fonction de composants se rapportant à des facteurs intrinsèques au travail (surcharge), à des difficultés de rôles dans l'organisation (conflit), aux rapports sociaux (relations interpersonnelles perturbées), au développement de carrière (précarité d'emploi), au climat organisationnel (gestion autocratique ou participative). L'identification de ces facteurs de santé psychologique a débouché sur la conception de modèles linéaire de type causaliste impliquant une certaine division des situations de travail. L'examen de ces facteurs a été opéré à l'aide d'études quantitatives. Selon cette approche, l'individu œuvre dans un monde qui l'agresse de diverses manières. Il est donc important d'identifier ces différents facteurs pathogènes afin de les supprimer et de prévenir l'apparition des problèmes de santé au travail.

La principale limite de l'approche causaliste est son incapacité à considérer le caractère dynamique des différents facteurs de santé au travail et sa difficulté à exposer les procédés sous-jacents aux relations observées. De même, cette approche tente de définir les paramètres d'une bonne organisation de travail comme d'un état objectif et stable, gouverné par des lois universelles de causalité, alors que c'est un processus qui évolue constamment. En complément

de l'approche causaliste, différents courants se sont développés afin de fournir d'approcher les dispositifs impliqués dans l'apparition des problèmes de santé au travail. Les deux principaux courants sont l'approche cognitive et l'approche psychodynamique du travail. **(BOUTERFAS NAOUEL, 2014)**

### **3-2- L'approche cognitive**

Selon cette approche issue de la psychologie cognitive, les problèmes de santé psychologique sont perçus comme des échecs d'adaptation de l'individu. L'approche cognitive cherche à comprendre pourquoi certains facteurs engendrent des émotions négatives. Dans cette perspective, ce ne sont pas tant les facteurs qui posent des problèmes, mais plutôt les perceptions qu'en ont les individus (Lazarus, 1966 ; Monday, 1994 ; Rascle, 1994). Ces perceptions sont influencées par différents éléments, dont l'importance accordée au facteur, les répercussions qu'il a dans notre vie, la menace qu'il représente, le contrôle que nous pensons avoir sur la situation et enfin l'incertitude et l'imprévisibilité qu'il contient (Dontigny, 1988). Autrement dit, l'individu malade correspond à celui qui éprouve de manière excessivement menaçante son environnement ou dévalorise ses capacités à y faire face. Dans ce contexte, de nombreuses recherches ont tenté de montrer l'influence de différents traits de personnalité, de croyances, ou encore, d'attitudes face à la vie en général ou au travail en particulier (Vezina, 1996). Cette approche axée sur les perceptions et les attitudes individuelles amène à favoriser des actions dirigées vers l'individu à défaut de l'organisation du travail (Peterson, 1994). En d'autres termes, les stratégies de cette approche consistent à entraîner l'individu à changer sa perception des stressés éventuels, à améliorer ses stratégies d'adaptation aux facteurs de stress, soit à suivre des habitudes de vie **(WILLIAMSON, 1994)**.

L'approche cognitive appréhende divers dispositifs psychopathologiques sous-jacents aux associations relevées par l'approche causaliste mais elle se restreint en rapportant les problèmes de santé psychologique à l'échec des efforts

d'adaptation des individus. Cette approche déprécie les différences individuelles dans les capacités à faire face au stress. Elle ne tient pas également en compte l'existence de différences de systèmes de valeur dans le milieu de travail (Peterson, 1994). Outre les approches causaliste et cognitiviste, certains auteurs ont soumis une approche plus dynamique qui appréhende les facteurs organisationnels, sociaux et individuels pouvant être à l'origine des problèmes de santé mentale. (BOUTERFAS NAOUEL, 2014)

### **3-3- L'approche psychodynamique**

L'approche psychodynamique émane des sciences herméneutiques. Selon elle, la santé psychologique est l'interaction dynamique de 3 rationalités : objective, subjective et sociale et son intention est de comprendre les processus psychiques mobilisés par le travail.

La rationalité objective correspond à la rationalité des attitudes par rapport aux objectifs de production (Dejours, 1995). Il s'agit de l'ensemble des comportements qui sont associés aux indications des responsables hiérarchiques dans l'entreprise. C'est le décalage entre le travail prescrit et le travail réel. Cet écart peut être source de santé ou de souffrance mentale selon que l'organisation autorise ou non le travailleur de juger ce décalage et de déceler la réponse des problèmes rencontrés dans la réalité du travail.

La rationalité subjective dans la sphère du travail se rapporte à l'ensemble des efforts d'une personne en vue d'acquérir son identité (Dejours, 1995). Il convient que le travail s'aligne avec la représentation que l'individu a de lui-même, au-delà de son identité professionnelle.

La rationalité sociale équivaut à la rationalité des actions par rapport à des normes et des valeurs communes (Dejours, 1995). « Ces règles déterminent les manières acceptables de faire le travail de même que ce qu'il est juste ou bien de faire. Elles sont le résultat de discussion et d'échanges entre les travailleurs »

**(VEZINA, 1996, P 128).**

Selon, l'approche de la psychodynamique, la conception de la santé mentale au travail est la conséquence d'une interface dynamique et évolutive entre les objectifs que suivent l'organisation, l'individu et l'équipe de travail. Quand cette dynamique est brisée, la maladie apparaît. La psychodynamique du travail se préoccupe de l'identification des composants permettant au travailleur le maintien d'un équilibre en dépit des difficultés rencontrées au travail au lieu d'identifier les différents facteurs engendrant le bien-être ou la détresse psychologique **(DEJOURS, 1995).**

En conclusion, l'approche cognitive appréhende certains facteurs de santé psychologique au travail repérés par l'approche causaliste mais elle reste réductionniste car elle rapporte les problèmes de santé psychologique au travail à l'échec des efforts d'adaptation des individus. La psychodynamique du travail analyse les problèmes de santé au travail dans une dynamique évolutive entre l'organisation, les objectifs recherchés par l'individu et l'équipe de travail mais d'un point de vue méthodologique et l'interprétation des résultats restent difficile à mettre en place. De plus, l'approche psychodynamique est plutôt une approche individuelle et subjective. Elle n'est pas appropriée pour traiter la majorité des risques psychosociaux (Quérue, 2009). S'il existe une relative unanimité au sujet de l'importance des problèmes de santé mentale au travail, il n'en va pas de même de la compréhension de l'origine de ces problèmes, et par voie de conséquence, des stratégies à mettre en œuvre pour les contrer. **(BOUTERFAS NAOUEL, 2014)**

## 4- Les indicateurs de la santé psychologique au travail

### 4-1- Le bien-être psychologique au travail

- **Définition**

Au-delà des différents termes utilisés relatifs au bien-être au travail, nous trouvons, dans la littérature scientifique, plusieurs définitions :

Selon Bradburn (1969), si ses affects positifs l'emportent sur ses affects négatifs, la personne peut être considérée comme étant dans une situation de 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 ». 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 ».

Selon Biétry et Creusier (2013), l'obtention du bien-être au travail donne par l'hédonisme. Cette approche définit la notion de bien-être subjectif, où l'individu confronté à des affects positifs et négatifs dans le cadre de son emploi, se trouve en situation de bien-être s'il arrive à maximiser les premiers et à minimiser les seconds.

La définition eu démonique du bien-être au travail donne par le principe d'accomplissement. C'est le fait d'apporter quelque chose qui vient de soi à son environnement, de donner du sens à son travail, et de tirer une satisfaction de cet engagement.

Selon l’OMS (Organisation Mondiale de la Santé), le bien-être sur le lieu de travail est défini comme « un état d'esprit dynamique caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d’une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d’autre part ».

Selon l’ILO (Organisation Internationale du Travail des Nations Unies), « le bien-être au travail se rattache à tous les aspects de la vie au travail, de la qualité et la sécurité de l’environnement de travail, le climat au travail, et l’organisation du travail ».

Selon l’APA (American Psychological Association), « le bien-être au travail est le résultat de six facteurs : l’équilibre de vie privée - vie professionnelle, l’implication des salariés, la santé et la sécurité, la reconnaissance des employés et le développement des employés, reliés tous ensemble par la communication ».

Selon Buffet et al. (2013), le bien-être apparaît à l’intersection de deux champs : la sécurité et la santé au travail et l’innovation pour l’environnement de travail, qui se décline en cinq éléments : l’organisation du travail (autonomie dans le travail) ; GRH (employabilité) ; relation salariale (implication) ; ergonomie (confort) ; temps professionnels (équilibre vie privée – vie professionnelle)

Selon Abord de Chatillon et Richard (2015), le bien-être se présente à travers quatre dimensions : le sens donné au travail (que l’activité soit utile, qu’on sache à quoi elle sert, ...), le lien social (avec les collègues essentiellement), l’activité (la maîtriser, la conduire à bien) et le confort (environnement de travail et qualité de vie au travail).

Comme nous venons de le voir, même si le bien-être au travail a été moins étudié que le bien-être en général, plusieurs définitions existent. Ces définitions

font apparaître plusieurs dimensions du bien-être au travail : celles qui relèvent d'un rapport à soi (sentiment de compétences, d'efficacité, d'autonomie, de confiance en soi), celles qui relèvent d'un rapport aux autres (ambiance de travail, relation avec son/ses manager(s), avec ses pairs, avec ses collaborateurs), celles qui relèvent d'un rapport au travail (environnement et conditions de travail, contenu du travail, sens donné au travail, équilibre vie privée - vie professionnelle).

#### **4-1-1- Modèles relatifs au bien-être au travail**

Les modèles du bien-être psychologique au travail Dans la littérature, il existe cinq modèles qui conceptualisent le bien-être psychologique au travail. Selon le modèle de Warr (1987, 2009), l'environnement et particulièrement les caractéristiques liées au travail influencent le bien-être. Pour Warr, le bien-être et l'environnement de travail sont liés de manière linéaire. Il existe deux types de caractéristiques associées au travail. Tout d'abord, les caractéristiques extrinsèques du travail correspondent au salaire, à la sécurité physique, à la position sociale, aux perspectives de carrière, au soutien hiérarchique et à l'équité (Warr, 2009). Ensuite, les caractéristiques intrinsèques au travail se rapportent à l'utilisation des compétences, au contrôle du travail, à la variété du travail, à l'environnement de travail, aux rôles dans le travail et les échanges sociaux (**WARR, 2009**).

L'absence de ces caractéristiques favorise la détérioration du bien-être de l'individu et l'augmentation des caractéristiques extrinsèques au-delà d'un certain seuil altère aussi le bien-être de l'individu. Le bien-être apparaît lorsque les caractéristiques ont atteint un seuil optimal. Ce modèle prend en compte uniquement l'environnement et les facteurs extérieurs. Les différences individuelles et leurs interactions ne sont pas examinées.

Dans le modèle de Danna et Griffin (1999), le bien-être psychologique

correspond à la satisfaction ressentie par l'individu face aux expériences de vie générales et les expériences au travail (satisfaction ou insatisfaction du salaire, l'opportunité d'une promotion, les collègues...). Le bien-être combine aussi bien des indicateurs psychologiques comme les affects, la frustration et l'anxiété et des indicateurs physiologiques comme la pression sanguine et les symptômes de santé physique générale.

Selon le modèle de Daniels (2000), le bien-être psychologique au travail est un concept affectif qui s'opérationnalise par 5 continuum : dépression-plaisir, anxiété-effort, fatigue vigueur, ennui-enthousiaste et colère-placidité.

Dans le modèle heuristique de la santé organisationnelle de Cotton et Hart (2003), le bien-être au travail est l'association de la détresse, de la morale et de la satisfaction au travail.

Dans son modèle du bien-être psychologique au travail, Dagenais-Desmarais (2010) propose un modèle en deux axes. Le premier axe est la sphère de référence qui réfère à l'expérience positive vécue par l'individu au travail. Cette sphère de référence contient trois sphères : la sphère individuelle représente l'état positif d'un travailleur par rapport à lui-même. Puis, la sphère relationnelle reflète l'état positif d'un travailleur par l'interaction sociale qu'il éprouve dans son travail. Enfin, la sphère organisationnelle renvoie à l'interaction entre le travailleur et l'organisation (Dagenais-Desmarais, 2010). Le deuxième axe est la directionnalité, représentant le mécanisme par lequel le travailleur élabore son expérience positive. Selon ce modèle, le bien-être psychologique au travail se réalise de deux manières opposées. Le bien-être psychologique au travail projectif se définit « comme la construction de l'expérience positive du travailleur par extériorisation vers un objet donné. À l'opposé, le bien-être psychologique au travail interjectif décrit la construction de l'expérience positive du travailleur par l'intériorisation d'un objet donné » **(DAGENAIS DESMARAIS, 2010, P 73).**

#### 4-1-2- Les déterminants de bien-être au travail

Le bien-être au travail est influencé par divers déterminants qui façonnent l'expérience des employés au sein de l'organisation ses facteurs englobent :

**-L'environnement physique :** l'espace de travail sur confortable et ergonomique

**-Relation professionnelles :** les interactions positives avec les collègues et les supérieurs favorisant un climat de travail harmonieux

**-Soutien social :** il se réfère au sentiment d'appartenance à une équipe et le soutien social en cas de besoin

**-Reconnaissance :** la valorisation du travail que ce soit par des récompenses, des éloges ou des opportunités de croissance

**-La participation à la prise de décision :** l'inclusion des employés dans le processus décisionnel favorisant un sentiment d'autonomie

**-Sécurité au travail :** la garantie d'un environnement de travail sûr physique et psychologique

**-Conciliation travail vie personnelle :** des politiques et des pratiques qui permettent aux employés de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles

**-Communication efficace :** des canaux de communication ouverts et transparents au sein de l'organisation

**-Gestion de stress :** des mécanismes de gestion du stress et de bien-être émotionnel

#### 4-1-3- Les conséquences de bien-être au travail

Le bien-être au travail engendre une myriade de conséquences positives tant pour les individus que pour les organisations :

- **Productivité accrue :** les employés bien dans leur travail sont plus susceptibles d'être motivés, engagés et concentrés, ce qui se traduit par une

productivité plus élevée ils sont plus enclins à prendre des initiatives et à contribuer de manière proactive aux objectifs de l'entreprise

- **Satisfaction des employés :** le bien-être au travail est fortement lié à la satisfaction des employés. Des conditions de travail positives, des relations interpersonnelles saines et des possibilités de développements professionnels contribuent à la satisfaction favorisant ainsi la rétention des talents

- **Réduction de stress :** un environnement de travail excès sur le bien être offre des moyens

de gestion de stress tels que des programmes de santé mentale, des horaires flexibles et des politiques de travail équilibrées. Cela contribue à réduire le stress chez les employés, améliorant leur santé globale

- **Collaboration et innovation :** un environnement où les employés se sentent bien favorise la collaboration et l'échange d'idées. Cela peut stimuler l'innovation, car les employés sont plus enclins à partager leurs idées et à contribuer à des projets créatifs

- **Fidélité des employés :** les organisations qui investissent dans le bien-être de leurs employés ont tendance à bénéficier d'une plus grande fidélité. Les employés satisfaits et épanouis sont moins enclins à chercher des opportunités ailleurs

- **Image de l'entreprise :** les entreprises axées sur le bien-être sont souvent perçues de manière positive par l'environnement externe, cela peut renforcer la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur attractif et socialement responsables

- **Réduction de l'absentéisme :** un environnement de travail favorable au bien-être au travail peut contribuer à réduire les taux d'absentéisme, car les employés sont moins susceptibles de prendre des congés pour des raisons liées au stress ou à des problèmes de santé mentale

- **Meilleure performance organisationnelle :** globalement le bien-être au travail peut conduire à une meilleure performance organisationnelle, car des

employés satisfaits et en bien santé contribuent de manière significative à la réalisation des objectifs de l'entreprise

#### **4-2-La détresse psychologique**

La détresse psychologique est le résultat d'un ensemble d'émotions négatives ressenties par les individus qui, lorsqu'elles se présentent avec persistance, peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété. L'indice de détresse psychologique constitue une mesure non spécifique de l'état de santé mentale très utile dans un contexte où relativement peu de données sont disponibles pour établir un portrait de la santé mentale de la population générale. **(CAMIRAND ET NANHOU, 2008).**

La détresse psychologique au travail a été présente par plusieurs dimensions : le mal être au travail découle de symptôme de tension opérationnelle et organisationnelle, l'absentéisme pour des maladies, les accidents de travail, les désengagements déclarent c'est-à-dire tous les contentieux, le licenciement, les démissions et les mobilités forcées. **(ROY, 2009 P4).**

La détresse psychologique est à l'ensemble de la santé mentale ce que la fièvre est à l'ensemble des maladies infectieuses: un symptôme mesurable, signe évident d'un problème de santé, mais qui ne peut à lui seul éclairer sur l'étiologie et la sévérité du problème auquel il se rattache **(PERREAULT, 1987, P. 33).**

Plus précisément, la détresse psychologique est définie comme un état subjectif incluant des symptômes liés à l'anxiété, l'agressivité, la dépression, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social et à des problèmes cognitifs **(ILFELD, 1976, MASSE ET AL, 1998).**

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 **(POSTEL ET**

**MELLIER 1999, P264).**

Certains auteurs attestent que la détresse psychologique contient d'autres composantes comme les troubles cognitifs, la colère (Massé, 1998; Massé et al, 1998), la somatisation (Massé, 2000) et le désengagement social (Massé, 1998). Selon Dohrenwerd et al. (1980), la détresse psychologique contient des dimensions spécifiques distinctes telles que des manifestations physiologiques, cognitives et affectives. La dépression et l'anxiété disposent de deux dimensions: le malaise et l'humeur, Le malaise se réfère à l'expression de céphalées liées à un état d'anxiété (**DESMARAIS ET AL., 2000, P. 108**).

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 (**MASSE 1998, P. 57**).

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. Les principaux idiomes à travers lesquels les individus vivent, expriment et communiquent leur détresse sont d'abord à caractère affectif : les humeurs dépressives (regroupant des signes tels la tristesse, la fatigue morale, le vide émotif, une hypersensibilité émotive, un sentiment de vulnérabilité ou un "cancer de l'âme") ; une démoralisation-démotivation ; l'anxiété, l'angoisse ainsi que des sentiments de culpabilité couplés à une auto-dévalorisation et une faible estime de soi. Au plan comportemental, le langage de la détresse passe par des idiomes tels l'engagement dans des relations sociales conflictuelles (qui s'expriment à travers un vocabulaire basé sur l'irritabilité, des comportements agressifs, des plaintes répétées sur sa vie ou des conflits avec les membres de l'entourage immédiat) mais principalement par le repli sur soi et le

désengagement social, deux idiomes qui traduisent une propension de cette culture à favoriser un vécu intériorisé de la détresse, fondé non pas sur une révolte face aux causes extérieures de la détresse (pauvreté, pressions au travail, événements de vie critiques, etc.) mais sur une auto-culpabilisation ancrée dans l'auto-dévalorisation et le retrait des lieux d'engagement social. Un autre idiome référant à un dysfonctionnement cognitif concentre des signes tels la perte de mémoire, l'indécision, l'incapacité à prendre des décisions ou une tendance à la dramatisation. Enfin, comme dans de nombreuses autres cultures, la détresse s'exprime à travers une certaine somatisation et des signes tels la perte d'appétit, l'insomnie, la fatigue ou la perte d'énergie (**MASSE, 1995, P.9**).

La détresse psychologique informe sur le niveau d'altération de la santé psychologique. Des symptômes sont ainsi visibles comme les réactions anxieuses et dépressives face au travail et à la vie, la diminution des capacités intellectuelles (mémoire et concentration), l'agressivité, l'irritabilité, la fatigue, l'insomnie, l'absentéisme, le repli sur soi, les problèmes cognitifs, la consommation excessive d'alcool, de drogue ou de médicaments (**MARCHAND, 2004 ; MARCHAND, DEMERS, & DURAND, 2005**).

Il est essentiel d'agir sur la détresse psychologique car elle peut conduire à des problèmes de santé autodestructeurs ou dangereux comme l'alcoolisme, des maladies cardiovasculaires, le suicide etc.

**Synthèse**

Ce chapitre explore la santé psychologique au travail à travers un parcours historique et des définitions précises, en s'appuyant sur deux principales approches théoriques : l'approche cognitiviste et l'approche psychodynamique. Il aborde également les indicateurs clés de cette santé, en distinguant entre bien-être psychologique et détresse psychologique. Le bien-être au travail est présenté comme un état positif marqué par la satisfaction et l'accomplissement personnel, tandis que la détresse psychologique est décrite comme un état de souffrance qui peut se manifester par des symptômes de stress et d'anxiété.

# **Partie pratique**

# **Chapitre IV : Les procédures méthodologiques de la recherche**

## **Préambule**

Ce chapitre détaille les procédures méthodologiques employées dans le cadre de la recherche. Il débute par une présentation du lieu de l'enquête, puis décrit en profondeur la méthodologie adoptée, y compris le déroulement de la pré-enquête et de l'enquête principale. Le chapitre explore ensuite la méthode et l'outil de mesure utilisés, ainsi que la population d'étude. Il propose également une présentation et une analyse des données personnelles recueillies, mettant en avant les caractéristiques de l'échantillon étudié. Enfin, il aborde les difficultés rencontrées au cours de la recherche.

### **1- Présentation du lieu de l'enquête**

#### **1-1- Historique de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE**

La SARL Bejaia logistique (BL), avant d'avoir un statut juridique d'une SARL elle était un parc de transport qui transporte la majorité de la production des produits de la SARL Ibrahim & fils <<IFRI >>. Cette entreprise a été créé depuis 2002. Sa tâche est d'assurer le transport des marchandises produit par l'entreprise vers tous les coins du pays.

Bejaia logistiques au cours des années, la production de cette dernière augmentait, elle n'est plus restée comme avant. Son système distribution de IFRI été touché par ces problèmes, la maintenance de ces moyens de transport couter très cher surtout dans la période hivernale.

LA SARL <<IFRI>> s'est trouvée dans une situation très délicate. Elle se préoccupe du transport plus que l'amélioration de sa production principale qui est l'eau minérale et les boissons et la qualité de leurs produits. De peur que sa gamme se rabaisse sur le marché face à ces concurrents qui sont très nombreux, la SARL IFRI décida de décentraliser par ce transport pour externaliser et alléger la charge sur les ressources humaines et pour éviter les couts engendrés

par l'utilisation de ces véhicules surtout dans hivernale et avoir le droit des louées.

Cette entreprise a été nommée Bejaïa logistique (BL) et elle a été créée au mois d'octobre 2008 .

Dans les premières années Bejaïa logistique elle était une entreprise chargée seulement de transporter les produits de la SARL IFRI, après des années BL est devenue une grande entreprise dans le domaine des transports. Sa performance sur le terrain à permettre cette entreprise d'évoluer, depuis

2008 cette entreprise a réussi de se transformer à une grande entreprise grâce à sa bonne gestion.

### **1-2- Présentation de l'entreprise BL**

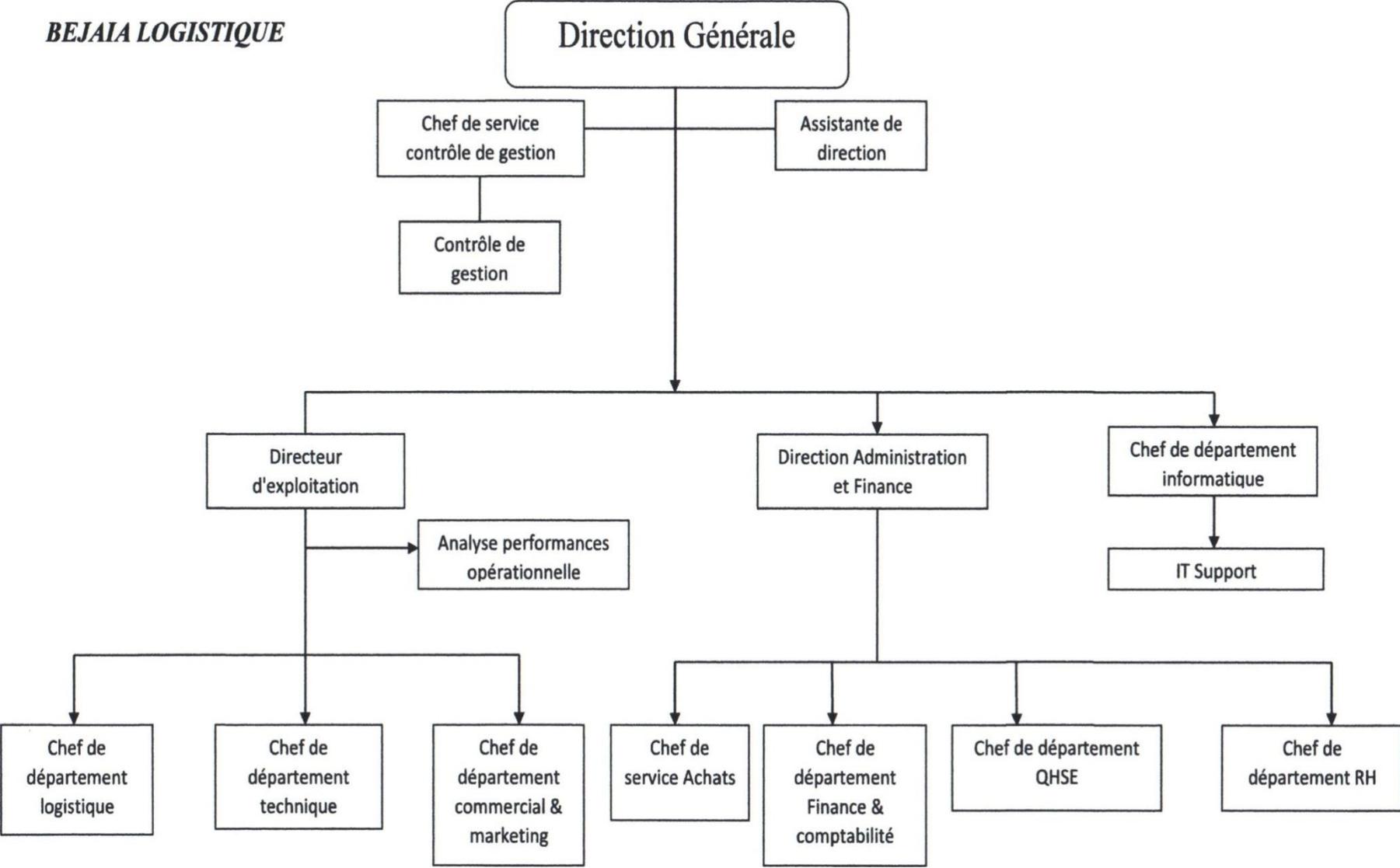
LA SARL Bejaïa logistique fondée en 2008 est la référence algérienne dans le domaine du transport routier. Elle bénéficie d'une image de qualité et d'une notoriété nationale, en disposant d'un important parc de transport. En outre, elle propose la location des camions semi-remorques pour les entreprises comme COCA COLA, PEPSI, DANONE, location des camions avec ou sans chauffeurs dans les transports des produits pétroliers. BL s'inscrit sous le numéro de registre de commerce 07B0185663. Elle possède un capital de 95 400 000,00 dinars algérien et réaliser en 2017 un chiffre d'affaire de l'ordre de 1 938 618 000,00 dinars algérien. BL est située dans la zone industrielle AHRIK IGHZER AMOKRANE COMMUNE D'Ouzellaguen wilaya de Bejaïa pays Algérie.

LA SARL Bejaïa logistique veille pour posséder de bons matériels par exemple elle importe des semi-remorques sur commande en France au sein de la société, bien équipés (GPS), toute option, conduite automatique, délai de marche ne dépasse pas 4 heures pour motiver le chauffeur à donner son meilleur et à protéger son camion, parce que BL chaque fin d'année organise une petite

cérémonie pour donner des cadeaux pour les meilleurs chauffeurs, les agents de sécurité, agents d'entretien et cela permet l'entreprise d'évoluer et dans l'autre côté BL utilise des systèmes logiciels qui sont réalisés par la cellule d'informatique de la SARL BL qui facilitent les communications entre les ressources humaines avec les autres travailleurs soit comptables, les programmeurs des camions et les agents de sécurité. Parmi les logiciels de cette entreprise il y a EDBL ELECTRONIC DISCIPLINE BEJAIA LOGISTIQUE, qui un logiciel en ressource humain. Ce logiciel a pour rôle premièrement de s'simplifier la tâche, deuxièmement au lieu de faire un questionnaire manuellement qui peut prendre du temps, il facilite le processus en pas plus de 5 minutes.

LA SARL BEJAIA LOGISTIQUES utilise une mentalité de BEN SHMARK qui signifie une enquête pour trouver le meilleur et le concurrent. SARL BL utilise une méthode pour rester toujours en haut, 50 pourcent des camions de cette dernière transportent des produits de la SARL Ifri, les autres 50 pourcent des camions libres ont été loués à d'autres sociétés. Quand le camion sort du point de départ Ighzer Amokrane vers une destination, les programmeurs de ce camion essaient de trouver une autre destination qui va rentrer et ça c'est un plus pour la société par exemple: camion chargé vers Oran, ils essaient de trouver une destination Oran vers Bejaïa et ses environs (Sétif, Jijel, Constantine, Annaba ...) ou bien une destination Oran vers Mostaganem, Tlemcen, Ain ti mouchent.

*Organigramme de la SARL  
BEJAIA LOGISTIQUE*



La SARL BL est basée sur une direction et trois épaulés qui sont essentiels au métier << commercial, parc transport et maintenance >>. Chaque l'une de ses structures contient des services ou des structures comme le montre l'organigramme.

### **1-2-1- La direction**

Dirigé par un directeur général qui assure et applique les décisions prises lors des plusieurs conseils au niveau de l'administration, la direction générale de Bejaia logistique et la colonne vertébrale de l'ensemble de la société ou tout se coordonne et se décide pour tout ce qui a traité au quotidien à la politique de la gestion de l'entreprise.

### **1-2-2- La Structure commerciale**

Cette structure est dirigée par des agents qui veillent pour donner un service professionnel et de qualité. Leurs rôles et leurs missions est leurs suivis, la traite des commandes, la facturation, la communication et la Marketing.

### **1-2-3- La structure maintenance**

D'une manière générale, la responsabilité principale du service de maintenance est de maintenir les actifs opérationnels. Cette structure est prise par un responsable de maintenance qui est un diplômé d'un bac+5 et gère l'ensemble de différentes catégories socioprofessionnelles qui a un rapport avec cette combinaison. Elle se partage en deux sous structures « entretien et maintenance>>, chaque l'une de ces structures accomplissent les activités qui lui ont été déléguées.

Chaque composante se charge de certaines tâches et cela comme suite :

- De veiller au bon fonctionnement des matériels roulant « camions, voitures>>.
- La bonne exécution de la maintenance curative et corrective.

➤ Elaboré et organiser les plannings d'entretien « oil, graissage, plaquette, pneumatiques, filtres» pour la maintenance préventive.

#### **1-2-4- La structure parc & transport**

Cette structure est la base de cette entreprise, elle est délégué à un responsable. Elle contient l'ensemble des chauffeurs qui exécutent les missions, et les autres personnes qui font la gestion de ce service tels que le chef de groupe des chauffeurs, les programmeurs du transport qui gèrent toutes sorties ou missions réalisées par l'entreprise. Cette structure a une influence directe sur la performance de l'entreprise, et chaque personne à ses tâches à effectuer et aussi au sein de l'entreprise Bejaïa logistiques. Les semi-remorques sont sous un suivi avec GPS surveillé par des agents et strictement interdit de dépasser 4h de conduite sauf en cas d'urgence.

## **2- Méthodologie de la recherche**

Après avoir recueillie des informations théoriques sur les variables de recherche centrées sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique au travail 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.

### **2-1- La pré-enquête**

Selon Rymond Quivy : « le but de la pré-enquête est tout d'abord de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré est d'une part suffisant, d'autre part correct pour recueillir les données dont on a besoin, on verra donc si les questions sont comprises dans le sens où elles sont élaborées » (Quivy R, 1995, p200).

Notre pré enquête s'était établi sur une période d'une semaine durant laquelle nous avons mené quelques entretiens notamment avec le responsable

des ressources humaines afin de présenter notre thématique de recherche et la faisabilité de la mener au sein de celle-ci et avec un échantillon réduit de 6 salariés afin d'explorer le terrain d'étude, de déterminer le contexte ainsi que la population ciblée, et de clarifier notre problématique de recherche, les hypothèses envisagées, ainsi que les méthodes et techniques les mieux adaptées à notre sujet d'étude.

- **Le déroulement de l'enquête**

Notre enquête s'est déroulée du début du mois de mars jusqu'au 15 avril de cette année au sein de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE. Cette période nous a permis de mener à bien la partie pratique de notre recherche.

## **2-2- La méthode utilisée**

D'après Grawitz (1979), la méthode de recherche est un ensemble des opérations par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie, elle dicte surtout de façon concrète d'envisager la recherche, mais ceci de façon plus ou moins impérative, plus ou moins précise, complète et systématisée. **(GRAWITZ M, 1979, P344).**

La méthode quantitative « c'est l'ensemble de procédure qui d'abord visent à mesure le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinal du genre (plus grande ou plus petit que) ou plus numérique avec l'usage de calcul, la plupart des recherches en science humaines utilisent la mesure, il est ainsi quand on a fait usage d'indice, de taux de moyen, ou plus généralement d'outil que fournit la statistique ». **(ANGERS, 1996 P6).**

Dans cette recherche, nous avons adopté la méthode quantitative, notamment des approches descriptives et corrélationnelles. Cette décision découle de notre orientation vers une démarche quantitative, visant à recueillir des données quantifiables directement auprès de la population étudiée. Cette approche nous permet de prendre de la distance par rapport à la réalité du sujet

afin de l'analyser de manière rigoureuse.

### **2-3- L'outil de mesure utilisé**

Un outil est défini comme étant l'ensemble de moyens et procédés qui permettent au chercheur de rassembler des données et des informations sur son sujet de recherche. **(RWIGAMBA B, 2001, P 16).**

Chaque recherche scientifique a une technique à suivre. La technique de recherche est utilisée comme des moyens permettent de recueillir des données dans la réalité.

Selon GRAWITZ la technique c'est. « L'ensemble de procédés et instruments 1 d'investigation utilisé méthodologiquement dans le but de recueillir les données dans la réalité ». **(GRAWITZ, 2001, P66).**

« Les techniques de recherches sont des moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité. Si les méthodes impliquent les orientations générales quant aux façons d'aborder un objet d'étude. Les techniques indiquent comment accéder à l'information que cet objet est susceptible de fournir, ces techniques qui représentent les principaux moyens d'investigation de la réalité sociale » **(ANGERS, 1997, P66).**

Dans cette recherche nous avons adopté l'outil de l'échelle de mesure comme la technique la plus adéquate à notre étude.

- **Définition de l'échelle**

Les échelles sont utilisées pour classer des individus ou des ensembles d'individus selon leurs repense à des questions construites à partir d'indicateur choisi. On regroupe ainsi un ensemble d'indicateurs, On les classes alors sur une échelle allant du plus au moins ou d'une attitude extrême dans un sens jusqu'à extrême opposé. **(ANGERS. M, 1997, P115).**

Nous avons élaboré deux échelles basées sur une revue approfondie de la littérature concernant les deux variables étudiées : la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique au travail. Ces échelles ont ensuite été évaluées. La première échelle, portant sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, comprend 12 items. La seconde, axée sur la santé psychologique, se divise en deux parties : le bien-être, avec 9 items, et la détresse psychologique, avec 15 items.

- **Fiabilité de notre échelle**

**Tableau 1: Statistiques de fiabilité**

Statistiques de fiabilité	
ALPHA DE CRONBACH	NOMBRE D'ELEMENTS
,720	36

**Source : output du SPSS de l'enquête**

### **Alpha de cronbach**

Un alpha de Cronbach de 0,720 avec 36 items indique que notre échelle est assez fiable pour mesurer le concept sous-jacent qu'il est censé évaluer. Il y a une corrélation suffisante entre les différents items, suggérant qu'ils évaluent bien la même chose.

#### 2-4- La population d'étude

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).

Notre recherche se focalise sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique des employés. Afin de mettre à l'épreuve nos hypothèses, nous avons constitué un échantillon comprenant des cadres, des agents d'exécution et des agents de maîtrise de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE. Cette entreprise algérienne, spécialisée dans le secteur de la logistique, constitue une population variée et représentative pour explorer ces dimensions psychologiques.

En examinant les cadres, nous visons à comprendre comment les décisions stratégiques et les responsabilités managériales influencent leur santé psychologique. En ce qui concerne les agents de maîtrise, notre étude s'intéresse à la manière dont leur rôle de coordination et de supervision impacte leur satisfaction des besoins psychologiques et leur santé mentale. Enfin, en incluant les agents d'exécution, nous explorons les facteurs de satisfaction psychologique au niveau opérationnel, où les exigences et les conditions de travail peuvent avoir des effets significatifs.

Cette méthode exhaustive nous permet d'obtenir une vue d'ensemble des dynamiques internes de BEJAIA LOGISTIQUE et de proposer des recommandations pour améliorer la santé psychologique de ses employés à tous les niveaux hiérarchiques.

## 2-5- Présentation des caractéristiques de l'échantillon de l'étude

On présente dans ce qui suit les caractéristiques de notre échantillon d'étude selon un nombre de variables à savoir : le sexe, l'âge, situation familiale, le niveau d'instruction, la catégorie socioprofessionnelle et nombre d'année d'expérience

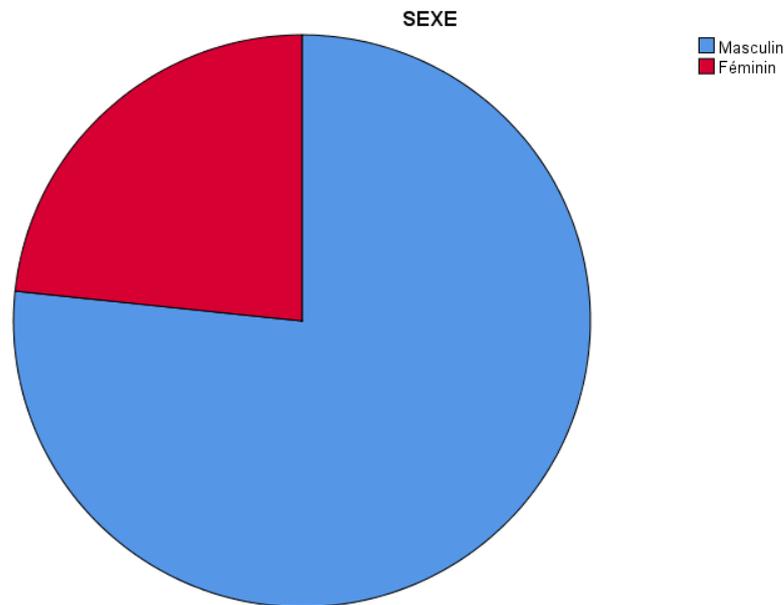
**Tableau 2: La répartition de l'échantillon d'étude selon le genre**

		SEXE			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	23	76,7	76,7	76,7
	Féminin	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Source : output du SPSS de l'enquête**

D'après le tableau précédent, on constate que notre échantillon d'étude est majoritairement composé d'hommes, avec 23 personnes représentant 76,7% de l'échantillon, Les femmes constituent une minorité dans cet échantillon, avec 7 personnes représentant 23,3%.

**Figure 2: Présentation graphique de la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le sexe**



Source : établie par nous-même

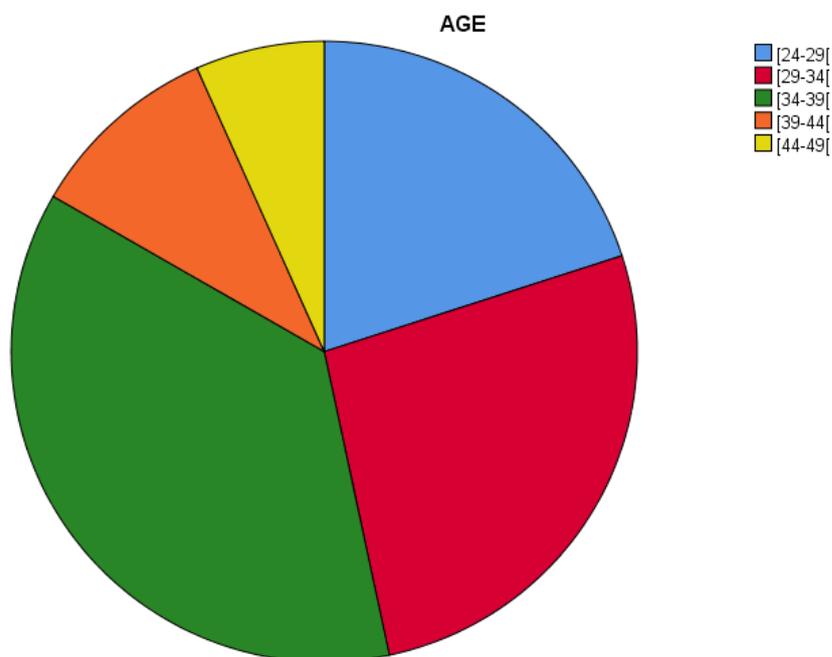
Ces résultats montrent que la proportion d'hommes est plus grande que la proportion des femmes, et cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Historiquement et culturellement, les métiers dans le secteur du transport de marchandises ont été perçus comme exigeant des efforts physiques importants, ce qui a traditionnellement attiré plus d'hommes. De plus, les conditions de travail, souvent difficiles et impliquant des horaires irréguliers, peuvent être moins attractives pour les femmes, particulièrement celles ayant des responsabilités familiales. Les obstacles structurels, les préjugés de genre et le manque de modèles féminins dans ce secteur peuvent également contribuer à cette disparité.

**Tableau 3: La répartition de l'échantillon d'étude selon l'âge**

		AGE			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	[24]29-	6	20,0	20,0	20,0
	[29-34[	8	26,7	26,7	46,7
	[34-39[	11	36,7	36,7	83,3
	[39-44[	3	10,0	10,0	93,3
	[44-49[	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Source : output du SPSS de l'enquête**

Nous remarquons par ce tableau que la tranche d'âge la plus représentée est celle des 34-39 ans, avec 36,7% de l'échantillon, les tranches d'âge des 29-34 ans et des 24-29 ans sont également bien représentées, avec respectivement 26,7% et 20,0%. Les groupes des 39-44 ans et des 44-49 ans sont les moins représentés, avec 10,0% et 6,7% respectivement.

**Figure 3: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon l'âge**

**Source : établie par nous-mêmes**

Ce résultat explique que la majorité de l'échantillon (83,3%) est âgée de 24 à 39 ans. Cela indique une population relativement jeune, Les employés de 39 ans et plus représentent une minorité, ce qui pourrait suggérer une moindre présence des employés plus âgés au sein de l'entreprise.

La prédominance de la tranche d'âge des 34-39 ans pourrait influencer les résultats de notre étude sur la satisfaction des besoins psychologiques et la santé psychologique. Les personnes de cette tranche d'âge sont souvent à des étapes cruciales de leur carrière et de leur vie personnelle, ce qui peut affecter leurs perceptions et leur santé psychologique.

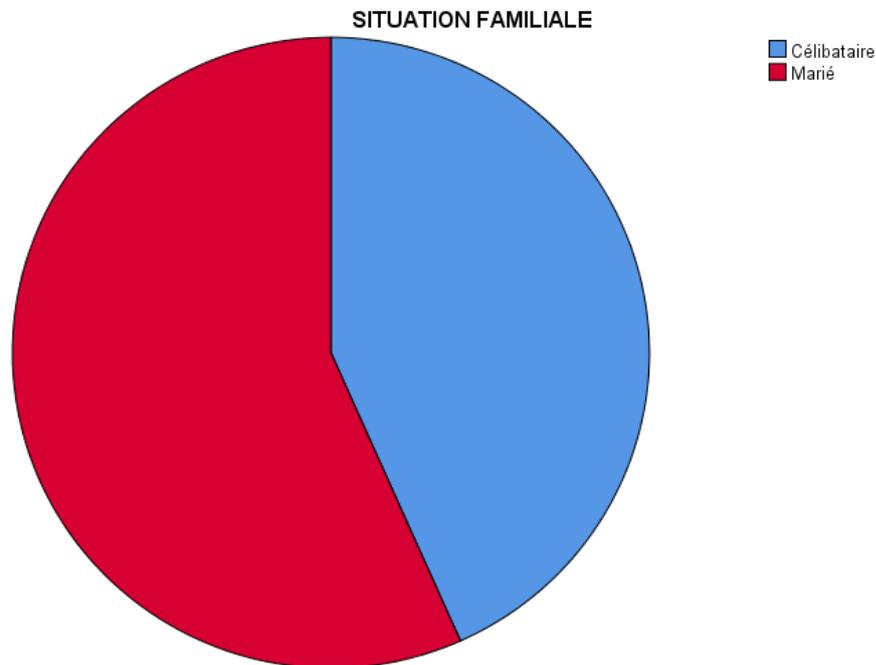
**Tableau 4: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale**

		SITUATION FAMILIALE			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Célibataire	13	43,3	43,3	43,3
	Marié	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Source : output du SPSS de l'enquête**

D'après le tableau ci-dessus, la majorité de l'échantillon est composée de personnes mariées, représentant 56,7% de la population étudiée, les célibataires représentent 43,3% de l'échantillon.

**Figure 4: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon la situation familiale**



Source : établie par nous-mêmes

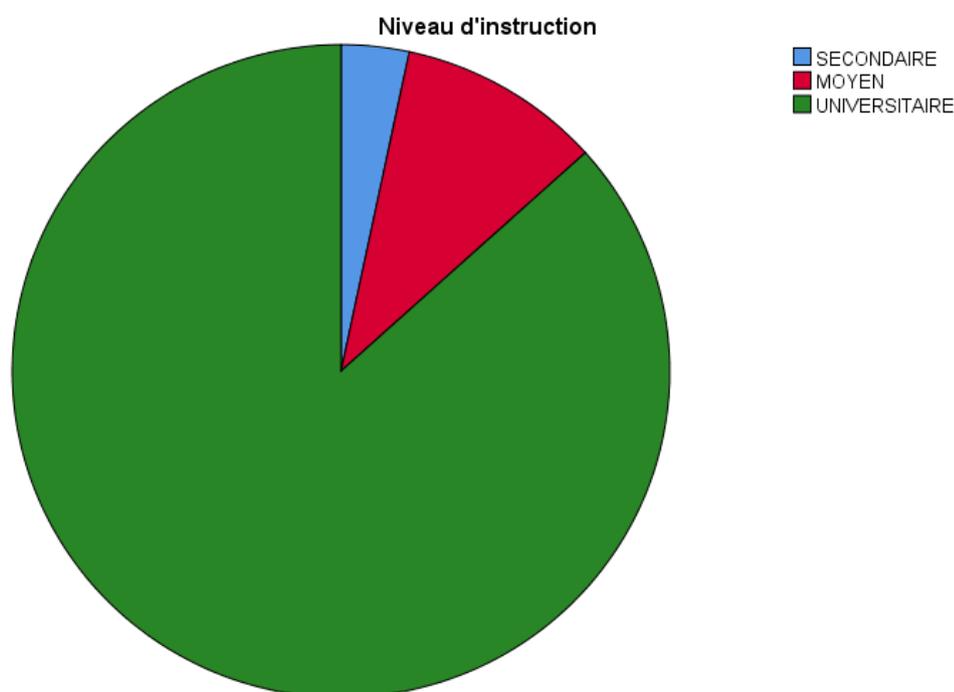
D'après ces résultats on peut dire que la répartition presque équilibrée entre célibataires et mariés permet de comparer les deux groupes de manière significative. Cette diversité dans la situation familiale peut influencer la satisfaction des besoins psychologiques et la santé psychologique. Les responsabilités et les défis diffèrent souvent entre les personnes mariées et les célibataires, ce qui peut affecter leur bien-être et leurs perceptions au travail.

**Tableau 5: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction**

		Niveau d'instruction			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	SECONDAIRE	1	3,3	3,3	3,3
	MOYEN	3	10,0	10,0	13,3
	UNIVERSITAIRE	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Source : output du SPSS de l'enquête**

Selon les données du tableau précédent, la majorité écrasante de l'échantillon a un niveau d'instruction universitaire, représentant 86,7% de la population étudiée, les niveaux d'instruction secondaire et moyen sont très peu représentés, avec respectivement 3,3% et 10,0%.

**Figure 5: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction**

**Source : établie par nous-mêmes**

On constate donc que la forte prédominance de personnes ayant un niveau d'instruction universitaire suggère que l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE emploie principalement des personnes hautement qualifiées. Cela peut être lié aux exigences des postes disponibles au sein de l'entreprise, qui pourraient nécessiter des compétences et des connaissances spécialisées.

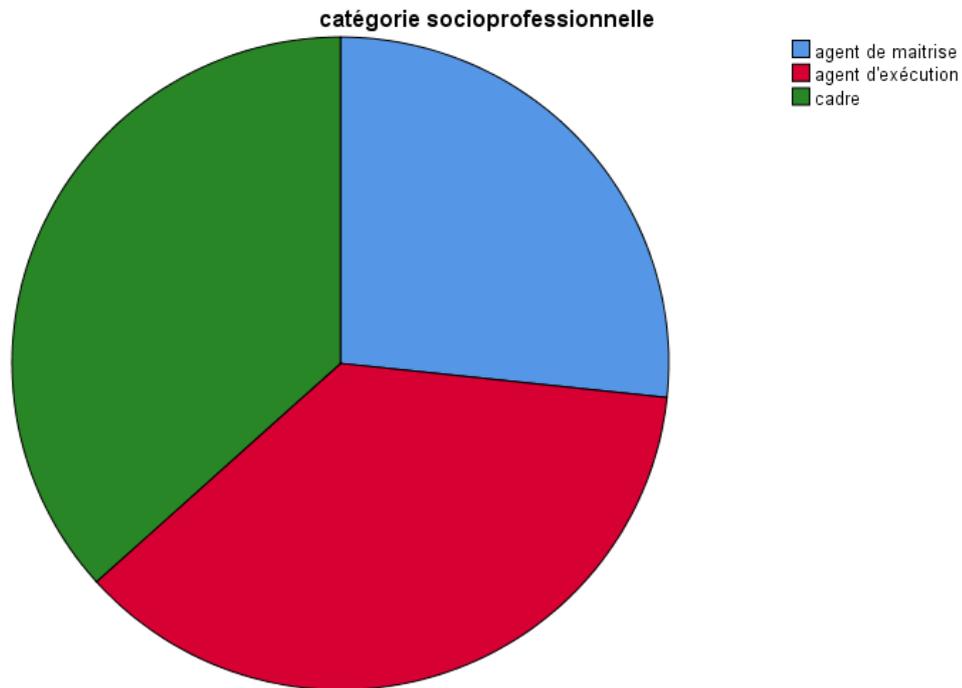
**Tableau 6: La répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle**

		catégorie socioprofessionnelle			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	agent de maîtrise	8	26,7	26,7	26,7
	agent d'exécution	11	36,7	36,7	63,3
	cadre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Source : output du SPSS de l'enquête**

Selon le tableau ci-dessus, les agents d'exécution et les cadres constituent chacun 36,7% de l'échantillon, représentant ainsi les deux groupes les plus nombreux, Les agents de maîtrise forment 26,7% de l'échantillon, étant le groupe le moins représenté parmi les trois catégories socioprofessionnelles.

**Figure 6: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle**



Source : établie par nous-mêmes

D'après ces résultats on constate que notre échantillon est relativement bien équilibré entre les trois catégories socioprofessionnelles, avec une légère prédominance des agents d'exécution et des cadres. Cette diversité permet d'obtenir une perspective complète sur les dynamiques internes de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE.

Tableau 7: Répartition des enquêtés selon le nombre d'année d'expérience

		Nombre d'année d'expérience			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	[1-4[	13	43,3	43,3	43,3
	[4-8[	6	20,0	20,0	63,3
	[8-12[	7	23,3	23,3	86,7
	[12-16[	3	10,0	10,0	96,7
	[16-20[	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Source : output du SPSS de l'enquête

Le tableau précédent nous montre que la majorité de l'échantillon a entre 1 et 4 ans d'expérience, représentant 43,3% de la population étudiée, les employés ayant entre 4 et 8 ans d'expérience représentent 20,0% de l'échantillon, et ceux ayant entre 8 et 12 ans d'expérience représentent 23,3%. Les employés ayant entre 12 et 16 ans d'expérience constituent 10,0% de l'échantillon, tandis que ceux ayant entre 16 et 20 ans d'expérience ne représentent que 3,3%.

**Figure 7: Présentation graphique de l'échantillon d'étude selon le nombre d'année d'expérience**



Source : établie par nous-mêmes

D'après ces résultats statistiques, on résulte que la forte proportion d'employés ayant entre 1 et 4 ans d'expérience suggère que l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE recrute régulièrement des employés relativement nouveaux ou en début de carrière. Cela peut indiquer une stratégie de renouvellement ou de développement des talents, la présence significative d'employés dans les tranches d'expérience intermédiaires (4-8 ans et 8-12 ans) montre que l'entreprise a aussi une bonne rétention de ses employés, permettant une transmission continue de l'expérience et des compétences.

### 3- Les difficultés rencontrées

Parmi les difficultés qu'on à rencontrer 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'il était souvent occupé.
- Le nombre de séances était insuffisant (seulement une séance par semaine).
- Le manque de communication avec la population de l'échantillonnage.

## **Synthèse**

Ce chapitre présente en détail les procédures méthodologiques adoptées pour notre recherche. Il commence par décrire le lieu de l'enquête et explique la méthodologie choisie. Une pré-enquête a été menée pour préparer le terrain, dont les étapes et le déroulement sont également décrits. La méthode principale de recherche est justifiée et l'outil de mesure, notamment une échelle, est présenté en détail. La population d'étude est analysée, avec une attention particulière aux caractéristiques des participants. Enfin, les difficultés rencontrées au cours de la recherche sont discutées.

# **Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats**

## Préambule

Ce chapitre est consacré à l'analyse et à l'interprétation des données recueillies dans le cadre de la recherche. Il examine les résultats relatifs aux différentes hypothèses formulées, en les analysant et en les interprétant de manière détaillée. Chaque hypothèse est discutée séparément pour en tirer des conclusions précises et pertinentes. Le chapitre se termine par une synthèse globale des résultats de la recherche, suivie d'une discussion approfondie pour chaque hypothèse, permettant de contextualiser les résultats obtenus.

## 1- Analyse et interprétation des résultats relatifs aux hypothèses de la recherche

### 1.1 Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse

Nous allons présenter les résultats relatifs à la première hypothèse qui stipule :

« Il y a une relation significative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologique et le bien-être au travail »

**Tableau 8: Résultats de la corrélation de Pearson de la 1ère hypothèse**

		Corrélations	
		satisfactionbesoin spsy	bienêtrere travail
satisfactionbesoinspsy	Corrélation de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
bienêtrere travail	Corrélation de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

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

**Source : output du SPSS de l'enquête**

## Commentaire

D'après les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus, la corrélation de Pearson montre une relation significative entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et le bien-être au travail. Avec une corrélation de  $r=0,732$  et une valeur  $p= 0,000 < 0,005$  ce qui fait que notre hypothèse selon laquelle il existe une relation significative entre ces deux variables est soutenue par les données.

### 1.2 Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse

Nous allons présenter les résultats relatifs à la deuxième hypothèse qui stipule :

« Il y a une relation négative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologique et la détresse psychologique »

**Tableau 9: Résultats de la corrélation de Pearson de la 2ème hypothèse**

		Corrélations	
		satisfactionbesoins psy	détressepsy
satisfactionbesoinspsy	Corrélation de Pearson	1	-,561**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	30	30
détressepsy	Corrélation de Pearson	-,561**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	30	30

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

**Source : output du SPSS de l'enquête**

## Commentaire

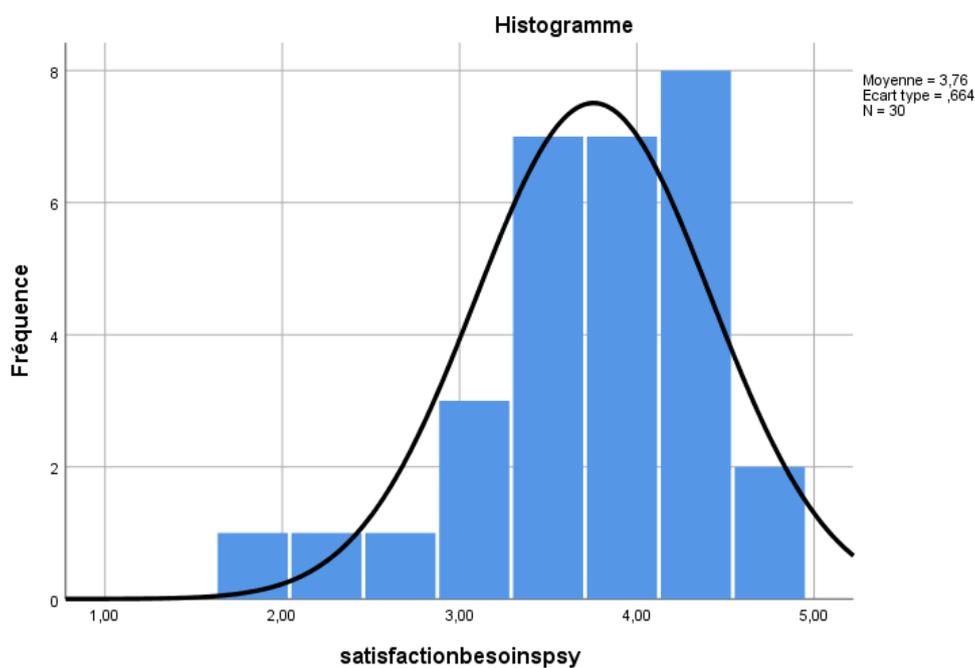
Le tableau précédent montre une relation négative entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la détresse psychologique. Avec une corrélation de  $r=-0,561$  et une valeur  $p=0,001 < 0,005$ , ce qui veut dire que notre hypothèse est soutenue par les résultats obtenus.

### 1.3 Analyse et interprétation des résultats de la troisième hypothèse

Nous présenterons les résultats relatifs à la troisième hypothèse qui stipule :

« Il n'y a pas une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la satisfaction des besoins psychologiques »

**Figure 8: Histogramme de validité de la 3ème hypothèse**



Source : output du SPSS de l'enquête

**Commentaire**

Cet histogramme montre que la majorité des participants ont une satisfaction des besoins psychologiques modérément élevée, avec une moyenne de 3,76 sur une échelle de 5. La distribution est légèrement asymétrique vers la gauche, et les scores sont relativement concentrés autour de la moyenne, comme l'indique l'écart type de 0,664. La courbe de densité superposée aide à visualiser la forme globale de la distribution, confirmant une distribution proche de la normale avec une légère asymétrie.

**Tableau 10: Résultats du Test T des échantillons indépendants de la 3ème hypothèse**

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
satisfactionbes oinspsy	Hypothèse de variances égales	3,627	,067	2,021	28	,053	,55072	,27256	-,00759	1,10904
	Hypothèse de variances inégales			1,536	7,331	,166	,55072	,35847	-,28923	1,39068

**Source : output du SPSS de l'enquête**

**Commentaire**

D'après les résultats du test t pour échantillons indépendants on constate qu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à

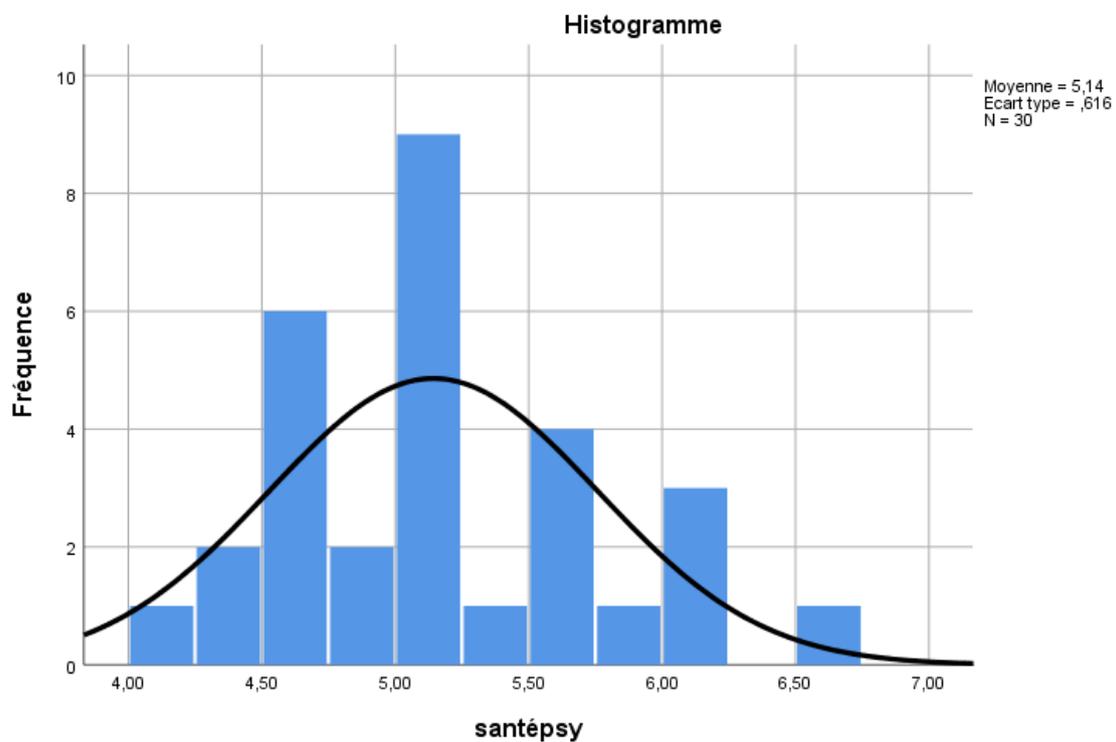
la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux au niveau de confiance de 95 %. La valeur p de 0,053 est légèrement supérieure au seuil de 0,05, et l'intervalle de confiance inclut 0. Ce qui indique que les résultats obtenus confirment notre hypothèse.

#### 1.4 Analyse et interprétation des résultats de la quatrième hypothèse

Nous présenterons les résultats relatifs à la quatrième hypothèse qui stipule :

« Il n'y a pas une différence significative entre les hommes et les femmes quant au niveau de santé psychologique »

**Figure 9: Histogramme de validité de la 4ème hypothèse**



Source : output du SPSS de l'enquête

**Commentaire**

D’après cet histogramme ci-dessus, on remarque que la plupart des participants présentent des scores de "santépsy" relativement élevés, avec une moyenne de 5,14 sur une échelle de 7. La répartition des scores montre une légère asymétrie, avec une plus grande concentration près de la moyenne. La courbe de densité ajoutée permet de visualiser la forme générale de cette distribution, confirmant une tendance légèrement asymétrique et une variabilité modérée des scores.

**Tableau 11: Résultats du Test T des échantillons indépendants de la 4ème hypothèse**

		Test des échantillons indépendants								
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
santé psy	Hypothèse de variances égales	1,296	,265	,292	28	,773	,07881	,27010	-,47447	,63210
	Hypothèse de variances inégales			,325	11,963	,751	,07881	,24269	-,45015	,60778

**Source : output du SPSS de l’enquête**

**Commentaire**

D’après ce tableau du test t pour échantillons indépendants on constate qu’il n'existe pas de différence significative entre les hommes et les femmes en termes de santé psychologique, avec un niveau de confiance de 95 %. La valeur p obtenue, 0,773, est largement supérieure au seuil de 0,05, et l’intervalle de

confiance comprend 0. Ainsi, nous concluons que les résultats obtenus appuient notre dernière hypothèse.

## **2- Discussion des résultats relatifs aux hypothèses**

D'après notre étude effectuée sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique dans l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE il est possible de confirmer notre hypothèse générale, nous avons fait une analyse statistique détaillée à l'aide de tableaux et de graphiques, permettant de confirmer ou de réfuter nos hypothèses initiales.

### **2-1- Discussion des résultats de la première hypothèse**

D'après la lecture statistique de la première hypothèse stipulant « Il y a une relation significative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologique et le bien-être au travail »

La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, à savoir la compétence, l'affiliation sociale et l'autonomie, joue un rôle crucial dans l'atteinte du bien-être au travail. Selon Deci et Ryan (2002), le mécanisme essentiel soutenant la santé psychologique et le fonctionnement optimal des individus repose sur la satisfaction de ces trois besoins de base. L'autonomie permet aux individus de se sentir libres et responsables de leurs actions, la compétence leur donne la sensation d'être efficaces et capables dans leurs activités, et l'affiliation sociale leur offre un sentiment de connexion et de relation positive avec les autres. Ces besoins sont considérés comme essentiels pour chaque individu et doivent être satisfaits par l'environnement pour aboutir à un état psychologique positif.

De nombreuses études dans divers domaines confirment ce postulat, montrant que la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux est nécessaire pour atteindre et expliquer le bien-être au travail. Par exemple, les

recherches de Patrick, Coneyello et Knee (2007) ainsi que celles de Deci, Ryan et Gagné (2001) révèlent que la satisfaction de ces besoins est positivement corrélée au bien-être général des individus et négativement corrélée à la détresse psychologique. Autrement dit, lorsque les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont satisfaits, les individus éprouvent un plus grand bien-être et une moindre détresse psychologique. Ces résultats soulignent l'importance de créer des environnements de travail qui soutiennent la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux pour promouvoir la santé et le bien-être des employés.

En conclusion, notre hypothèse selon laquelle un environnement de travail favorable à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux est significativement lié au bien-être au travail est confirmée par les résultats obtenus.

## **2-2- Discussion de résultats relatifs à la deuxième hypothèse**

Rappelant de la deuxième hypothèse : « Il y a une relation négative entre un environnement de travail qui encourage la satisfaction des besoins psychologique et la détresse psychologique »

Cette l'hypothèse est soutenue par plusieurs études. Les recherches de Baard, Deci et Ryan (2004) démontrent des liens négatifs significatifs entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux - autonomie, compétence et affiliation sociale - et des niveaux réduits d'anxiété et de dépression. Dans un environnement de travail qui favorise la satisfaction de ces besoins, les individus ressentent moins de détresse psychologique.

Les études montrent que lorsque les employés se sentent autonomes, compétents et connectés socialement, ils sont moins susceptibles de souffrir de symptômes de détresse psychologique, tels que l'anxiété et la dépression. Par exemple, Baard et al. (2004) ont trouvé que les travailleurs dont les besoins

psychologiques étaient satisfaits présentaient des niveaux significativement plus bas de détresse psychologique, illustrant ainsi l'importance d'un environnement de travail soutenant ces besoins.

De même, une autre étude de Deci et Ryan (2004) confirme que la satisfaction des besoins psychologiques réduit les signes de stress et de burnout. Ces résultats soulignent que les entreprises et les organisations devraient s'efforcer de créer des environnements qui non seulement encouragent la productivité, mais aussi répondent aux besoins psychologiques de leurs employés. Cela peut être réalisé par des pratiques de gestion favorisant l'autonomie, des opportunités de développement des compétences et un soutien social adéquat.

Enfin, ces recherches montrent clairement que la satisfaction des besoins psychologiques au travail est un facteur clé pour minimiser la détresse psychologique et améliorer le bien-être général des employés, confirmant ainsi notre hypothèse.

### **2-3- Discussion de résultats relatifs à troisième hypothèse**

L'hypothèse stipulant qu'il n'existerait pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux a été confirmée par les résultats obtenus. Les analyses statistiques, notamment le test t pour échantillons indépendants, ont montré qu'il n'y a pas de différence significative entre les sexes en termes de satisfaction des besoins psychologiques. Ces résultats sont cohérents avec plusieurs études antérieures qui ont exploré la satisfaction des besoins psychologiques dans différents contextes. Par exemple, Deci et Ryan (2000) ont suggéré que les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont universels et essentiels pour tous les individus, indépendamment du sexe. De plus, la recherche menée par Patrick, Knee et Coneyello (2007) n'a pas trouvé de

différences significatives entre les sexes en ce qui concerne la satisfaction de ces besoins dans divers environnements professionnels.

L'absence de différence significative entre les hommes et les femmes pourrait être attribuée au fait que les besoins psychologiques fondamentaux sont intrinsèques à tous les êtres humains. Les environnements de travail modernes, qui tendent à être plus inclusifs et à promouvoir des politiques d'égalité, peuvent également contribuer à minimiser les différences entre les sexes dans la satisfaction de ces besoins. En somme, les données obtenues confirment notre hypothèse initiale et indiquent que les hommes et les femmes éprouvent des niveaux de satisfaction des besoins psychologiques similaires, soulignant ainsi l'universalité de ces besoins dans le contexte professionnel.

#### **2-4- Discussion de résultats relatifs à quatrième hypothèse**

D'après les résultats obtenus notre hypothèse stipulant « il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à leur santé psychologique » a été confirmée. Les analyses statistiques, en particulier le test t pour échantillons indépendants, ont démontré l'absence de différence notable entre les sexes en termes de santé mentale. Ces résultats sont en accord avec plusieurs études antérieures. Par exemple, les recherches de Deci et Ryan (2000) ainsi que celles de Baard et al. (2004) ont mis en évidence que les besoins psychologiques fondamentaux et les niveaux de santé psychologique sont universels et affectent de manière similaire les hommes et les femmes. Ces études montrent que la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale conduit à des niveaux élevés de bien-être psychologique et à des niveaux réduits de détresse psychologique pour tous les individus, indépendamment de leur sexe.

L'absence de différence significative entre les sexes quant au niveau de santé psychologique peut être attribuée à plusieurs facteurs. Premièrement, les

environnements de travail contemporains, qui s'efforcent de promouvoir l'égalité des sexes et le bien-être des employés, peuvent contribuer à équilibrer les niveaux de santé psychologique entre les hommes et les femmes. Deuxièmement, les mécanismes psychologiques fondamentaux qui sous-tendent la santé mentale, tels que le soutien social, l'autonomie et la compétence, sont essentiels pour tous les individus et ne varient pas significativement selon le sexe.

Enfin, les données obtenues confirment notre hypothèse initiale et suggèrent que les hommes et les femmes bénéficient de niveaux similaires de santé psychologique dans des environnements de travail équitables et soutenant. Ces résultats soulignent l'importance de politiques et de pratiques inclusives qui favorisent la santé mentale de tous les employés, indépendamment de leur sexe.

### **Discussion générale des résultats**

On conclut que, nos analyses ont révélé une forte corrélation positive entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux au travail et le bien-être psychologique des employés, confirmant ainsi l'importance de prendre en compte ces besoins dans la promotion du bien-être en milieu professionnel. Ces résultats sont en accord avec des études antérieures qui soulignent le rôle crucial de l'autonomie, de la compétence et de l'affiliation sociale dans le maintien d'une santé mentale positive.

En ce qui concerne les différences entre hommes et femmes, nos résultats ont confirmé les hypothèses initiales qui suggéraient l'absence de disparités significatives en termes de santé psychologique et de satisfaction des besoins psychologiques. Les analyses statistiques n'ont pas révélé de différences significatives entre les sexes dans ces domaines, mettant en évidence

l'universalité des besoins psychologiques fondamentaux et leur impact similaire sur la santé mentale, indépendamment du genre.

Ces constatations soulignent l'importance pour les entreprises et les organisations de mettre en place des politiques et des pratiques qui favorisent la satisfaction des besoins psychologiques au travail, tout en veillant à promouvoir un environnement inclusif et équitable pour tous les employés, quel que soit leur sexe. En fournissant un soutien adéquat et en encourageant le développement personnel et professionnel, les entreprises peuvent contribuer à améliorer le bien-être psychologique de leurs employés, renforçant ainsi leur engagement, leur satisfaction au travail et leur performance globale.

## **Synthèse**

Ce chapitre présente une analyse approfondie et une interprétation des données recueillies, en examinant les résultats liés aux différentes hypothèses de la recherche. Chaque hypothèse est analysée et interprétée de manière détaillée, la synthèse des résultats de la recherche offre une vue d'ensemble des conclusions tirées, tandis que la discussion qui suit permet de contextualiser ces résultats et de souligner leurs implications principales. Ce chapitre fournit ainsi une compréhension complète des données et de leur signification par rapport aux hypothèses initiales.

# **Conclusion**

### Conclusion

En conclusion, notre recherche a exploré de manière approfondie la relation entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et la santé psychologique au travail, en se concentrant spécifiquement sur l'étude menée au sein de l'entreprise SARL BEJAIA LOGISTIQUE en Algérie. Les résultats obtenus ont mis en évidence l'importance capitale d'un environnement de travail qui favorise la satisfaction des besoins psychologiques des employés pour leur bien-être et pour la performance globale de l'organisation.

À travers une méthodologie rigoureuse et une analyse minutieuse des données, ce travail de recherche a confirmé l'existence d'une corrélation significative entre la satisfaction des besoins psychologiques et la santé psychologique des travailleurs. Les bonnes conditions de travail, la gestion efficace et l'attention portée aux besoins des employés au sein de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE ont été identifiées comme des facteurs clés contribuant à un environnement propice à la santé mentale des individus.

Cette étude souligne l'importance pour les entreprises algériennes de reconnaître et de répondre aux besoins psychologiques de leurs employés, non seulement pour améliorer leur bien-être, mais aussi pour favoriser leur engagement, leur motivation et leur productivité. En mettant en lumière l'impact positif d'un environnement de travail favorable à la satisfaction des besoins psychologiques, ce mémoire appelle à une prise de conscience collective et à des actions concrètes visant à promouvoir la santé mentale au travail.

En définitive, notre étude offre des perspectives précieuses pour les entreprises désireuses d'instaurer des pratiques et des politiques favorables à la santé psychologique de leurs employés, contribuant ainsi à la construction d'un environnement professionnel épanouissant, équilibré et propice à la réussite individuelle et collective.

# Liste bibliographie

## Liste bibliographique

### Ouvrages

1. Angers, M. (1997). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Casbah.
2. Bidoy, E. (2008). Les nouveaux paradigmes de la santé et le bien-être à tout prix. Bruxelles : Lancier.
3. Bouardi, C., Grigori, N., Manard, J. Y., & Nicolas-Roussian. (2004). Psychologie sociale appliquée. Ingres : Ingres.
4. Bruchon-Schweitzer, M. (2002). Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes. Paris : Dunod.
5. Combessie, J. C. (2007). La méthode en sociologie.
6. Dagenais-Desmarais, V. (2014). Le bien-être au travail, levier d'engagement et de motivation. In P. Paillé (Éd.), Attirer, retenir et fidéliser les ressources humaines : nouveaux enjeux, nouvelles réponses (pp. 83-102). Québec : Presses de l'Université Laval.
7. Deci, E.L. (2000). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior (p. 205). [Book chapter]. Publisher.
8. Forest, J. (2007). Le bien-être au travail. École des sciences de gestion. Québec.
9. Grawitz, M. (1972). Méthodes des sciences sociales (4e éd.). Paris : Dalloz.
10. La Guardia, J.G., & Ryan, R.M. (2000). Self-determination theory and well-being in the face of an eventuality: The role of psychological needs. In Theory and Research in Education, 2, 145-159.
11. Limoussin, J. P., & son groupe. (2010). Guide PME/PMI : Santé et sécurité au travail. Paris : Économica.
12. Louche, C. (2007). Introduction à la psychologie du travail et des organisations. Paris : Armand Colin.
13. Organisation mondiale de la santé, OMS. (1946, juin). Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New-York, 19-22 juin 1946. Récupéré de [www.who.int/about/definition/fr/](http://www.who.int/about/definition/fr/)
14. Plane, J. M. (2003). Théorie des organisations (2ème éd.). Paris : Dunod.
15. Quevy, R., & Compehaut, L. V. (1995). Manuel de recherche en sciences sociales. Paris : Dunod.

16. Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Prentice-Hall.
17. Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris : Économica.
18. Saint-Arnaud, Y. (1989). *Intervention psychosociale : Théorie et pratique*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
19. Saint-Arnaud, Y. (1989). *Intervention psychosociale : théorie et pratique*. [Psychosocial intervention: theory and practice]. Les presses de l'Université de Montréal.
20. Thill, E. E., & Vallerand, R. J. (1993). *Psychologie de la motivation*. Laval, Québec : Édition Études Vivantes.
21. Truchet, D. (année non précisée). *Droit de la santé publique (7ème éd.)*.
22. Dupont, p. (2023) Les effet de la motivation sur la performance. 34 (10), 2045-2068.

### Dictionnaires

1. Akoun, A., & Ansart, P. (1999). *Le Robert sociologique*. Paris : Le Seuil Robert.
2. Grawitz, M. (2000). *Lexique des sciences sociales (7ème éd.)*. Paris : Dalloz.
3. Sillamy, N. (2003). *Dictionnaire de psychologie*. Paris : Larousse.

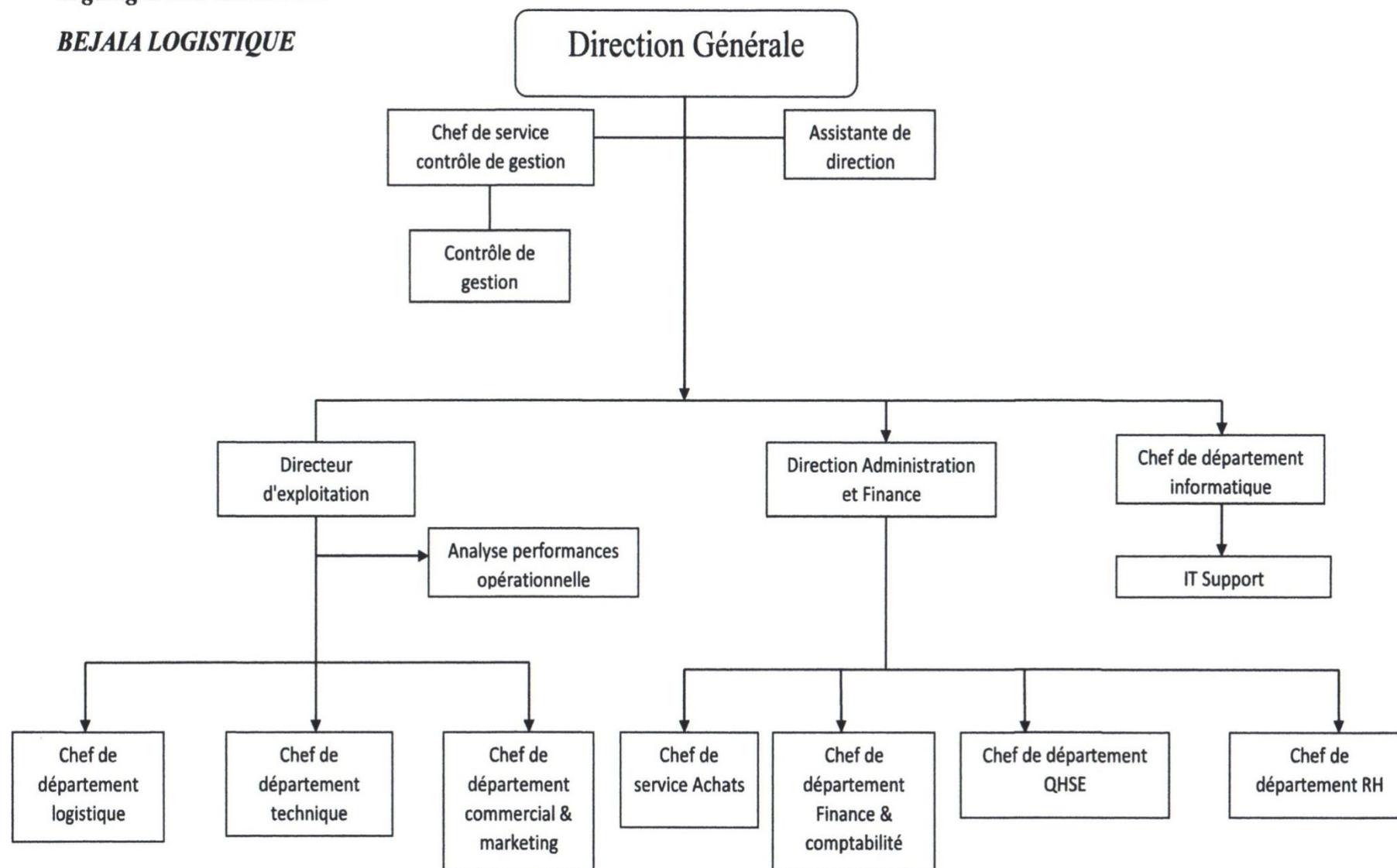
### Revue

1. Lagardia, J. G., & Ryan, R. M. (2002). *Revue québécoise de psychologie*, 21(2).

### Thèses

1. Bouterfas, N. (2014). *Vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : Quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien-être, la détresse et l'épuisement?* [Doctoral dissertation, Université Charles de Gaulle - Lille 3].
2. Brien, M. (2011). *La satisfaction des trois besoins fondamentaux peut-elle contribuer à la performance? L'apport de la santé psychologique*. Département de psychologie, Faculté des arts et des organisations, Université de Montréal.

# **Annexes**

**Annexe 1 : Organigramme de Sarl Beiaia Logistique**  
*Organigramme de la SARL***BEJALA LOGISTIQUE**

**Annexe 2 : 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 : « la satisfaction des besoins psychologique fondamentaux et 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.

**Elaboré par :**

**Maibeche salim**

**Zouaoui izri**

**encadré par :**

**Slimani naima**

**AXE 1 : 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.

**Consigne :** en utilisant l'échelle suivante, entourez la réponse qui représente le mieux votre degré d'accord pour chaque affirmation.

<b>En désaccord</b>	<b>Plutôt en accord</b>	<b>Tout a fait d'accord</b>	<b>En accord</b>	<b>Fortement d'accord</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## **AXE 2 : Mesures de la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux**

<b>N°</b>	<b>Item</b>	<b>Ancrage</b>				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Mon travail me permet de prendre des décisions	1	2	3	4	5
<b>2</b>	Je peux exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail	1	2	3	4	5
<b>3</b>	je peux assumer des responsabilités dans mon travail	1	2	3	4	5
<b>4</b>	Au travail je me sens libre d'exécuter mes tâches à ma façon	1	2	3	4	5
<b>5</b>	J'ai les capacités pour bien faire mon travail	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Je me sens compétent à mon travail	1	2	3	4	5
<b>7</b>	Je réussis bien dans mon travail	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Je suis capable de résoudre des problèmes dans mon travail	1	2	3	4	5
<b>9</b>	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens compris	1	2	3	4	5
<b>10</b>	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens écouté	1	2	3	4	5
<b>11</b>	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens en confiance avec eux	1	2	3	4	5

<b>12</b>	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens un ami pour eux	1	2	3	4	5
-----------	---	---	---	---	---	---

### **AXE 3 : La santé psychologique au travail**

#### **PARTIE 1 : Le bien-être au travail**

<b>N°</b>	<b>Item</b>	<b>Ancrage</b>				
<b>1</b>	je me sens équilibré(e) émotionnellement	1	2	3	4	5
<b>2</b>	j'ai un bon moral	1	2	3	4	5
<b>3</b>	J'ai du plaisir dans mes relations	1	2	3	4	5
<b>4</b>	Je me sens apprécié(e) des autres	1	2	3	4	5
<b>5</b>	Je me sens énergique	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Je demeure moi-même avec quiconque	1	2	3	4	5
<b>7</b>	Je trouve mon travail stimulant	1	2	3	4	5
<b>8</b>	J'ai le goût d'entreprendre plein de choses	1	2	3	4	5
<b>9</b>	J'ai des buts	1	2	3	4	5

## PARTIE 2 : La détresse psychologique au travail

N	Items	Ancrage				
		1	2	3	4	5
1	Je suis agressif pour tous et pour rien	1	2	3	4	5
2	J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde	1	2	3	4	5
3	J'ai l'impression d'avoir raté ma carrière	1	2	3	4	5
4	J'ai preuve de la difficulté faire face à mes problèmes	1	2	3	4	5
5	Je suis facilement irritable, je réagis plutôt mal et /ou avec colère aux commentaires qu'on me fait	1	2	3	4	5
6	je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus	1	2	3	4	5
7	Je me sens dévaloriser, je me sens diminuer	1	2	3	4	5
8	je suis en conflit avec mes collègues de travail	1	2	3	4	5
9	J'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner	1	2	3	4	5
10	Je me sens triste	1	2	3	4	5
11	J'ai l'impression que personne ne m'aime	1	2	3	4	5
12	Je suis arrogant et même « bête » avec mes collègues de travail	1	2	3	4	5
13	Je manque de confiance en moi	1	2	3	4	5
14	Je me sens préoccupé, anxieux	1	2	3	4	5
15	Je perds patience facilement	1	2	3	4	5

### Annexe 3: Statistiques de fiabilité

#### Statistiques de fiabilité

ALPHA DE CRONBACH	NOMBRE D'ELEMENTS
,720	36

**Annexe 4: La répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe**

		<b>SEXE</b>			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	23	76,7	76,7	76,7
	Féminin	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Annexe 5: La répartition de l'échantillon d'étude selon l'âge**

		<b>AGE</b>			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	[24]29-	6	20,0	20,0	20,0
	[29-34[	8	26,7	26,7	46,7
	[34-39[	11	36,7	36,7	83,3
	[39-44[	3	10,0	10,0	93,3
	[44-49[	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Annexe 6: La répartition de l'échantillon selon la situation familiale****SITUATION FAMILIALE**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Célibataire	13	43,3	43,3	43,3
	Marié	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Annexe 7: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction****Niveau d'instruction**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	SECONDAIRE	1	3,3	3,3	3,3
	MOYEN	3	10,0	10,0	13,3
	UNIVERSITAIRE	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Annexe 8: La répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle****catégorie socioprofessionnelle**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	agent de maîtrise	8	26,7	26,7	26,7
	agent d'exécution	11	36,7	36,7	63,3
	cadre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Annexe 9: Répartition des enquêtés selon le nombre d'année d'expérience**

		Nombre d'année d'expérience			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	[1-4[	13	43,3	43,3	43,3
	[4-8[	6	20,0	20,0	63,3
	[8-12[	7	23,3	23,3	86,7
	[12-16[	3	10,0	10,0	96,7
	[16-20[	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Annexe 10: Résultats de la corrélation de Pearson de la 1ère hypothèse****Corrélations**

		satisfactionbesoin spsy	bienêtrere travail
satisfactionbesoinspsy	Corrélation de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
bienêtrere travail	Corrélation de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

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

**Annexe 11: Résultats de la corrélation de Pearson de la 2ème hypothèse****Corrélations**

		satisfactionbesoins psy	détressepsy
satisfactionbesoinspsy	Corrélation de Pearson	1	-,561**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	30	30
détressepsy	Corrélation de Pearson	-,561**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	30	30

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

## Annexe 12: Résultats du Test T des échantillons indépendants de la 3ème hypothèse

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
satisfactionbes oinspsy	Hypothèse de variances égales	3,627	,067	2,021	28	,053	,55072	,27256	-,00759	1,10904
	Hypothèse de variances inégales			1,536	7,331	,166	,55072	,35847	-,28923	1,39068

## Annexe 13: Résultats du Test T des échantillons indépendants de la 4ème hypothèse

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
santé psy	Hypothèse de variances égales	1,296	,265	,292	28	,773	,07881	,27010	-,47447	,63210
	Hypothèse de variances inégales			,325	11,963	,751	,07881	,24269	-,45015	,60778

# **Table des matières**

Remerciement

Dédicaces

Liste des tableaux

Liste des figures

Sommaire

Introduction ..... 1

**Partie théorique**

**Chapitre I : Cadre méthodologique de la problématique**

1-Problématique ..... 4

2-Hypothèses ..... 6

3-Définition des concepts clés ..... 7

4-Les objectifs de la recherche ..... 9

5-Les études antérieures ..... 10

**Chapitre II : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux**

Préambule

1- La définition des besoins psychologique fondamentaux ..... 14

    1-1- Le concept de besoin ..... 14

        A- définition sociologique de besoin ..... 14

        B- La définition physiologique de besoin ..... 14

    1-2- La définition du besoin dans l'Approche d'intervention favorisant  
l'autonomie ..... 15

    1-3- La définition de la satisfaction au travail ..... 15

2- Les théories des besoins ..... 16

2-1- La théorie de l'autodétermination .....	16
2-2- La théorie des besoins de Maslow.....	21
3- Les trois besoins psychologiques fondamentaux.....	23
3-1- besoin d'autonomie .....	23
3-2- besoin de compétence.....	25
3-3- besoin d'affiliation sociale .....	26
4- L'importance de la satisfaction des besoins fondamentaux .....	27
4-1 L'importance de la satisfaction de besoin de l'autonomie .....	27
4-2 l'importance de la satisfaction de besoins de compétence .....	27
4-3 l'importance de la satisfaction du besoin d'appartenance sociale.....	28
5- Stratégies pour satisfaire les besoins fondamentaux .....	28
6- Les obstacles à la satisfaction des besoins fondamentaux.....	29
Synthèse	

**Chapitre III : La santé psychologique au travail**

Préambule

1- Historique de la santé psychologique au travail .....	33
2-La définition de la santé psychologique au travail .....	34
3- Différentes approches en santé psychologique au travail.....	37
3-1- L'approche causaliste .....	37
3-2- L'approche cognitiviste.....	38
3-3- L'approche psychodynamique .....	39
4- Les indicateurs de la santé psychologique au travail.....	41
4-1- Le bien-être psychologique au travail .....	41
4-2-La détresse psychologique.....	47

Synthèse

**Partie pratique**

**Chapitre IV : Les procédures méthodologiques de la recherche**

Préambule

1- Présentation du lieu de l'enquête .....	53
1-1- Historique de l'entreprise BEJAIA LOGISTIQUE .....	53
1-2- Présentation de l'entreprise BL.....	54
2- Méthodologie de la recherche .....	58
2-1- La pré-enquête .....	58
2-2- La méthode utilisée.....	59
2-3- L'outil de mesure utilisé.....	60
2-4- La population d'étude.....	62
2-5- Présentation des caractéristiques de l'échantillon de l'étude .....	63
3- Les difficultés rencontrées .....	72

Synthèse

**Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats**

Préambule

1- Analyse et interprétation des résultats relatifs aux hypothèses de la recherche .....	75
1.1 Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse .....	75
1.2 Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	76
1.3 Analyse et interprétation des résultats de la troisième hypothèse .....	77
1.4 Analyse et interprétation des résultats de la quatrième hypothèse .....	79
2- Discussion des résultats relatifs aux hypothèses .....	81

## Table des matières

---

2-1- Discussion des résultats de la première hypothèse .....	81
2-2- Discussion de résultats relatifs à la deuxième hypothèse.....	82
2-3- Discussion de résultats relatifs à troisième hypothèse .....	83
2-4- Discussion de résultats relatifs à quatrième hypothèse .....	84
Synthèse	
Conclusion.....	88
Liste bibliographique.....	90
Annexes .....	92
Table des matières .....	102
Résumé	

## **Résumé**

Cette recherche se concentre sur l'étude de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et de la santé psychologique au travail au sein de l'entreprise SARL BEJAIA LOGISTIQUE. Menée dans le cadre d'un Master en Psychologie, elle souligne l'importance cruciale de répondre aux besoins psychologiques des employés pour promouvoir un environnement de travail sain et productif. À travers une méthodologie rigoureuse et une analyse approfondie, l'étude révèle une corrélation significative entre la satisfaction des besoins psychologiques et la santé mentale des travailleurs. Les résultats mettent en évidence l'impact positif d'un environnement de travail favorable à l'épanouissement personnel et professionnel. En s'appuyant sur le cas de la SARL BEJAIA LOGISTIQUE, ce mémoire encourage une prise de conscience collective sur l'importance de répondre aux besoins psychologiques des employés pour améliorer leur bien-être, leur engagement et leur performance. Il offre des perspectives précieuses pour les entreprises souhaitant instaurer des pratiques et des politiques favorables à la santé psychologique, contribuant ainsi à un environnement professionnel épanouissant et propice à la réussite.

**Mots-clés :** satisfaction des besoins psychologiques, santé psychologique, environnement de travail, bien-être des employés, engagement, performance, SARL BEJAIA LOGISTIQUE

## **Abstract**

This research focuses on the study of the satisfaction of fundamental psychological needs and psychological health at work within the company SARL BEJAIA LOGISTIQUE. Conducted as part of a Master's degree in Psychology, it highlights the crucial importance of addressing employees' psychological needs to foster a healthy and productive work environment. Through rigorous methodology and in-depth data analysis, the study reveals a significant correlation between the satisfaction of psychological needs and workers' mental health. The results emphasize the positive impact of a work environment that supports personal and professional development. By highlighting the practical case of SARL BEJAIA LOGISTIQUE, this thesis calls for collective awareness of the importance of recognizing and addressing employees' psychological needs to enhance their well-being, engagement, and performance. It offers valuable insights for companies wishing to establish practices and policies that promote psychological health, thereby contributing to a fulfilling and successful professional environment.

**Keywords:** satisfaction of psychological needs, psychological health, work environment, employee well-being, commitment, performance, SARL BEJAIA LOGISTIQUE