

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université Abderrahmane Mira De Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales



Mémoire de master 2

En vue d'obtention du diplôme de master 2 en psychologie

*Option : psychologie du travail et d'organisation et gestion des ressources
humaines*

Thème:

*L'impact de trait de personnalité selon modèle big five sur la
confiance organisationnelle.*

Lieu de stage : SARL NOMADE AYRIS-AKBOU

Réaliser Par :

**- BOUKEROUIS EL HADI
- SMAALI TAHAR**

Encadre Par :

- Mme. AIT MEDJBER.D

2022/2023

Sommaires

Remerciements

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction1-2

Chapitres 1 : Cadre méthodologique

Préambule.....3

- 1- Problématique.....3 -5
- 2- Les hypothèses de recherche.....6-7
- 3- Les raisons de choix du thème.....7
- 4- Les objectifs de la recherche.....7
- 5- Résumé du chapitre.....7

Partie théorique

Chapitres 2 : les traits de personnalité.

- 1- Préambule..... 8
- 2- Les origines de concept personnalité..... 8-9
- 3- LA définition de la personnalité..... 9-11
- 4- conceptualisation de cinq facteurs de la personnalité 11-12
- 5- l'ouverture d'expérience 12-13
- 6- sous –dimension de dimension ouverture d'expérience..... 13-17
- 7- Ouverture sur le plan professionnelle..... 17
- 8- Conscience18
- 9- sous- dimensions de la dimension conscience professionnelle 19-22
- 10- Extraversion22-23
- 11- Sous-dimensions de la dimension Extraversion..... 23-26
- 12- Névrosisme 26-28
- 13- Sous-dimensions de la dimension Névrosisme 28-30
- 14- Agréabilité..... 30
- 15- Sous-dimensions de la dimension Agréabilité 31-32
- 16- Le lien entre la personnalité et confiance organisationnelle33
- 17- Le lien entre les traits de personnalité selon modele (big five) et confiance organisationnelle33-36
- 18- La personnalité et la performance36-37
- 19- Le modèle à cinq facteurs et la performance..... 37-41
- 20- Conclusion..... 41

Chapitres 3 : confiance organisationnelle.

1- Préambule.....	42
2- Définition de la confiance organisationnelle.....	42-44
3- Les types de la confiance.....	44-45
4- Les théories de la confiance organisationnelle.....	45-46
5- Importance de la confiance organisationnelle.....	46-48
6- L'impact de la confiance organisationnelle sur les comportements organisationnels.	48-49
7- l'instauration de la confiance organisationnelle au sein de l'organisation.....	49-50
8- L'interprétation des comportements déviants à travers le rôle de la confiance du salarié	50-51
9- L'estime de soi et confiance organisationnelle.....	51
10- Les deux niveaux d'analyse: le supérieur et les dirigeants.....	51-53
11- Le lien entre la personnalité et confiance organisationnel.....	53-54
12- Les théories de la confiance organisationnelle.....	54-57
13- Les outils pour développer la confiance organisationnelle.....	58
14- Les trois axes de développement de la confiance.....	58-60
15- La place de la confiance organisationnelle dans les entreprises à l'heure actuelle.....	60-61
16- Conclusion.....	61

Partie pratique

Chapitres 4 : présentation de l'entreprise.

1- Historique de l'entreprise.....	62
2- Principales directions de l'entreprise	
2.1 Direction générale.....	63
2.2 Direction Projet.....	63
2.3 Service ressources humaines et moyens.....	63-64

Chapitres 5 : Analyse et interprétation des résultats.

1- Présentation et analyse des données.....	65-68
- Analyse des caractéristiques de l'échantillon	
2- Fiabilité et la validité du questionnaire.....	69
3- Analyse des résultats.....	69-72
4- Confiance envers le supérieur et les traits de personnalité.....	73-75
5- Confiance envers les collègues et les traits de personnalité.....	75-77
6- Confiance envers la direction et les traits de personnalité.....	77-78
7- Conclusion général.....	78
- Liste bibliographique.....	- - -
Annexe.....	
- L'organigramme	

Introduction

Introduction

Introduction :

Au sein de toute organisation, les relations interpersonnelles et la confiance mutuelle jouent un rôle fondamental dans la création d'un environnement de travail harmonieux et productif. La Confiance organisationnelle est un concept clé qui influence directement ces relations et contribue à la cohésion, à la collaboration et à la performance collective des individus au sein d'une organisation. Par conséquent, il est essentiel de comprendre les déterminants de la confiance organisationnelle pour les chercheurs et les praticiens de la psychologie du travail et de l'Organisation.

La confiance organisationnelle est un élément essentiel dans le fonctionnement et la réussite d'une entreprise. Elle repose sur plusieurs facteurs, tels que la communication ouverte, l'intégrité, la transparence, la compétence et la fiabilité. Lorsque ces éléments sont présents, les employés se sentent en confiance et sont plus enclins à collaborer, partager des informations, prendre des risques et travailler ensemble de manière efficace. Une culture de confiance organisationnelle favorise un environnement de travail positif, où les individus se sentent en sécurité pour exprimer leurs idées, faire des erreurs sans craindre de sanctions excessives, et s'engager pleinement dans leur travail. Cela conduit à une meilleure productivité, à une plus grande créativité et à une rétention des talents au sein de l'organisation.

La confiance organisationnelle ne se limite pas seulement aux relations entre les membres d'une organisation, mais elle englobe également la confiance entre les employés et la direction. Lorsque les employés ont confiance dans les décisions et les actions de la direction, ils sont plus enclins à soutenir les objectifs de l'entreprise et à travailler de manière harmonieuse pour les atteindre. Les traits de personnalité, tels que ceux du modèle Big Five, peuvent influencer la confiance organisationnelle.

L'ouverture à l'expérience, qui mesure la volonté d'explorer de nouvelles idées et expériences, peut rendre les individus plus enclins à faire confiance à leur organisation. De même, l'extraversion, la stabilité émotionnelle, la bienveillance et la conscience peuvent également jouer un rôle dans la confiance organisationnelle. Par exemple, les individus extravertis peuvent développer plus facilement des relations de confiance au sein de leur

Introduction

organisation, tandis que les individus stables émotionnellement sont moins sujets à l'anxiété et peuvent donc être plus enclins à faire confiance.

Il est important de savoir que les traits de personnalité ne déterminent pas à eux seuls le niveau de confiance organisationnelle, car d'autres facteurs, tels que les expériences passées et la culture organisationnelle, sont également importants. Cependant, en comprenant l'influence des traits de personnalité sur la confiance organisationnelle, les entreprises peuvent mieux appréhender les besoins et les attentes de leurs employés, et ainsi favoriser un climat de confiance propice à la réussite collective.

En somme, la confiance organisationnelle repose sur une combinaison complexe de facteurs, dont les traits de personnalité individuels. Comprendre ces déterminants permet aux chercheurs et aux praticiens en psychologie du travail et de l'organisation de développer des interventions visant à renforcer la confiance au sein des organisations et à favoriser un environnement de travail harmonieux et productif.

Afin de bien mener notre étude et expliquer les différents éléments qui sont en relation avec notre thématique de recherche qui s'intitule l'impact de traits de personnalité selon le modèle big-five sur la confiance organisationnelle nous avons divisé notre travail en chapitres.

La Partie théorique se compose de trois chapitres, le premier est réservé au cadre méthodologique qui illustre : la problématique, les hypothèses, définition des concepts clés et objectif de la recherche. Deuxième chapitre, sur les traits de personnalité selon le modèle(big five) . Le troisième est composé de la confiance organisationnelle.

La partie pratique englobe les deux derniers chapitres, le quatrième est Réservé à la présentation de l'organisme d'étude, le cinquième expose l'analyse et l'interprétation des données recueillies sur le terrain l'usine **SARL NOMADE AYRIS –AKBOU**.

Préambule

Ce chapitre regroupe tout un ensemble de procédures qui nous aideront à répondre aux questions qu'on se pose. C'est une démarche rationnelle qui va nous permettre d'examiner le problème à résoudre, d'obtenir des réponses et d'acquérir de nouvelles connaissances. Nous allons présenter la problématique et les hypothèses de notre recherche, ainsi que la définition des concepts-clés. Ensuite, on expliquera les objectifs qu'on souhaite atteindre à la fin de la réalisation de ce modeste travail. On conclura ce chapitre avec les études faites sur ce thème et une discussion sur ces études antérieures.

1. La problématique de la recherche

Au travail, on invoque rarement la confiance en général. On parle plutôt de la confiance en soi, de la confiance en l'autre (son chef, un collègue, un représentant du personnel, etc.), de la confiance dans son organisation et, parfois aussi, de la confiance dans un système technique ou dans un processus de l'organisation. On peut considérer qu'il s'agit là non pas de différents types de confiance, mais de différentes ressources de confiance (Karsenty, 2013) qui peuvent être sollicitées différemment par chaque acteur en fonction des risques possibles dans les situations de travail.

Le travail est par essence relationnel. Cette composante relationnelle du travail a pour conséquence qu'il dépend fondamentalement de la confiance qui se noue entre les acteurs concernés. La confiance est un élément essentiel de la réussite organisationnelle et individuelle (Argyris, 1973 ; Covey, 1990 ; Likert, 1967; McGregor 1961). Elle est identifiée comme un élément fondateur de toute efficacité. Les organisations, les experts en leadership et les chercheurs ont affirmés l'importance d'instaurer la confiance au sein de l'organisation.

La confiance est souvent considérée comme un ingrédient miracle, un catalyseur, un agent de liaison et « la colle de la vie ». Elle se construit dans le temps, en lien à un objet particulier auquel elle s'applique : confiance en l'autre, confiance dans un système. Dans la présente étude, on s'intéresse à la confiance organisationnelle qu'est un concept abstrait; on parle ici de l'organisation dans toute sa globalité incorporant ainsi tous les individus (collègues, superviseurs, direction) qui interagissent avec le travailleur.

La confiance d'un travailleur dans la direction de son organisation induirait non seulement des attitudes et des comportements positifs à l'égard de cette direction, mais également des attitudes positives envers son travail. Notamment, son anxiété diminuerait (Cook et Wall, 1980), sa satisfaction au travail augmenterait (Roberts et O'Reilly, 1974 ; Cook et Wall, 1980

Butler, 1991), ainsi que son engagement dans le travail (Cook et Wall, 1980). Mais surtout, elle influencerait sur son attitude à l'égard de l'organisation dans son ensemble, c'est-à-dire sur son implication dans l'organisation, au sens d'attachement, de dévouement et de loyauté à l'égard de celle-ci (Cook et Wall, 1980 ; De Cotiis et Summers, 1987 ; Brockner, Siegel, Daly, Tyler et Martin, 1997).

La confiance est un élément important dans la relation supérieur-subordonnés (Brower et al. 2009 ; Dirks et Ferrin 2002 ; McAllister 1995; Serva et al. 2005). La confiance en le leadership a été lié à une performance élevée, une hausse de comportements de citoyenneté et attitudes positives envers leur travail et organisations (Colquitt et al. 2007; Dirks et Ferrin 2002). De plus, lorsque les subordonnés font confiance à leurs supérieurs, ils sont plus disposés à accepter l'influence de leur supérieur (Dirks et Ferrin 2002).

Traditionnellement, les études ont porté principalement sur la confiance envers le supérieur (Costigan, Ilter et Berman, 1998 ; Elis et Shockley-Zalabak, 2001). récemment, la confiance dans collègues de travail a gagné en importance en raison du vaste mouvement vers des équipes de travail autogérées. Le succès des équipes autogérées est dépend de la coopération et du travail d'équipe, et les preuves de la recherche indiquent que la confiance entre pairs peut jouer un rôle crucial dans la promotion de la coopération interpersonnelle et dans développer des relations d'équipe efficaces (Jones et George, 1998).

Les trois formes de confiance organisationnelle peuvent avoir des conséquences vitales pour l'organisation.

Le rôle clé que la confiance pourrait jouer pour expliquer les attitudes et les comportements des individus au travail semble acquis puisque, déjà, les articles qui lui sont consacrés s'intéressent aux éventuelles interactions que la confiance pourrait avoir avec d'autres variables régulièrement utilisées en GRH : justice organisationnelle (justice procédurale et distributive), leadership(transformationnel et transactionnel), citoyenneté organisationnelle, etc. certains chercheurs ont même tenté d'étudier le lien entre les traits de personnalité et la confiance.

Ainsi, les chercheurs affirment que la personnalité prend une place importante dans plusieurs aspects du travail et aussi dans le quotidien de chaque personne. Plus précisément, celle-ci permet de prédire de nombreux comportements au travail qui ne peuvent pas être anticipés clairement par d'autres facteurs.

Les traits de personnalité «traduisent les styles cognitifs, émotionnels, relationnels, expérientiels, motivationnels et attitudeux, relativement stables dans le temps et à travers les situations, qui caractérisent les individus », selon cette définition on peut s'attendre à ce que ces traits de personnalité expliquent le phénomène de la confiance qu'on peut qualifier comme un lien émotionnel et relationnel.

Parmi les modèles théoriques des traits de personnalité, le modèle Big five (à cinq facteurs) est le plus validé empiriquement (Le Corff, 2014). il reflète plutôt les tendances comportementales générales de la personne dans divers contextes de sa vie. Les cinq dimensions de personnalité sont l'ouverture à l'expérience, le consciencieux, l'extraversion, l'agréabilité et le névrosisme (Le Corff, 2014).

Une étude longitudinale réalisée sur une période de 50 ans par Judge, Higgins, Thoresen et Barrick (1999). Celle-ci a montré que les traits de personnalité du modèle « Big five » prédiraient une multitude d'aspects du succès professionnel. Les résultats ont aussi mis en évidence que la personnalité significativement liée à l'adoption de plusieurs comportements en emploi. Ces comportements peuvent être productifs ou contre-productifs, ce qui peut amener les gestionnaires et les organisations à se soucier de la personnalité de leurs employés (Barrick et Mount, 2005).

Martins (2002) a étudié la relation entre les cinq dimensions de la personnalité et les pratiques managériales qui s'inscrivent dans la dimension des relations de confiance entre managers et salariés. Il a interrogé 6 528 employés dans l'Afrique du Sud et les résultats indiquent qu'une relation plus faible avec la dimension de confiance a été obtenue pour le modèle de « Big five ».

De même, Martin (2004) a identifié les principaux types de personnalité liés la confiance des parents, des enseignants et des élèves envers le directeur et l'école.

Quinlan (2008) a tenté d'établir l'existence d'une relation entre les cinq grands caractéristiques de la personnalité des leaders selon le modèle de « Big five » et la capacité des leaders à créer et à maintenir la confiance organisationnelle. l'analyse de régression a révélé que les traits de leader d'extraversion et d'agréabilité prédisaient de manière significative le comportement de confiance.

La question de recherche qui a été retenue pour ce mémoire est la suivante:

Quel est l'effet des traits de personnalité sur la confiance organisationnelle?

Ainsi, la présente étude a pour but d'évaluer la contribution des traits de personnalité (l'ouverture à l'expérience, le consciencieux, l'extraversion, l'agréabilité et le névrosisme) dans les différentes formes de la confiance organisationnelle, à savoir la confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues.

Il convient d'évaluer la validité de chaque trait de personnalité lorsque l'objectif est d'optimiser la compréhension de quel trait de personnalité prédit le mieux certaines formes de la confiance.

1. Hypothèse générale

Les cinq traits de personnalité comme sont mentionnés dans le modèle de « Big five » : l'ouverture à l'expérience, le consciencieux, l'extraversion, l'agréabilité et le névrosisme ont un effet sur les trois formes de confiance organisationnelle (confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues).

Hypothèses partielles

H₁ : l'ouverture à l'expérience a un effet significatif sur les trois formes de confiance organisationnelle (confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues).

H₂ : Le consciencieux a un effet significatif sur les trois formes de confiance organisationnelle (confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues).

H₃ : L'extraversion a un effet significatif sur les trois formes de confiance organisationnelle (confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues).

H₄ : L'agréabilité a un effet significatif sur les trois formes de confiance organisationnelle (confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues).

H₅ : Le névrosisme a un effet significatif sur les trois formes de confiance organisationnelle (confiance envers la direction, la confiance envers le supérieur et la confiance envers les collègues).

2. Les raisons de choix du thème

- l'importance de sujet des traits de personnalité sur confiance organisationnelle.
- Acquérir des nouvelles informations sur la vie organisationnelle.
- Mettre en pratique les connaissances et les acquis théoriques.
- Vérifier si l'entreprise algérienne notamment l'entreprise SARL NOMADE AYRIS s'intéresse à la confiance organisationnelle de ses salariées.

3. Les objectifs de la recherche

- Répondre aux exigences pédagogiques (la réalisation du mémoire est une obligation pour l'obtention du diplôme).
- Connaître la réalité de l'adaptation des salaires au sein de l'entreprise SARL NOMADE AYRIS

4. Résumé du chapitre

On a essayé à travers ce chapitre de présenter le problème de recherche de notre point de vue en s'appuyant sur la littérature et les études menées sur le sujet.

Notre réflexion nous a guidé à proposer un nombre d'hypothèses qu'on cherche à tester à travers l'exploration de terrain.

Chapitre 2 : les traits de personnalité

Préambule

Personnalité selon Le modèle des Big Five est une théorie populaire sur les traits de personnalité. Selon ce modèle, il y a cinq grands traits qui décrivent la personnalité d'une personne. Ce sont l'extraversion, l'ouverture d'esprit, la conscience, l'agréabilité et la stabilité émotionnelle. Chaque trait représente une dimension spécifique de la personnalité. Par exemple, l'extraversion concerne le niveau d'assertivité et d'interaction sociale, tandis que l'ouverture d'esprit concerne la curiosité intellectuelle et la flexibilité. Ces traits peuvent nous aider à mieux comprendre les différences entre les individus et à prédire leur comportement dans différentes situations. C'est fascinant de voir comment ces traits se combinent pour former la personnalité unique de chaque personne.

1. Les origines de concept personnalité :

Le terme personnalité est à la fois un concept de la psychologie et une expression de la langue courant : c'est un mot que l'on a retrouvé avec des acceptations variées, aussi bien dans la jurisprudence que dans la théologie, en philosophie et en littérature ce substantif venant du sens commun est devenu un domaine d'étude de la psychologie en passant par la réflexion philosophique une histoire aussi riche laisse présager d'emblée une grande complexité de sens. Le mot vient de la langue latine *persona* dont le sens originaire est celui de masque de théâtre. Dans les emplois courants nous trouvons en filigrane, plusieurs significations. Il y a d'abord là un élément distinctif de l'humain ou ce qui s'y apparente par anthropomorphisme, mais aussi un sens qualitatif positif qui fait qu'un individu peut avoir ou ne pas avoir de personnalité ; en même temps le mot est employé pour désigner le noyau central et profond de l'être, à ce propos il peut être intéressant de remarquer avec **P.H Hofstatter (1957)** que les masques du théâtre antique, du théâtre NO et du théâtre populaire, présentent des caractéristiques que l'on retrouve dans la notion de la personnalité : 1 Ces masques restent inchangés au cours de l'action tout comme on pense généralement que la personnalité reste la même au cours de la vie ; 2. Leur nombre se limite à une douzaine, tout comme le nombre de types de personnalité est relativement restreint. Le spectateur comprend et prend ces masques en ce sens qu'il peut prévoir certaines de leurs actions de même qu'on s'attend à certains comportements de la part de certaines personnalités. Cette pluralité de significations n'est pas exclusive de la langue courante et les psychologues ont proposé plus de cent définitions de concept de personnalité, selon quelque philosophe humaniste :

Philosophie grecque ancienne : Les philosophes grecs de l'Antiquité, tels que Socrate, Platon et Aristote, ont abordé la question de la nature humaine et de l'identité individuelle. Leurs réflexions sur la psyché, l'âme et la vertu ont jeté les bases de la compréhension de la personnalité.

Psychanalyse freudienne : Sigmund Freud a grandement contribué à l'élaboration du concept de personnalité avec sa théorie psychanalytique. Il a introduit des concepts clés tels que l'inconscient, l'ego, le superego et les stades du développement psychosexuel, qui ont influencé la compréhension de la personnalité et de son fonctionnement.

Psychologie des traits : Au début du XXe siècle, des psychologues tels que **Gordon Allport** ont développé des théories des traits de personnalité. Ils ont identifié et catégorisé des traits relativement stables qui caractérisent les individus et ont souligné l'importance des différences individuelles dans la formation de la personnalité.

Personnalité Psychologie humaniste : Les psychologues humanistes, tels que Carl Rogers et Abraham Maslow, ont mis l'accent sur l'importance de l'expérience subjective, de l'autonomie et du développement personnel dans la construction de la personnalité. Ils ont mis en avant la notion de réalisation de soi et de croissance personnelle.

Approches cognitives et sociales : Les approches cognitives et sociales de la personnalité, influencées par des chercheurs tels que Albert Bandura et Walter Mischel, ont mis en évidence l'importance des processus cognitifs, des croyances, des schémas mentaux et des influences sociales dans la formation de la personnalité et des comportements. (<https://chat.openai.com>)

2. LA définition de la personnalité :

La personnalité est un concept central en psychologie qui se réfère à l'ensemble des caractéristiques et des schémas de pensée, d'émotion et de comportement qui définissent de manière unique un individu. Elle englobe les traits, les attitudes, les valeurs, les croyances, les motivations et les habitudes qui façonnent la manière dont une personne perçoit et interagit avec le monde qui l'entoure.

La personnalité est souvent considérée comme relativement stable et cohérente, bien que certaines dimensions puissent évoluer et se modifier au fil du temps. Elle est influencée par une combinaison de facteurs génétiques et environnementaux, y compris les influences familiales, sociales et culturelles. La personnalité se développe et se forme à travers des processus complexes, notamment l'interaction entre les gènes, l'expérience individuelle et les influences sociales.

Différentes théories de la personnalité ont été développées pour tenter de comprendre sa nature et son fonctionnement. Ces théories varient dans leur perspective et mettent l'accent sur différents aspects de la personnalité. Certaines théories mettent l'accent sur les traits, en identifiant des caractéristiques spécifiques qui différencient les individus les uns des autres. D'autres théories se concentrent sur les motivations, les processus cognitifs, les interactions sociales ou les aspects inconscients de la personnalité.

La personnalité joue un rôle important dans de nombreux aspects de la vie d'un individu, notamment dans ses relations interpersonnelles, son bien-être émotionnel, ses choix professionnels, ses préférences et ses comportements. Elle influence également la façon dont une personne perçoit et réagit aux événements et aux défis de la vie.

Il convient de noter que la personnalité est un concept complexe et multidimensionnel, et qu'il existe de nombreuses approches et perspectives pour l'étudier. La compréhension de la personnalité nécessite une exploration approfondie des théories, des recherches et des méthodes d'évaluation utilisées dans le domaine de la psychologie de la personnalité. (<https://chat.openai.com/11/05/2023>)

La personnalité se réfère à l'ensemble des caractéristiques psychologiques, émotionnelles, cognitives et comportementales qui distinguent une personne des autres. C'est la manière dont une personne pense, ressent et agit, et cela comprend ses traits, ses attitudes, ses valeurs, ses motivations et ses schémas de comportement. La personnalité est considérée comme relativement stable, bien qu'elle puisse évoluer au fil du temps. Elle est influencée par une combinaison de facteurs génétiques, environnementaux et sociaux. (<https://chat.openai.com>. 14/05/2023)

La personnalité est un ensemble de caractéristiques d'une personne, relativement stables dans le temps et à travers les situations, qui influencent de façon unique ses cognitions (pensées), ses motivations et ses comportements. **Selon le modèle du psychologue américain Dan P. McAdams (<http://www.psychomedia.qc.ca> Publié le 1 janvier 1996)**

2.1 Définition de trait de personnalité :

Un trait de personnalité est une caractéristique relativement stable et durable qui influence de manière cohérente la façon dont une personne pense, ressent et se comporte. Les traits de personnalité sont des tendances générales qui décrivent les différences individuelles dans la manière dont les individus réagissent aux situations et interagissent avec leur environnement.

Les traits de personnalité peuvent être considérés comme des dimensions ou des caractéristiques qui varient d'une personne à l'autre. Ils sont souvent mesurés sur un continuum, allant d'un extrême à l'autre. Par exemple, une dimension de personnalité telle que l'extraversion peut varier d'extrêmement extraverti à extrêmement introverti.

Les traits de personnalité peuvent être regroupés en différentes catégories, telles que le modèle des Big Five, qui est l'un des modèles les plus connus et les plus utilisés pour décrire les traits de personnalité. Ce modèle identifie cinq dimensions fondamentales de la personnalité : l'extraversion, l'agrément, la conscience, le névrosisme et l'ouverture à l'expérience.

Les traits de personnalité sont généralement considérés comme relativement stables et prédictifs du comportement d'une personne dans différentes situations. Ils peuvent également être influencés par des facteurs génétiques, des influences environnementales et des expériences individuelles.

Il convient de noter que les traits de personnalité ne décrivent pas de manière exhaustive tous les aspects de la personnalité d'une personne, mais ils fournissent des indices et des schémas généraux de comportement qui aident à comprendre les différences individuelles dans la façon dont les personnes pensent, ressentent et se comportent. (<https://chat.openai.com>).

Il n'existe pas une définition exacte du mot 'personnalité'. Néanmoins, la majorité des chercheurs se référant à la définition proposée par ALLPORT qui l'avait élaborée. ' la personnalité est l'organisation dynamique interne des systèmes psychophysiques de l'individu qui détermine son adaptation unique à son environnement' (**ALLPORT 1936**).

Vient ensuite **CATTEL (1957)**, qui définit la personnalité comme ' ce qui permet de prédire comment une personne va réagir ou se comporter dans une situation donnée' et ' la combinaison de l'ensemble des traits chez un individu'.

EYSENCK (1970), considère la personnalité comme étant ' une combinaison de traits que la personne tend à manifester dans différentes situations et qui demeure dans le temps.

GUIFORD estimait que la personnalité était ' le patron unique des traits de la personne'. La grande majorité des chercheurs estiment que l'utilisation des traits est le meilleur moyen de mettre la lumière sur les Co variations entre la variété de caractéristiques individuelles de la personnalité (**JOHNSON 1997 ; WIGGINS, 1997**).

3. conceptualisation de cinq facteurs de la personnalité :

La description de la personnalité a été conçue à partir d'une variété de points de vue théoriques et à différents niveaux d'abstraction. Dans l'étude de la personnalité, l'unité la plus fréquemment utilisée pour mesurer les différences individuelles a été le trait. Un consensus semble se dégager actuellement sur une taxonomie générale des traits de la personnalité les cinq facteurs de la personnalité connus sous le nom des 'Big Five', expression introduite par **GOLDBERG**.

Les différents stades de conceptualisation des catégories furent élaborés à partir d'une sélection d'objectifs de dictionnaires permettant de différencier un individu d'un autre.

Les Big Five retrouvés à partir d'analyses factorielles peuvent se résumer en cinq facteurs répliquables connus sous le nom de OCEAN ou CANOE de la personnalité moyen, mnémotechnique pour E (extraversion, énergie enthousiasme); A (agréabilité, altruisme, affection); C (conscience,

contrôle, contrainte); N (émotions négatives, névrosisme, nervosité), O (ouverture, originalité, ouverture d'esprit), ordre établi par les auteurs de BFI. .

La structure des 'Big Five' regroupe à un haut niveau d'abstraction les points communs de la plupart des systèmes existant sur la description de la personnalité.

1. Quel sont Les traits de personnalité selon modèle big five.

1.1 L'ouverture à l'expérience :

L'ouverture à l'expérience est le trait du modèle du *Big Five* le moins étudié et le plus controversé, ce qui a amené plusieurs auteurs à encourager les chercheurs à mener davantage de travaux sur ses effets (Griffin & Hesketh, 2004 ; Zimmerman, 2008). De plus, l'influence de l'ouverture à l'expérience pourrait être dépendante du contexte dans lequel l'employé évolue (par ex. LePine, Colquitt & Erez, 2000). Ce trait de personnalité caractérise des personnes créatives, imaginatives, intellectuellement curieuses, ayant des vues libérales, des tendances aventureuses, une pensée divergente, et un besoin de variété et de changement (McCrae, 1994). Les personnes ouvertes à l'expérience sont aussi flexibles, non conformistes, et adaptables (LePine, 2003 ; LePine *et al*, 2000). De même, elles ont des centres d'intérêt variés et sont proactives dans la recherche d'informations (Bozionelos, Bozionelos, Polychroniou, & Kostopoulou, 2014). **Cependant, elles apprécient moins la stabilité et la structure (Sunha & Srivastava, 2014).**

L'ouverture à l'expérience est une dimension indépendante des aptitudes cognitives qui regroupe un ensemble de conduites relatives à la tolérance, l'exploration, voire la recherche active de la nouveauté. Elle décrit une ouverture cognitive et non cognitive et se manifeste par des intérêts ouverts, larges et variés une capacité à rechercher et à vivre des expériences nouvelles et inhabituelles. Ce goût pour les expériences nouvelles peut concerner différents domaines et différents sphères (représentation, croyances, valeurs, actions...) de conduites. Cette dimension d'ouverture implique une recherche active des expériences nouvelles qui sont appréciées pour elles-mêmes des scores élevés en ouverture peuvent se traduire par une forte curiosité et une imagination active une sensibilité esthétique une attention à son propre univers émotionnel et à ses sentiments une préférence pour la variété et la nouveauté un goût pour les idées nouvelles et les valeurs non conventionnelles. Cette dimension d'ouverture décrit un continuum de conduites allant d'un pôle 'conformisme-conventionnel' à un pôle 'ouverture curiosité'. Cette dimension d'ouverture (à l'expérience et à la nouveauté) peut être considérée comme un système de régulation des réactions à la nouveauté. Pour résumer, on peut considérer que la dimension d'ouverture est une dimension régulant les réactions à la nouveauté une forte ouverture indiquant un fort attrait pour la nouveauté.

(EAN-OIERRE ROLLAND, l'évaluation de la personnalité ; le modèle à cinq facteurs, Ed : MARGADA 1996.)

L'ouverture à l'expérience élevée reflète des personnes curieuses face à leur monde intérieur et au monde extérieur, qui ont beaucoup d'imagination, qui sont à l'écoute de leurs émotions, qui sont ouvertes aux différentes idées et valeurs et qui aiment découvrir de nouvelles choses (Le Corff, 2014; McCrae et Costa, 2010; Morizot et Miranda, 2007b). Leur grande curiosité les amène à vivre diverses expériences enrichissantes, à avoir des intérêts diversifiés et à vivre fortement leurs sentiments (Le Corff, 2014; McCrae et Costa, 2010). Les personnes ayant une ouverture élevée tendent à agréer à de nouvelles idées et à choisir des valeurs qui sont peu communes (McCrae et Costa, 2010). En revanche, une ouverture à l'expérience basse renvoie à l'adoption de comportements et d'idées conformistes (McCrae et Costa, 2010). Néanmoins, cette façon d'être n'est pas un signe de rigidité chez les personnes chez qui ce trait est bas (McCrae et Costa, 2010). De fait, ces personnes sont terre à terre, elles régulent leurs émotions, elles aiment être dans des situations qu'elles connaissent et elles ont des centres d'intérêt précis (McCrae et Costa, 2010). Étant conventionnelles, elles sont pragmatiques et axées sur la consolidation de leur compétence plutôt que sur l'innovation et le changement (Le Corff, 2014). Elles préfèrent aussi utiliser des solutions concrètes et pratiques qui ont déjà été validées (Le Corff, 2014). Finalement, on peut considérer ces deux pôles comme adaptatifs, car chacun peut être avantageux dans différentes situations (McCrae et Costa, 2010).

1.1.2 sous- dimensions de la dimension ouverture d'expérience :

1.1.2.1 : Imagination :

L'ouverture à l'expérience, également appelée ouverture d'esprit, fait référence à la disposition d'une personne à explorer de nouvelles idées, de nouvelles expériences et de nouvelles perspectives. Les individus ouverts à l'expérience ont tendance à être curieux, imaginatifs et créatifs. Ils sont ouverts aux changements, à la diversité et à l'innovation. L'ouverture à l'expérience englobe un large éventail de caractéristiques, notamment la curiosité intellectuelle, l'appréciation de l'art et de la beauté, la tolérance à l'ambiguïté et la volonté d'explorer de nouvelles voies.

L'imagination, quant à elle, est une dimension spécifique de l'ouverture à l'expérience. Elle se réfère à la capacité d'une personne à générer et à manipuler des images mentales, des idées originales et des scénarios imaginaires. Les individus imaginatifs ont une riche vie intérieure, sont capables de pensée créative et peuvent générer des idées nouvelles et innovantes. Ils sont souvent attirés par les arts, la littérature, le cinéma, la musique et d'autres formes d'expression artistique.

L'imagination est considérée comme un aspect important de l'ouverture à l'expérience car elle reflète la volonté et la capacité d'une personne à envisager des possibilités nouvelles et alternatives. Elle est étroitement liée à la créativité et à la capacité d'innovation. Les personnes ayant une forte ouverture à l'expérience et une grande imagination ont tendance à être plus enclines à remettre en question les idées préconçues, à explorer de nouveaux terrains et à trouver des solutions originales aux problèmes (<https://chat.openai.com>,17/04/2023).

1.1.2.2 Intérêts artistiques :

Les individus ouverts à l'expérience ont généralement un intérêt marqué pour les arts et les formes d'expression artistique. Ils sont souvent attirés par la musique, la peinture, la danse, le théâtre, la littérature, le cinéma et d'autres formes d'expression créative. Leur ouverture d'esprit les pousse à explorer différentes formes d'art, à apprécier la diversité des styles artistiques et à être ouverts aux nouvelles expériences culturelles.

Les personnes ouvertes à l'expérience et ayant des intérêts artistiques sont souvent attirées par la beauté esthétique et ont une sensibilité accrue aux détails artistiques. Elles sont plus susceptibles de s'engager activement dans des activités artistiques, telles que la création artistique, la participation à des spectacles ou des performances, ou la visite de musées et de galeries d'art.

En outre, l'ouverture à l'expérience et les intérêts artistiques sont également liés à la créativité. Les individus ouverts à l'expérience sont souvent dotés d'une pensée originale et de capacités créatives plus développées. Leur ouverture d'esprit les pousse à explorer de nouvelles idées, à penser de manière divergente et à générer des solutions innovantes (<https://chat.openai.com>,17/04/2023).

1.2.1.3 Profondeur des émotions :

L'ouverture à l'expérience, comme mentionné précédemment, fait référence à la disposition d'une personne à explorer de nouvelles idées, de nouvelles expériences et de nouvelles perspectives. Les individus ouverts à l'expérience ont tendance à être curieux, imaginatifs, créatifs et ouverts aux changements. Ils sont souvent intéressés par l'art, la culture, la philosophie et les différentes formes d'expression.

La profondeur des émotions, en revanche, renvoie à la mesure dans laquelle une personne expérimente et ressent ses émotions de manière intense et complexe. Les individus ayant une profondeur émotionnelle élevée peuvent être plus réceptifs aux émotions, avoir une sensibilité émotionnelle accrue et être capables d'explorer et de comprendre leurs propres sentiments de manière approfondie.

Bien que ces deux concepts soient différents, il est possible qu'il y ait un lien entre l'ouverture à l'expérience et la profondeur émotionnelle. Les individus ouverts à l'expérience peuvent être plus enclins à explorer et à réfléchir sur leurs émotions, à rechercher des significations et des connexions émotionnelles plus profondes. Leur ouverture d'esprit les pousse à explorer et à exprimer une gamme étendue d'émotions, ce qui peut contribuer à une expérience émotionnelle plus riche et nuancée.

Cependant, il est important de noter que la profondeur émotionnelle peut varier indépendamment de l'ouverture à l'expérience. Certaines personnes peuvent avoir une profondeur émotionnelle élevée sans nécessairement être ouvertes à l'expérience, et vice versa. Chaque individu est unique et peut présenter différentes combinaisons de traits de personnalité (<https://chat.openai.com>, 17/04/2023).

1.2.1.4 Volonté d'expérimenter :

La volonté d'expérimenter fait référence à la disposition d'une personne à chercher activement de nouvelles expériences et à s'engager dans des activités novatrices. Les individus ayant une forte volonté d'expérimenter sont souvent motivés par la recherche de nouvelles sensations, de nouvelles idées et de nouvelles opportunités. Ils sont curieux, aventureux et prêts à sortir de leur zone de confort pour découvrir de nouvelles choses.

L'ouverture à l'expérience, quant à elle, est un trait de personnalité plus large qui englobe diverses caractéristiques, dont l'appréciation de l'art, la curiosité intellectuelle, la créativité et la recherche de nouvelles expériences. Les individus ouverts à l'expérience sont généralement ouverts aux idées et aux perspectives différentes, et sont disposés à explorer et à s'engager dans des domaines variés.

Ces deux concepts sont liés dans le sens où la volonté d'expérimenter peut être considérée comme une manifestation de l'ouverture à l'expérience. Les individus ouverts à l'expérience ont tendance à être plus enclins à rechercher de nouvelles expériences et à adopter une approche exploratoire de la vie. Leur curiosité intellectuelle et leur ouverture d'esprit les poussent à chercher activement des opportunités d'apprentissage, de croissance personnelle et d'expérimentation.

Cependant, il est important de noter que la volonté d'expérimenter peut varier indépendamment de l'ouverture à l'expérience. Certaines personnes peuvent avoir une forte volonté d'expérimenter sans nécessairement présenter un haut niveau d'ouverture à l'expérience, et vice versa. Chaque individu a une combinaison unique de traits de personnalité qui influence sa propension à chercher de nouvelles expériences.

En résumé, la volonté d'expérimenter et l'ouverture à l'expérience sont deux concepts étroitement liés dans le domaine de la personnalité. Les individus ouverts à l'expérience sont souvent plus enclins à chercher activement de nouvelles expériences, tandis que ceux qui ont une forte volonté

d'expérimenter sont motivés par la recherche de nouvelles sensations et de nouvelles opportunités. Ces traits contribuent à une approche exploratoire de la vie et à une ouverture aux nouvelles idées et expériences (<https://chat.openai.com>,17/04/2023).

1.2.1.5 Curiosité intellectuelle :

La curiosité intellectuelle fait référence à l'intérêt actif et à la recherche de nouvelles connaissances, d'idées et de stimulations intellectuelles. Les individus curieux intellectuellement ont un désir inné d'apprendre, d'explorer et de comprendre le monde qui les entoure. Ils posent des questions, remettent en question les informations existantes, cherchent des réponses et s'engagent dans des activités intellectuelles diverses.

L'ouverture à l'expérience, quant à elle, est une dimension plus large de la personnalité qui englobe divers aspects, dont la curiosité intellectuelle. Les individus ouverts à l'expérience sont généralement curieux non seulement sur le plan intellectuel, mais aussi dans d'autres domaines de leur vie, tels que les arts, la culture, les idées nouvelles et les expériences différentes. Ils sont ouverts aux nouvelles idées, aux perspectives différentes, aux expériences variées et aux possibilités de croissance personnelle.

Ainsi, la curiosité intellectuelle peut être considérée comme une manifestation spécifique de l'ouverture à l'expérience. Les personnes ouvertes à l'expérience sont plus susceptibles d'être naturellement curieuses intellectuellement, car leur désir d'explorer et de s'engager activement dans des activités intellectuelles est en harmonie avec leur approche plus large de la vie.

D'un autre côté, la curiosité intellectuelle peut également stimuler et renforcer l'ouverture à l'expérience. Les individus curieux intellectuellement sont souvent motivés à découvrir de nouvelles idées, à explorer des domaines de connaissance inconnus et à s'engager dans des discussions et des interactions intellectuellement stimulantes. Cela les amène à être plus ouverts aux perspectives et aux expériences différentes, favorisant ainsi l'ouverture à l'expérience.

En résumé, la curiosité intellectuelle et l'ouverture à l'expérience sont étroitement liées. La curiosité intellectuelle est une facette spécifique de l'ouverture à l'expérience, et les individus curieux intellectuellement ont tendance à être plus ouverts aux nouvelles idées et aux expériences variées. À leur tour, l'ouverture à l'expérience favorise la curiosité intellectuelle en encourageant la recherche de connaissances, l'exploration intellectuelle et la volonté d'apprendre de nouvelles choses (<https://chat.openai.com>,17/04/2023).

1.2.1.6 Tolérance à la diversité :

La tolérance à la diversité fait référence à la disposition d'une personne à accepter et à respecter les différences individuelles, qu'elles soient culturelles, ethniques, religieuses, sexuelles ou autres. Les individus tolérants à la diversité sont ouverts d'esprit et acceptent les idées, les valeurs et les Modes de vie différents de ceux qui leur sont familiers. Ils sont plus enclins à embrasser la diversité et à reconnaître la valeur des différentes perspectives et expériences.

L'ouverture à l'expérience, quant à elle, est une dimension plus large de la personnalité qui englobe divers aspects, dont la tolérance à la diversité. Les individus ouverts à l'expérience sont généralement plus enclins à accepter la diversité et à être ouverts aux différences individuelles. Leur ouverture d'esprit les pousse à explorer et à comprendre les différentes cultures, valeurs et croyances, et à embrasser la richesse de la diversité humaine.

Ainsi, la tolérance à la diversité peut être considérée comme une manifestation spécifique de l'ouverture à l'expérience. Les personnes ouvertes à l'expérience sont souvent plus tolérantes envers les différences, car leur curiosité intellectuelle et leur désir d'explorer de nouvelles perspectives les amènent à être plus ouverts aux idées et aux modes de vie différents.

D'un autre côté, la tolérance à la diversité peut également stimuler et renforcer l'ouverture à l'expérience. Les individus tolérants à la diversité sont plus susceptibles de rechercher des interactions avec des personnes différentes d'eux, ce qui peut les exposer à de nouvelles idées, expériences et cultures. Cela peut nourrir leur ouverture d'esprit et leur désir d'explorer davantage.

En résumé, la tolérance à la diversité et l'ouverture à l'expérience sont liées. Les individus ouverts à l'expérience sont plus enclins à être tolérants envers la diversité, et les personnes tolérantes à la diversité sont plus susceptibles d'être ouvertes à l'expérience. Ces deux traits de personnalité favorisent une attitude positive envers les différences individuelles et contribuent à une meilleure compréhension et acceptation de la diversité dans notre société

(<https://chat.openai.com>,17/04/2023).

1.1.3 Ouverture sur le plan professionnelle :

Avoir un niveau élevé d'ouverture est important dans des emplois qui requièrent de la créativité et une attitude flexible. La publicité, la recherche et d'autres activités artistiques sont autant de domaines qui profitent d'une grande ouverture. Une personne qui marque un score faible en ouverture dans un test d'orientation peut briller dans un emploi plus routinier qui ne requiert pas de créativité (Tett, RP, Jackson, DN et Rothstein, M. (1991).

2 conscience :

Le caractère Conscientieux (Conscientieux vs Impulsivité) renvoie à la motivation, la persévérance dans les conduites orientées vers un but. Cette dimension comporte des éléments dynamiques et des éléments de contrôle des conduites. Sur le versant '*dynamiques*' le caractère conscientieux renvoie à la fixation de buts et d'objectifs, à l'anticipation la planification, l'organisation et la mise en œuvre de conduites visant à atteindre les objectifs lointains ou difficiles. Sur le versant '*inhibition- contrôle*', le caractère conscientieux concerne la capacité à différer la satisfaction immédiate des désirs et des besoins. (**F.OSTENDOR F & A.ALUJA et AL.(2002)**).

Cette dimension de type motivationnel, concerne donc la régulation des conduites persévérantes visant à atteindre un but lointain fixé à l'avance et la facilité à accepter les contraintes (organisation contrôle) liées à cet objectif.

On peut considérer que la dimension de conscience est une dimension régulant la capacité à inhiber les impulsions et la tendance à différer la satisfaction des besoins en tenant compte des objectifs à long terme et des contraintes (**16 F.OSTENDOR F & A.ALUJA et AL.(impress-b) 2002**).

Conscientieux élevé renvoie à des personnes organisées, déterminées, réfléchies, responsables, perfectionnistes, assidues, loyales, fiables et prêtant attention aux détails (**Le Corff, 2014; McCrae et Costa, 2010; Morizot et Miranda, 2007**). Axées sur la réussite, elles mettent beaucoup d'effort dans leur travail et se fixent des objectifs élevés, ce qui les amène à être exigeantes envers elles-mêmes (Le Corff, 2014). Par ailleurs, cette façon de persévérer et d'être disciplinées leur permet d'avoir confiance en leurs compétences (Le Corff, 2014). Enfin, le trait opposé décrit des personnes qui choisissent de ne pas toujours appliquer les règles, qui sont à la recherche de plaisir et qui sont plus insouciantes face à leurs buts et à leurs objectifs (**Le Corff, 2014; McCrae et Costa, 2010**).

De plus, un trait conscientieux bas correspond à des personnes qui ne sont pas centrées sur la Production, qui préfèrent ne pas entrer en compétition avec les autres et qui n'ont pas tendance à persister lorsque les choses deviennent difficiles (Le Corff, 2014). De ce fait, elles mettront de l'avant ce qui les rend heureuses dans le moment présent plutôt que de se dévouer à une tâche qui leur procurera un gain à long terme (**Le Corff, 2014**).

2.1 sous- dimensions de la dimension conscience professionnelle :

2.1.1 Sens des compétences

Les individus qui sont élevés en conscience ont souvent de bonnes compétences en gestion du temps et en organisation. Ils sont capables de planifier leurs tâches, de respecter les délais, de définir des priorités et de gérer efficacement leur charge de travail.

Les personnes consciencieuses sont généralement considérées comme fiables et responsables. Elles ont un fort sens des responsabilités et tiennent leurs engagements. Elles sont attentives aux détails et veillent à accomplir leurs tâches de manière précise et complète.

Les individus conscients ont souvent une forte motivation à atteindre leurs objectifs. Ils sont engagés dans leur travail et font preuve de persévérance pour accomplir leurs tâches et réaliser leurs objectifs fixés.

Les personnes consciencieuses ont tendance à être attentives aux détails et à rechercher l'exactitude dans leur travail. Elles sont méticuleuses et prennent le temps de vérifier leur travail afin de minimiser les erreurs (<https://chat.openai.com,17/04/2023>).

2.1.2 Ordre :

La conscience peut être définie comme la capacité subjective d'un individu à percevoir, expérimenter et être conscient de soi et de son environnement. L'ordre, d'autre part, peut être compris comme une structure, une organisation ou une disposition des éléments qui manifeste une certaine régularité ou cohérence.

Certains philosophes et scientifiques soutiennent que la conscience émerge de manière intrinsèque à partir de l'ordre complexe et organisé du cerveau. Selon cette perspective, la conscience est un phénomène émergent résultant de l'activité neuronale et de l'organisation complexe du système nerveux. Dans cette optique, l'ordre du cerveau et des processus neurologiques est considéré comme la base sur laquelle la conscience se développe.

D'autres théories suggèrent une relation inverse, où l'ordre émerge de la conscience. Selon cette perspective, la conscience serait le fondement de toute expérience subjective et de tout ordre perçu dans l'univers. La conscience serait à l'origine de la façon dont nous organisons et interprétons le monde qui nous entoure.

Il existe également des approches qui considèrent la conscience et l'ordre comme étant interdépendants. Selon ces théories, la conscience et l'ordre sont en constante interaction et s'influencent mutuellement. L'ordre peut être considéré comme une manifestation ou une expression de la conscience, tandis que la conscience peut être perçue comme un moyen par lequel nous sommes capables de discerner et de donner un sens à l'ordre qui existe dans le monde

(<https://chat.openai.com,17/04/2023>).

2.1.3 Sens de la responsabilité :

Le sens des responsabilités fait référence à la reconnaissance et à la prise en charge de nos obligations, devoirs et conséquences de nos actions. Il implique la compréhension que nos choix et nos actions ont un impact sur nous-mêmes, sur les autres et sur le monde qui nous entoure. Le sens des responsabilités nous pousse à assumer les conséquences de nos actes et à agir de manière responsable et éthique.

La conscience, quant à elle, est la capacité subjective d'un individu à être conscient de soi, de son environnement et de ses propres états mentaux. Elle implique la perception et la connaissance de notre existence, de nos pensées, de nos émotions et de nos expériences. La conscience nous permet d'avoir une expérience subjective du monde et de nous-mêmes.

La conscience peut jouer un rôle important dans le développement et l'expression du sens des responsabilités. Lorsque nous sommes conscients de nous-mêmes et de nos actions, nous sommes plus susceptibles de reconnaître les conséquences de nos choix et de nos comportements. La conscience nous permet de prendre du recul, de réfléchir à nos actions passées et présentes, et de juger si elles sont conformes à nos valeurs et à nos obligations envers les autres.

Le sens des responsabilités peut également être influencé par nos croyances morales, nos normes sociales et nos expériences personnelles. Ces facteurs interagissent avec notre conscience pour déterminer comment nous percevons et assumons nos responsabilités.

Le sens des responsabilités et la conscience peuvent varier d'une personne à l'autre, en fonction de différents facteurs tels que l'éducation, la culture, l'environnement social, etc. Certaines personnes peuvent avoir un sens des responsabilités plus développé que d'autres, et la conscience peut être plus ou moins aiguisée chez chaque individu (<https://chat.openai.com>, 17/04/2023).

2.1.4 Autodiscipline :

L'autodiscipline se réfère à la capacité de se contrôler et de se discipliner soi-même pour atteindre des objectifs spécifiques, même en l'absence de contraintes externes ou de motivation immédiate. Cela implique la capacité de résister aux tentations, de maintenir le focus, de surmonter la procrastination et de prendre des mesures cohérentes et alignées avec nos intentions et nos valeurs.

La conscience joue un rôle important dans l'autodiscipline, car elle implique une connaissance et une perception de soi. La conscience nous permet d'être conscients de nos pensées, de nos émotions et de nos motivations. Elle nous permet d'observer nos propres comportements et de les évaluer par rapport à nos objectifs et à nos valeurs.

La conscience nous aide à prendre conscience de nos habitudes, de nos schémas de pensée et de nos réactions automatiques qui peuvent entraver notre autodiscipline. Par exemple, si nous sommes

conscients que nous avons tendance à procrastination dans certaines situations, nous pouvons être plus attentifs et prendre des mesures pour surmonter cette tendance.

La conscience nous permet également de cultiver une plus grande clarté sur nos objectifs et nos aspirations, ce qui peut renforcer notre motivation et notre engagement envers l'autodiscipline. Lorsque nous sommes conscients de l'importance de nos objectifs à long terme, nous sommes plus enclins à renoncer aux gratifications instantanées et à maintenir notre discipline pour atteindre ces objectifs.

D'autre part, l'autodiscipline peut également influencer la conscience. En développant l'autodiscipline, nous sommes en mesure de contrôler nos pensées, nos émotions et nos actions de manière plus intentionnelle. Cela peut conduire à une plus grande clarté mentale, à une meilleure concentration et à une meilleure connaissance de soi.

Il est important de noter que l'autodiscipline et la conscience peuvent être cultivées et développées à travers la pratique et la prise de conscience de soi. Des techniques telles que la méditation, la réflexion et l'auto-observation peuvent être utiles pour renforcer à la fois l'autodiscipline et la conscience.

En résumé, l'autodiscipline et la conscience sont interconnectées. La conscience nous permet d'être conscients de nous-mêmes et de nos actions, tandis que l'autodiscipline nous donne le pouvoir de contrôler nos comportements et de prendre des mesures cohérentes avec nos objectifs et nos valeurs. Cultiver à la fois l'autodiscipline et la conscience peut être bénéfique pour notre croissance personnelle et notre réalisation de soi (<https://chat.openai.com>,17/04/2023).

2.1.5 Circonspection :

La conscience, comme mentionner précédemment, fait référence à la capacité subjective d'un individu à être conscient de soi, de son environnement et de ses propres états mentaux. Elle implique la perception et la connaissance de notre existence, de nos pensées, de nos émotions et de nos expériences.

La circonspection, quant à elle, est l'état d'esprit ou l'attitude qui consiste à être attentif, prudent et réfléchi avant de prendre des décisions ou d'agir. Cela implique de prendre en compte les conséquences possibles de nos actions, d'évaluer les différentes options disponibles et de peser les avantages et les inconvénients avant de choisir la meilleure voie à suivre.

La conscience joue un rôle clé dans la circonspection, car elle nous permet d'être attentifs et de percevoir les informations pertinentes nécessaires à une évaluation approfondie des situations.

Lorsque nous sommes conscients de nous-mêmes et de notre environnement, nous sommes mieux équipés pour prendre des décisions éclairées et agir de manière réfléchie.

La conscience nous aide à reconnaître les facteurs internes et externes qui peuvent influencer nos décisions. Elle nous permet de prendre du recul et de réfléchir à nos valeurs, à nos motivations et à nos priorités avant d'agir. Cette prise de conscience peut nous inciter à être plus prudents, à considérer les conséquences à long terme de nos actions et à éviter les comportements impulsifs ou précipités.

D'autre part, la circonspection peut également renforcer la conscience. Lorsque nous faisons preuve de circonspection, nous sommes plus attentifs et réceptifs à nos pensées, à nos émotions et à nos intuitions. Nous prenons le temps d'explorer différentes perspectives, de remettre en question nos croyances et d'examiner attentivement les informations disponibles. Cette pratique de la circonspection favorise une plus grande conscience de soi et une compréhension plus profonde de nos motivations et de nos valeurs.

La combinaison de la conscience et de la circonspection peut nous aider à prendre des décisions plus éclairées, à minimiser les erreurs et les regrets, et à favoriser une meilleure gestion de nos actions et de nos relations avec les autres. En résumé, la conscience et la circonspection sont interdépendantes et se soutiennent mutuellement. La conscience nous permet d'être attentifs à nous-mêmes et à notre environnement, tandis que la circonspection nous pousse à être prudents et réfléchis dans nos actions et décisions. Cultiver ces deux qualités peut conduire à une plus grande sagesse et à une meilleure qualité de vie (<https://chat.openai.com>,19/04/2023).

3. Extraversion :

Sur un plan fonctionnel on peut envisager l'extraversion comme un système motivationnel de régulation de l'activation du 'comportement d'approche' selon plusieurs chercheurs comme .

(**DAVIDSON, ELLIOT & THRASH, GRAY, WASTON et AL**).

Ce système d'activation des conduites oriente l'organisme vers les situations et les expériences 'agréables' c'est-à-dire suivies d'une 'récompense', contrôle la sensibilité aux stimuli 'agréables' et la réaction à ces stimuli. Selon WASTON et AL, la fonction de ce système est de procurer à l'organisme les ressources nécessaires essentielles à la survie de l'espèce et de la personne. Les états affectifs agréables (joie, fierté, etc.) associés à la dimension d'extraversion ont une fonction motivationnelle. L'extraversion est donc sous-tendue par une structure neuropsychique ayant la capacité de rendre de nombreux stimuli fonctionnellement équivalents, de déclencher et de guider des formes équivalentes de comportement adaptatif et expressif.

Pour résumer, on peut considérer que la dimension d'extraversion (extraversion vs introversion) est essentiellement au système de régulation de la sensibilité à la 'récompense' et de contrôle de la production d'émotions et de cognitions 'positives' ou 'agréables' (DAVIDSON 1998 ; 2000 ; ELLIOT & THRASH, 2002 ; GRAY, 1990 ; WASTON et AL, 1999).

L'extraversion, les personnes sont sociables et grégaires, alors elles aiment avoir des contacts avec les autres et être en groupe (McCrae et Costa, 2010). Elles ont tendance à être énergiques, enthousiastes, joyeuses, optimistes, confiantes et à avoir un réseau social élargi (McCrae et Costa, 2010; Morizot et Miranda, 2007b). De plus, ce trait est lié à une propension à ressentir et à exprimer des émotions positives (Le Corff, 2014). Les personnes extraverties ont aussi une aisance à s'affirmer et à diriger, ce qui les amène à aimer convaincre et influencer les autres (Le Corff, 2014). Le pôle opposé est l'introversion. Celui-ci n'est pas considéré comme le contraire de ce trait, mais plutôt l'absence d'extraversion (McCrae et Costa, 2010). Les personnes ayant un trait introverti ont une propension à être réservées, posées, indépendantes, prudentes et réalistes (Le Corff, 2014; McCrae et Costa, 2010). En effet, les personnes introverties préfèrent restreindre et garder leur cercle d'amis, car elles n'ont pas tendance à prendre la parole dans un grand groupe (Le Corff, 2014). D'autre part, elles n'affectionnent pas être responsables des autres et prendre des décisions, ce qui les amène à préférer travailler seul (Le Corff, 2014).

3.1 Sous-dimensions de la dimension Extraversion :

Chacun des cinq grands facteurs de personnalité est composé de six facettes ou sous-dimensions. Dans un test de personnalité, ces derniers peuvent être évalués indépendamment du trait auquel ils appartiennent. Les sous-dimensions de l'extraversion sont:

1.1 Aménité :

L'extraversion est un trait de personnalité qui se caractérise par des tendances vers l'extériorisation de l'énergie, l'enthousiasme social, la sociabilité et l'orientation vers l'interaction avec les autres. Les individus extravertis sont souvent énergiques, bavards, et aiment être entourés de gens. Ils sont généralement attirés par les situations sociales, recherchent la stimulation externe et sont à l'aise dans des environnements dynamiques et sociaux.

L'aménité, d'autre part, se réfère à un trait de personnalité lié à la tendance d'une personne à être compatissante, coopérative, aimable et soucieuse des autres. Les individus amènes sont généralement empathiques, chaleureux, et accordent de l'importance aux relations interpersonnelles. Ils ont souvent un fort sens de l'altruisme et sont enclins à aider et à soutenir les autres.

Il convient de noter que l'extraversion et l'aménité sont des traits de personnalité distincts, bien que certaines personnes puissent présenter des niveaux élevés à la fois d'extraversion et d'aménité. Une personne extravertie peut être amène et sociable, tandis qu'une personne introvertie peut aussi être amène mais avoir des préférences pour des interactions sociales plus restreintes.

Ces deux traits peuvent également interagir les uns avec les autres. Par exemple, une personne extravertie et amène peut être très sociable et prête à soutenir les autres dans leurs interactions sociales. Elle peut être perçue comme chaleureuse, accessible et facile à vivre.

Il est important de noter que l'extraversion et l'aménité sont simplement des dimensions de la personnalité parmi d'autres et que chaque individu est unique avec sa propre combinaison de traits. La personnalité est complexe et comprend une variété de caractéristiques et de comportements qui définissent un individu.

Il existe également d'autres dimensions de la personnalité, telles que la stabilité émotionnelle, la conscience et l'ouverture à l'expérience, qui contribuent à la compréhension globale de la personnalité d'une personne(<https://chat.openai.com>,19/04/2023).

3.1.2 Sociabilité :

L'extraversion est un trait de personnalité qui se situe sur un continuum allant de l'extraversion à l'introversion. Les personnes qui se situent du côté extraverti du spectre ont tendance à être sociables, sortantes et à chercher activement des interactions sociales. Elles trouvent de l'énergie en étant entourées d'autres personnes et sont souvent à l'aise dans des situations sociales.

La sociabilité est l'un des aspects de l'extraversion qui se réfère à la préférence pour les interactions sociales. Les individus extravertis ont généralement une facilité à nouer des contacts, à s'engager dans des conversations et à participer à des activités sociales. Ils peuvent chercher activement à établir des relations avec les autres, à se mêler à des groupes sociaux et à participer à des événements sociaux.

Cependant, il est important de noter que la sociabilité peut varier d'une personne à l'autre, même parmi les individus extravertis. Certaines personnes extraverties peuvent avoir un niveau élevé de sociabilité et préférer des interactions sociales fréquentes et intenses, tandis que d'autres peuvent être moins sociables et préférer des interactions sociales plus modérées ou sélectives.

Il est également important de ne pas confondre l'extraversion avec la compétence sociale. Bien que les individus extravertis aient souvent une facilité à interagir avec les autres, cela ne signifie pas nécessairement qu'ils sont tous compétents socialement. La compétence sociale implique des

compétences spécifiques telles que l'écoute active, la communication efficace et la capacité à établir et à maintenir des relations saines.

En fin de compte, l'extraversion et la sociabilité sont des dimensions liées à la personnalité qui peuvent influencer la façon dont une personne préfère interagir socialement. Cependant, il est important de reconnaître que la personnalité est complexe et que d'autres facteurs peuvent également influencer les préférences et les comportements sociaux d'une personne (<https://chat.openai.com>,19/04/2023).

3.1.3 Assertivité :

L'extraversion est un trait de personnalité qui se situe sur un continuum allant de l'extraversion à l'introversion. Les personnes qui se situent du côté extraverti du spectre sont généralement sociables, énergiques et à l'aise dans les interactions sociales. Elles ont tendance à rechercher la stimulation externe et à s'engager activement dans des situations sociales.

L'assertivité, quant à elle, fait référence à la capacité d'une personne à s'exprimer, à défendre ses droits et ses opinions de manière directe et confiante, tout en respectant les droits et les opinions des autres. Les individus extravertis ont souvent tendance à être plus assertifs, car ils ont une plus grande facilité à s'exprimer et à communiquer de manière ouverte et directe.

Les personnes assertives peuvent exprimer leurs besoins, leurs préférences et leurs opinions de manière claire et sans hésitation. Elles sont capables de défendre leurs droits, de fixer des limites et de communiquer efficacement avec les autres. L'assertivité peut être bénéfique dans de nombreux domaines de la vie, tels que les relations personnelles, le milieu de travail et la résolution de conflits.

Cependant, il est important de noter que l'assertivité n'est pas exclusivement liée à l'extraversion. Les personnes introverties peuvent également être assertives, bien qu'elles puissent préférer des styles de communication plus calmes et réfléchis. L'assertivité est davantage liée à la confiance en soi, à l'estime de soi et à la capacité à s'exprimer, indépendamment du niveau d'extraversion.

Il convient également de mentionner que l'extraversion ne garantit pas nécessairement l'assertivité. Certaines personnes extraverties peuvent être plus réservées, timides ou hésitantes dans leurs

interactions sociales. L'assertivité dépend de multiples facteurs, y compris la personnalité globale, l'estime de soi, l'éducation et les expériences de vie (<https://chat.openai.com>,19/04/2023).

3.1.4 Niveau d'activité :

Le niveau d'activité fait référence à la tendance d'une personne à être engagée dans des activités et à avoir un rythme de vie plus actif. Les individus extravertis ont souvent un niveau d'activité plus élevé, car ils ont une plus grande énergie à consacrer à des activités sociales, professionnelles ou récréatives.

Les personnes extraverties sont souvent attirées par les situations stimulantes et les interactions sociales. Elles ont tendance à être plus engagées dans des activités variées, à rechercher des opportunités de rencontres sociales et à participer activement à des événements ou des groupes.

Cependant, il est important de noter que l'extraversion et le niveau d'activité ne sont pas synonymes. Il est possible pour une personne extravertie d'avoir un niveau d'activité plus bas et de préférer des activités plus calmes ou introspectives. De même, une personne introvertie peut avoir un niveau d'activité élevé dans certains domaines de sa vie, bien qu'elle puisse également avoir besoin de périodes de solitude et de recharge.

La relation entre l'extraversion et le niveau d'activité peut varier d'une personne à l'autre en fonction de nombreux facteurs, notamment les autres traits de personnalité et les préférences individuelles. Il est important de prendre en compte l'ensemble du profil de personnalité pour comprendre comment l'extraversion et le niveau d'activité interagissent chez une personne.

L'extraversion est liée à un niveau d'activité généralement plus élevé, les personnes extraverties ayant tendance à être actives, énergiques et à rechercher la stimulation externe. Cependant, il est important de considérer la personnalité dans son ensemble et de reconnaître qu'il peut y avoir des variations individuelles dans la façon dont l'extraversion et le niveau d'activité s'expriment chez les personnes (<https://chat.openai.com>,19/04/2023).

4. Névrosisme :

Le Névrosisme englobe des significations aussi diverses que la colère, l'anxiété, la dépression, la timidité, une faible estime de soi, une tendance à la culpabilité, l'impulsivité, la vulnérabilité et les aspects dysphoriques.

Cette dimension évalue la stabilité émotionnelle et la capacité à ressentir des émotions négatives. Les personnes qui marquent un score élevé en névrosisme sont souvent confrontées à une instabilité émotionnelle et à des émotions négatives (anxiété, dépression, vulnérabilité) (les troubles de la personnalité, page 12).

Le (névrosisme vs stabilité émotionnelle), sur un plan fonctionnel on peut envisager le névrosisme comme un système motivationnel essentiel, c'est-à-dire comme un système de régulation de l'activation des conduites d'évitement de retrait et de fuite. La fonction de ce système est de préserver l'organisme de la douleur et d'autres conséquences indésirables. Ce système a une fonction d'anticipation, il active des conduites de veille et de recherche de menaces éventuelles en provenance de l'environnement et conduit à mettre en œuvre des conduites de sécurité tant que la menace n'a pas disparu. Les affects désagréables (nervosité, peur, anxiété...) associées à cette activité sont les informations qui conduisent l'individu à éviter les objets qui les déclenchent (dangers, menaces...). Pour résumer, on peut considérer que la dimension de névrosisme (névrosisme vs stabilité émotionnelle) est un système de perception de la 'menace', réelle ou symbolique, et de réactivité à cette menace. C'est un système de contrôle de la production d'émotions et de cognitions 'désagréable' (Le label 'stabilité émotionnelle' retenu pour le pôle oppose au névrosisme, (DAVIDSON, 1998 ; GRAY), (1990 ; ELLIOT & THRASH ; 2002, WASTON et AL ; 1999).

JEAN-PIERRE ROLLAND, l'évaluation de la personnalité ; le modèle à cinq facteur, Ed : MARDAYA, 1996).

Le Névrosisme englobe des significations aussi diverses que la colère, l'anxiété, la dépression, la timidité, une faible estime de soi, une tendance à la culpabilité, l'impulsivité, la vulnérabilité et les aspects dysphoriques.

Les individus présentant un niveau élevé d'affectivité négative ont tendance à éprouver fréquemment et intensément une large gamme d'émotions négatives (anxiété, dépression, culpabilité, honte, soucis, peur, colère), avec des manifestations comportementales et interpersonnelles (APA, 2013; Costa et McCrae, 1992; McCrae et John, 1992; Watson et al., 1988). Ils ont une vision négative d'eux-mêmes (Watson et Clark, 1984). Ils sont portés à adopter un mode de pensée irrationnel marqué par une autocritique importante en raison des émotions négatives ressenties. Ils emploient également davantage de mécanismes adaptatifs inappropriés, tels que l'hostilité et la pensée magique (McCrae et Costa, 1987). L'hostilité est un mécanisme adaptatif lié à la perception d'une injustice et résultant en de l'animosité envers autrui (Ingram et al., 2007). La pensée magique, quant à elle, est un processus qui vise à expliquer ou à prédire des phénomènes réels par des causes irrationnelles (Bolton et al., 2002). Les personnes présentant une affectivité négative moins élevée sont, pour leur part, plus calmes et sereines (McCrae et John, 1992; Watson et al., 1988). Selon le DSM5 (2013) et Watson et Clark (1984), un niveau faible d'affectivité négative correspond à la stabilité émotionnelle et non à un niveau élevé d'affectivité positive.

La tendance à être émotionnellement instable et sujet à éprouver des émotions négatives. Les personnes qui obtiennent de hauts scores en neuroticisme ont tendance à éprouver une labilité – ou

instabilité – émotionnelle et sont décrites comme colériques, impulsives et hostiles. Watson et Clark (1984) ont constaté que les personnes présentant un niveau élevé de neuroticisme avaient également tendance à se sentir anxieuses et malheureuses. À l'inverse, les personnes qui ont un faible score de neuroticisme ont tendance à être calmes et d'humeurs tempérées.

4.1 Sous-dimensions de la dimension Névrosisme.

4.1.1 Névrosisme et stress :

Dans l'approche transactionnelle et plus précisément pour ce qui concerne le modèle de la psychologie de la santé (Bruchon-Schweitzer et Dantzer, 1994), le névrosisme représente un des antécédents psychologiques prédicteurs des effets péjoratifs sur la transaction stressante. Cette dimension de la personnalité, jouxtant des styles de vie potentiellement néfastes (type A, C) est l'un des traits considérés comme pathogènes avec la dépression et l'anxiété-trait, à l'opposé de dimensions immunogènes tels l'optimisme, l'humour et l'endurance. Ce facteur de personnalité, empiriquement proche de l'anxiété-trait de la tradition nord-américaine, s'en est progressivement distingué, en l'incluant à d'autres caractéristiques (hostilité, isolement, impulsivité, culpabilité, vulnérabilité, etc.). Les études qui tendaient à montrer une corrélation positive entre le névrosisme et la survenue de maladies somatiques (Friedman et Booth-Kewley, 2003) se sont progressivement nuancées pour converger vers un rôle d'amplificateur de symptômes (Stone et Costa, 1990).

Les études établissant un lien entre le névrosisme et la perception du stress, plus globalement le bien-être général, sont abondantes (Costa et McCrae, 1985, 1987; Schroeder et Costa, 1984; Watson et Pennebaker, 1989), toutefois toutes ne sont pas unanimes quant à la nature de ces relations. Comme évoqué précédemment, le névrosisme est habituellement décrit comme un trait relativement stable dans l'expérience d'affects négatifs, d'anxiété et de tension (**Eysenck, 1967; Hampson, 1982; Watson et Pennebaker, 1989; Costa et McCrae, 1987**).

En cela, il prédisposerait les individus à réagir négativement face aux événements aversifs, notamment en sollicitant plus fréquemment des stratégies d'ajustement centrées sur la gestion des émotions souvent inopportunes plutôt que des stratégies privilégiant la gestion du problème. Ces individus semblent également plus enclins à éprouver des symptômes de détresse psychologique.

Ce constat, relayé par de nombreuses études (**Bolger, 1990; Bolger et Schilling, 1991; Bolger et Zuckerman, 1995; Deary et al, 1996; Moyle, 1995; Parkes, 1990; Watson et Pennebaker, 1989**), demeure compatible avec le modèle transactionnel du stress qui met en exergue le rôle actif des différences individuelles dans l'évaluation et l'adaptation aux événements potentiellement stressants (**Lazarus, 1990; Lazarus et Folkman, 1984**).

Cependant, certains nuancent quelque peu l'impact du névrosisme sur la perception du stress, avançant que ce trait de personnalité exagère la déclaration des symptômes et des situations stressantes (Brief et al., 1988 ; Burke et al., 1993) voire que les résultats sont si contaminés par ce trait que les conclusions objectives peinent à être émises (Costa et McCrae, 1985, 1987; McCrae, 1990; McCrae et Costa, 1986; Schroeder et Costa, 1984). Pour les fondateurs de l'approche transactionnelle, ce constat, qui n'est d'ailleurs pas spécifique au problème du névrosisme, demeure inévitable dans la mesure où le stress est un état post évaluation (Lazarus, 1990 ; Lazare et al, 1985).

4.1.2 Névosisme et affectation :

Il n'y a pas de lien direct entre le névrosisme et l'affectation des tâches. La décision d'affecter des tâches à des individus se base généralement sur des critères tels que les compétences, l'expérience, la disponibilité et les besoins organisationnels. Le névrosisme d'une personne n'est généralement pas considéré comme un facteur pertinent dans ce processus de prise de décision.

Il est possible que le névrosisme puisse avoir une incidence indirecte sur l'affectation des tâches, en particulier si une personne névrotique présente des difficultés dans la gestion du stress, de l'anxiété ou de l'instabilité émotionnelle. Cela pourrait influencer sa capacité à accomplir certaines tâches ou à travailler dans des environnements stressants. Dans de tels cas, il est possible que les gestionnaires ou les responsables des ressources humaines tiennent compte de ces aspects lorsqu'ils prennent des décisions d'affectation des tâches ou d'organisation du travail.

(<https://chat.openai.com> 01/06/2023)

4.1.3 Névosisme et Anxiété :

Le névrosisme et l'anxiété sont deux concepts étroitement liés en psychologie. Le névrosisme fait référence à une dimension de la personnalité caractérisée par des traits tels que l'anxiété, l'instabilité émotionnelle, la détresse émotionnelle et la vulnérabilité aux émotions négatives. L'anxiété, quant à elle, est un état émotionnel caractérisé par une inquiétude, une appréhension et une peur intense.

Le névrosisme est considéré comme l'une des dimensions fondamentales de la personnalité, aux côtés d'autres dimensions telles que l'extraversion, l'ouverture à l'expérience, l'amabilité et la conscience.

Le névrosisme et l'anxiété sont deux concepts étroitement liés en psychologie. Le névrosisme fait référence à une dimension de la personnalité caractérisée par des traits tels que l'anxiété, l'instabilité émotionnelle, la détresse émotionnelle et la vulnérabilité aux émotions négatives. L'anxiété, quant à elle, est un état émotionnel caractérisé par une inquiétude, une appréhension et une peur intense.

Dans le modèle des Cinq Grands Facteurs de la personnalité (Big Five), le névrosisme est considéré comme l'une des dimensions fondamentales de la personnalité, aux côtés d'autres dimensions telles que l'extraversion, l'ouverture à l'expérience, l'amabilité et la conscience.

Les personnes qui ont des niveaux élevés de névrosisme ont tendance à être plus susceptibles de vivre de l'anxiété de manière générale. Ils peuvent ressentir plus fréquemment et plus intensément des sentiments d'inquiétude, de nervosité et d'appréhension face à diverses situations. Ils peuvent également être plus sensibles au stress et avoir du mal à faire face aux situations stressantes.

(<https://chat.openai.com> 01/06/2023)

5. Agréabilité :

Le caractère agréable (agréable vs antagonisme) concerne la nature des relations avec autrui. Cette dimension se différencie de l'extraversion, l'agréabilité concerne de manière plus explicite les relations avec autrui et renvoie essentiellement à la tonalité (bienveillance, hostilité, indifférence...), des relation à autrui.

Cette dimension renvoie au type d'interaction qu'une personne tend à instaurer sur un continuum allant de la compassion à l'antagonisme. Une personne plutôt altruiste est une personne prévenante et attentionnée qui a une tendance naturelle à faire confiance aux autre une personne centrée sur les autres sensible à leurs problèmes. Cette personne peut défendre ses intérêts en exprimant de manière directe ses exigences son désaccord son hostilité, ses critiques, on peut relever que cette dimension est associée à la réussite dans le travail en équipe et avec les conduites agressives envers autrui SHINER 2000, elle est également associée à la détresse résultant de situation conflictuelles (ROLLAND & DEFRUYT, 2003).

Pour résumer, peut considérer que l'agréabilité est une dimension régulant la tonalité des relations et les échanges avec autrui.

Les personnes chaleureuses, sympathiques, affectueuses se reconnaîtront dans cette dimension. Les personnes ayant un score bas d'agréabilité peuvent être plus distantes. Les personnes dont l'agréabilité est élevée sont donc habituellement plus appréciées que les personnes dont l'agréabilité est faible. (<https://chat.openai.com> 01/06/2023)

5.1 Sous-dimensions de la dimension Agréabilité :

5.1.1 Agréabilité et confiance en l'autre :

Les individus agréables ont tendance à être amicaux, empathiques et coopératifs. Leur nature bienveillante les pousse à croire en la bonté intrinsèque des autres et à entretenir des relations positives. Cela peut contribuer à une plus grande confiance envers les autres.

Les personnes agréables ont tendance à adopter des attentes positives envers les autres, ce qui peut les rendre plus enclines à faire confiance aux intentions et aux actions des personnes qu'elles rencontrent. Elles sont moins susceptibles de se méfier ou de suspecter des intentions malveillantes, ce qui peut favoriser la confiance.

Les individus qui ont été traités avec bienveillance et respect dans leurs relations passées sont plus susceptibles de développer une confiance accrue envers les autres. Si une personne agréable a eu des expériences positives et a reçu un soutien social, cela peut renforcer sa confiance envers autrui.

La confiance envers les autres ne dépend pas uniquement de l'agrément. D'autres traits de personnalité, tels que la stabilité émotionnelle et l'ouverture à l'expérience, ainsi que les expériences de vie et les valeurs culturelles, peuvent également influencer la confiance envers les autres.

La confiance envers les autres peut varier d'une personne à l'autre, indépendamment de leur niveau d'agrément. Certains individus peuvent être naturellement plus méfiants ou avoir vécu des expériences négatives qui ont affecté leur confiance envers les autres, même s'ils sont agréables. La personnalité est un système complexe et la confiance envers les autres est influencée par de nombreux facteurs. (<https://chat.openai.com> 01/06/2023)

5.1.2 Agréabilité et sincérité :

Les personnes agréables ont tendance à être chaleureuses, amicales et bienveillantes envers les autres. Elles ont souvent un comportement sincère et authentique, exprimant leurs émotions et leurs intentions de manière claire et transparente. Leur nature bienveillante peut favoriser la sincérité dans leurs interactions avec autrui.

Les individus agréables valorisent généralement les relations harmonieuses et positives. Ils peuvent être motivés par le désir de maintenir la paix et la coopération, ce qui peut les inciter à être sincères et honnêtes dans leurs interactions. Ils cherchent à éviter les conflits et les malentendus en étant francs et transparents.

Les personnes agréables ont souvent un haut degré d'empathie et de compréhension envers les autres. Elles ont tendance à être sensibles aux besoins et aux émotions des personnes qui les

entourent, ce qui peut les conduire à communiquer de manière sincère et à exprimer leur véritable point de vue tout en tenant compte des sentiments des autres.

La sincérité ne dépend pas uniquement de l'agrément. D'autres traits de personnalité, tels que l'intégrité, l'ouverture à l'expérience et la stabilité émotionnelle, peuvent également influencer la sincérité d'une personne (<https://chat.openai.com> 01/06/2023).

La personnalité est complexe, et la sincérité dépend également des valeurs, des croyances et des expériences individuelles. Certains individus peuvent être plus enclins à être sincères, tandis que d'autres peuvent être plus enclins à cacher ou à modifier la vérité en fonction de divers facteurs.

5.1.3 Agréabilité et conformité :

Les personnes agréables ont généralement un fort désir de créer et de maintenir des relations harmonieuses avec les autres. Ils cherchent à éviter les conflits et à promouvoir la coopération. Cette préférence pour l'harmonie peut les rendre plus enclins à se conformer aux attentes et aux normes sociales afin de maintenir de bonnes relations avec les autres.

Les personnes faciles à vivre sont souvent très sensibles aux besoins et aux émotions des autres. Ils sont attentifs aux attentes et aux normes sociales et s'efforcent de s'y conformer afin de répondre aux attentes des autres et d'entretenir des relations positives. Ils sont souvent préoccupés par le bien-être des autres et peuvent être plus enclins à se conformer aux exigences des autres.

Les individus agréables ont tendance à préférer l'harmonie sociale et à éviter les confrontations et les conflits. Ils peuvent être plus enclins à céder ou à se conformer aux opinions et aux demandes des autres afin de prévenir les tensions et les désaccords. Cette tendance à éviter les conflits peut influencer leur niveau de conformité.

La conformité ne dépend pas uniquement de l'agrément. D'autres traits de personnalité, tels que la stabilité émotionnelle, le besoin d'affiliation et la soumission à l'autorité, ainsi que les facteurs environnementaux et culturels, peuvent également influencer la conformité d'une personne.

La conformité peut varier d'une personne à l'autre, quel que soit son niveau de certification. La personnalité est complexe et la conformité est influencée par de nombreux facteurs tels que les valeurs personnelles, les expériences de vie, l'éducation et le milieu social. Certaines personnes peuvent être plus enclines à remettre en question les normes et les attentes sociales, tandis que d'autres peuvent être plus enclines à se conformer afin de maintenir l'harmonie sociale.

4 .Le lien entre la personnalité et confiance organisationnelle :

Plusieurs études ont distingué la personnalité des valeurs individuelles (Aluja & Garcia, 2004 ; Bilsky & Schwartz, 1994 ; Dawis, 1991 ; Olver & Mooradian, 2003 ; Parks-Leduc et al., 2015 ; Parks & Guay, 2009 ; Roccas et al., 2002 ; Rokeach, 1973). Tout d'abord, certains auteurs (Roccas et al, 2002 ; Lyons, 2003) ont conclu que les valeurs sont jugées de meilleurs prédicteurs des comportements, compte tenu de leur nature motivationnelle, tandis que les traits de personnalité sont de meilleurs descripteurs des dispositions des individus. Deuxièmement, Parks & Guay (2009) considèrent que l'influence de la génétique est plus grande pour les traits de personnalité et que celle de l'apprentissage, l'expérience et la socialisation est plus grande pour les valeurs, les premiers étant plus stables et moins modifiables que les secondes. Une troisième différence notable est que la personnalité semble influencer les comportements avec peu de contrôle cognitif, alors que les valeurs influencent les comportements sous le contrôle volontaire (Roccas et al, 2002). Ainsi, les valeurs influencent les buts poursuivis alors que les traits de personnalité influencent le niveau et la persistance des efforts pour atteindre ces buts (Parks & Guay, 2009). En ce sens, il est possible qu'il y ait des conflits entre les valeurs vue leur composante évaluative, ce qui n'est pas le cas pour les traits de personnalité. Finalement, les traits de personnalité varient en fréquence et en intensité tandis que c'est l'importance relative accordée aux valeurs ou la hiérarchie des valeurs qui sont porteuses de sens (Roccas et al, 2002 ; Parks & Guay, 2009)

5. Le lien entre les traits de personnalité selon modele (big five) et confiance organisationnelle :

5.1 Ouverture à l'expérience :

Il décrit l'imagination, la curiosité, la créativité et la tendance d'une personne à rechercher des expériences nouvelles et différentes. En termes de confiance organisationnelle, l'ouverture à l'expérience peut jouer un rôle positif dans la façon dont les individus perçoivent leurs organisations.

Les personnes ouvertes à l'expérimentation ont tendance à être plus créatives, flexibles et disposées à essayer de nouvelles idées. Ils sont également plus susceptibles de chercher à comprendre d'autres perspectives et à s'adapter au changement. En conséquence, ils peuvent avoir une vision plus positive de leur organisation et sont plus susceptibles de faire confiance à ses membres.

Cependant, il est important de noter que la confiance organisationnelle ne dépend pas uniquement de l'ouverture d'un individu à l'expérience. D'autres facteurs, tels que la transparence, la cohérence des politiques organisationnelles et la qualité de la communication, peuvent également jouer un rôle important dans l'établissement de la confiance organisationnelle.

En conclusion, l'ouverture à l'expérience peut aider à renforcer la confiance organisationnelle d'un individu en favorisant une pensée plus créative et flexible, une compréhension d'autres perspectives et une volonté d'essayer de nouvelles idées. Cependant, la confiance organisationnelle dépend de nombreux autres facteurs qui doivent être pris en compte pour bien comprendre la perception qu'un individu a de son organisation.

5.2 La conscience et confiance organisationnelle.

La conscience est l'un des cinq traits de personnalité du modèle des "Big Five". Il décrit la tendance d'une personne à être organisée, responsable et à respecter les règles. En ce qui concerne la confiance organisationnelle, la conscience peut jouer un rôle important dans la manière dont les individus perçoivent leur organisation.

Les personnes conscientes ont tendance à être plus responsables et à respecter les règles et les procédures de l'organisation. Elles sont également plus susceptibles de prendre des initiatives et d'être proactives pour améliorer l'organisation. Par conséquent, elles peuvent avoir une perception plus positive de leur organisation et de ses membres.

Cependant, il est important de noter que la confiance organisationnelle ne dépend pas uniquement de la conscience d'un individu. D'autres facteurs, tels que la transparence, l'efficacité des politiques organisationnelles et la qualité de la communication, peuvent également jouer un rôle important dans la construction de la confiance organisationnelle.

En résumé, la conscience peut contribuer à renforcer la confiance organisationnelle d'un individu en favorisant le respect des règles et des procédures, la prise d'initiatives et la responsabilité envers l'organisation. Cependant, la confiance organisationnelle dépend de nombreux autres facteurs qui doivent être pris en compte pour comprendre pleinement la perception d'un individu envers son organisation.

5.3 L'extraversion et confiance organisationnelle :

L'extraversion est l'un des cinq traits de personnalité du modèle des "Big Five". Il décrit la tendance d'une personne à être sociable, énergique et à rechercher la stimulation. En ce qui concerne la confiance organisationnelle, l'extraversion peut jouer un rôle important dans la manière dont les individus perçoivent leur organisation.

Les personnes extraverties ont tendance à être plus à l'aise avec les interactions sociales et à chercher des opportunités de réseautage au sein de leur organisation. Par conséquent, elles peuvent avoir une perception plus positive de leur organisation et de ses membres. Les personnes

Extraverties sont également souvent considérées comme des leaders naturels, car elles sont assertives et à l'aise dans des situations sociales.

Cependant, il est important de noter que la confiance organisationnelle ne dépend pas uniquement de l'extraversion d'un individu. D'autres facteurs, tels que la communication, les politiques de l'organisation, les relations avec les collègues et la culture organisationnelle, peuvent également jouer un rôle important dans la construction de la confiance organisationnelle.

L'extraversion peut contribuer à renforcer la confiance organisationnelle d'un individu en favorisant les interactions sociales et en facilitant la construction de relations avec les membres de l'organisation. Cependant, la confiance organisationnelle dépend de nombreux autres facteurs qui doivent être pris en compte pour comprendre pleinement la perception d'un individu envers son organisation.

5.4 L'agréabilité et confiance organisationnelle :

Il décrit la tendance d'une personne à être amicale, coopérative et à se soucier des autres. En ce qui concerne la confiance organisationnelle, l'agréabilité peut jouer un rôle important dans la manière dont les individus perçoivent leur organisation.

Les personnes agréables ont tendance à être empathiques et à se soucier du bien-être des autres, y compris de leurs collègues et de leur organisation. Elles sont plus susceptibles de travailler en équipe et de se conformer aux normes et aux valeurs de l'organisation. Par conséquent, elles peuvent avoir une perception plus positive de leur organisation et de ses membres.

Cependant, il est important de noter que la confiance organisationnelle ne dépend pas uniquement de l'agréabilité d'un individu. D'autres facteurs, tels que la communication, la transparence et la cohérence des politiques organisationnelles, peuvent également jouer un rôle important dans la construction de la confiance organisationnelle.

En résumé, l'agréabilité peut contribuer à renforcer la confiance organisationnelle d'un individu en favorisant le travail d'équipe, le respect des normes et des valeurs de l'organisation et en encourageant l'empathie envers les autres membres de l'organisation. Cependant, la confiance organisationnelle dépend de nombreux autres facteurs qui doivent être pris en compte pour comprendre pleinement la perception d'un individu envers son organisation.

5.5 Névrosisme et confiance organisationnelle :

La névrose, également appelée neuroticisme, est l'un des cinq traits de personnalité du modèle des "Big Five". Il décrit la tendance d'une personne à être émotionnellement instable, anxieuse et à éprouver des sentiments négatifs tels que la culpabilité et la honte. En ce qui concerne la confiance organisationnelle, la névrose peut jouer un rôle négatif dans la manière dont les individus perçoivent leur organisation.

Les personnes névrotiques ont tendance à être plus enclines à l'anxiété, à la méfiance et à l'inquiétude. Elles sont plus susceptibles de voir les choses de manière négative, y compris leur organisation et ses membres. Par conséquent, elles peuvent avoir une perception plus négative de leur organisation et avoir plus de difficulté à faire confiance aux autres membres de l'organisation.

Cependant, il est important de noter que la confiance organisationnelle ne dépend pas uniquement de la névrose d'un individu. D'autres facteurs, tels que la transparence, la cohérence des politiques organisationnelles et la qualité de la communication, peuvent également jouer un rôle important dans la construction de la confiance organisationnelle.

En résumé, la névrose peut contribuer à affaiblir la confiance organisationnelle d'un individu en favorisant des sentiments négatifs et en augmentant la méfiance envers les autres membres de l'organisation. Cependant, la confiance organisationnelle dépend de nombreux autres facteurs qui doivent être pris en compte pour comprendre pleinement la perception d'un individu envers son organisation.

6.1 La personnalité et la performance :

De nombreuses recherches ont été réalisées afin d'étudier la relation entre la personnalité et la performance au travail, dans différents types d'occupations professionnelles (Ingénierie, architecture, comptabilité, management, vente, corps de police, armée et d'autres fonctions qualifiées et semi-qualifiées). Plusieurs études méta-analytiques ont pu déterminer les construits de la personnalité reliés à la performance aussi bien au travail qu'aux études (**Barrick et Mount, 1991; Trapmann, Hell, Him, et Shuler, 2007**).

Une des premières études ayant mis en évidence le lien entre la personnalité et la performance a été menée par Day et Silverman en 1989. Elle a été réalisée auprès de 43 comptables. En prenant en compte les scores cognitifs, les auteurs ont calculé la corrélation entre les traits de la personnalité et la performance des comptables. Les résultats ont montré que la personnalité peut avoir une meilleure corrélation à la performance que les habiletés cognitives.

Ainsi, les chercheurs ont compris que les mesures de la personnalité doivent être étudiées de façon méticuleuse, particulièrement en ce qui concerne la correspondance avec les performances spécifiques, et dans différents environnements de travail, afin d'apporter des résultats satisfaisants en termes de variables explicatives.

Dans la partie suivante, nous allons fournir une compilation de plusieurs travaux de recherche réalisés au cours des deux dernières décennies. Mais avant, nous proposons une brève présentation de la notion de la performance dans son aspect individuel.

6.2 Le modèle à cinq facteurs et la performance :

6.2.1 L'influence d'Ouverture d'expérience sur la performance au travail :

Les personnes ouvertes d'esprit sont souvent plus flexibles et adaptatives face aux changements et aux nouvelles situations. Elles sont disposées à remettre en question leurs propres croyances et à explorer de nouvelles idées, ce qui les rend plus aptes à s'adapter rapidement aux nouvelles exigences et aux défis. Cette capacité d'adaptation peut favoriser une meilleure performance dans des environnements en constante évolution.

L'ouverture d'esprit est souvent associée à la créativité et à l'imagination. Les personnes ouvertes d'esprit sont plus enclines à envisager des idées novatrices et à explorer différentes perspectives. Cette ouverture à de nouvelles idées et approches peut stimuler la créativité, ce qui peut être bénéfique dans des domaines tels que les arts, le design, la résolution de problèmes et l'innovation.

L'ouverture d'esprit favorise une meilleure communication et une plus grande capacité à travailler avec différentes personnes. Les personnes ouvertes d'esprit sont souvent plus empathiques, tolérantes et capables de comprendre différents points de vue. Elles sont donc plus aptes à collaborer efficacement, à résoudre les conflits et à établir des relations de travail positives. Une meilleure collaboration et des relations interpersonnelles saines peuvent favoriser une performance collective plus élevée dans un contexte professionnel.

Un individu ouvert est décrit comme étant réceptif au changement et aux nouvelles expériences, curieux, créatif, doté d'imagination et appréciant l'art (Costa & McCrae, 1992 ; Digman, 1990 ; Goldberg, 1992). Il serait par conséquent capable de facilement s'adapter à un

contexte nouveau ou à un changement (Gold-berg, 1990) car il l'appréhenderait positivement (Griffin et al., 2007; Pulakos et al., 2002). Bar-rick et Mount (1991) montrent à ce titre que les individus « ouverts » sont plus performants que ceux détenant un faible score sur ce trait lorsqu'on leur demande d'accomplir une tâche nouvelle. Plus précisément, les résultats obtenus par Griffin et ses collègues (2007) montrent que l'ouverture est positivement corrélée à l'adaptabilité individuelle.

6.2.2 l'influence de Conscience sur la performance :

Les personnes conscientes sont généralement bien organisées, méthodiques et orientées vers un plan. Ils ont tendance à fixer des objectifs clairs, à structurer leur travail et à élaborer des plans d'action détaillés. Cette capacité à organiser efficacement vos tâches et à planifier votre travail vous aide à gérer votre temps plus efficacement, à éviter les retards, à respecter les délais et, en fin de compte, à améliorer les performances. Les personnes consciencieuses ont tendance à être enthousiastes et persistantes dans leur travail. Ils ont une forte motivation intrinsèque et sont prêts à travailler sans relâche pour atteindre leurs objectifs. Ils sont moins enclins à abandonner face aux obstacles et aux difficultés, et sont prêts à investir le temps et l'énergie nécessaires pour réussir. Cette ténacité entraîne une performance soutenue et l'obtention de résultats positifs.

Les personnes consciencieuses sont généralement dignes de confiance, responsables et consciencieuses dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ont tendance à tenir leurs promesses, à tenir leurs promesses et à assumer la responsabilité de leurs actes. Cette crédibilité et cette responsabilité accrues contribuent à la confiance des autres, à la satisfaction des clients et des employés et à l'amélioration des performances dans le cadre professionnel.

Les personnes conscientes apprécient généralement la précision et le détail. Ils sont diligents dans leur travail et s'assurent que leur travail est effectué avec soin et intégrité. Cette attention aux détails réduit les erreurs et les inexactitudes, ce qui améliore la qualité du travail et les performances supérieures, en particulier dans les domaines où un haut niveau de précision est requis.

Les personnes conscientes ont tendance à être plus aptes à gérer le stress et à exercer un bon contrôle de soi. Elles sont capables de faire preuve de calme et de maintenir leur concentration même dans des situations stressantes. Cette capacité à gérer le stress efficacement et à maintenir un bon niveau de contrôle émotionnel est bénéfique pour la performance, car elle permet de prendre des décisions réfléchies, de maintenir une productivité élevée et de gérer les situations complexes de manière plus efficace.

Le trait « conscience » correspond à une personne qui est responsable, qui respecte les obligations, fait preuve d'autodiscipline et privilégie l'organisation (**Goldberg, 1992 ; Mount & Barrick, 1995**). Un individu consciencieux est souvent décrit comme étant minutieux, persévérant, organisé et fiable (**Digman, 1990**). Pour ces raisons, la méta-analyse de **Barrick et Mount (1991, p.17)** montre que la conscience est un antécédent important de la performance au travail et ce pour tous les emplois (corrélations comprises entre .20 et .23 en fonction des catégories d'emploi considérées).

Si les liens entre conscience et performance dans la tâche (**Barrick & Mount, 1991 ; Hurtz & Donovan, 2000 ; Judge & Ilies, 2002 ; Kamdar & Van Dyne, 2007 ; Mount & Barrick, 1995**) et performance contextuelle (**Hatrup, O'Connell & Wingta, 1998 ; Kamdar & Van Dyne, 2007 ; LePine & Van Dyne, 2001 ; Van Scotter & Mot-vidlo, 1996**) sont relativement bien documentés pour différents emplois, les résultats des rares études s'intéressant au lien entre conscience et performance adaptative semblent contradictoires.

Selon **LePine et ses collègues (2000)**, les individus démontrant un score élevé sur ce trait auraient la capacité d'être persévérants, de surmonter les obstacles et de s'adapter aux nouvelles demandes de leur travail. Ils abandonneraient moins facilement que les autres dans des contextes changeants et incertains. Mais selon **Murphy (1996, p.22)**, ce trait n'est pas avantageux dans toutes les situations car un individu consciencieux sera « conventionnel et lié aux règles », ce qui conduit **Griffin et Hesketh (2005)** à supposer qu'il peut être difficile pour lui de travailler dans un environnement changeant. **Salgado et Rumbo (1997)** montrent ainsi que, alors que la conscience et la performance au travail globale sont positivement corrélées.

6.2.3 l'influence d'Extraversion sur la performance :

Les extravertis ont généralement de bonnes compétences en communication et sont à l'aise d'interagir avec les autres. Cela favorise des relations positives avec les collègues, les clients et les parties prenantes, contribuant à une meilleure collaboration au sein des équipes, à une résolution plus efficace des problèmes et à un soutien mutuel. Ces compétences relationnelles aident également à créer des réseaux professionnels et des contacts utiles au développement professionnel.

L'extraversion est souvent associée à des qualités de leadership telles que le charisme, la confiance et l'initiative. Un extraverti peut être plus enclin à assumer des rôles de leadership et à exercer une influence positive sur une équipe. La capacité d'exprimer vos idées, de motiver les autres et de prendre des décisions rapidement contribue à une meilleure performance globale.

Les extravertis sont souvent énergiques, optimistes et enthousiastes. Ils ont tendance à être motivés par l'interaction sociale et dynamisés par des environnements stimulants. Cette énergie

nous aide à maintenir des niveaux élevés d'engagement et de productivité sur le lieu de travail. Votre enthousiasme est contagieux et peut avoir un effet positif sur l'ambiance de travail au sein de votre équipe.

L'extraversion seule ne garantit pas automatiquement une performance élevée au travail. D'autres facteurs tels que les compétences techniques, la conscience professionnelle, la capacité d'adaptation et la motivation intrinsèque jouent également un rôle crucial. De plus, différents emplois et environnements de travail peuvent nécessiter une combinaison de traits de personnalité différents pour une performance optimale.

6.2.4 l'influence Agréabilité sur la performance :

Les personnes agréables ont tendance à être coopératives, empathiques et amicales envers les autres. Vous êtes généralement prêt à écouter les idées des autres, à résoudre les conflits de manière constructive et à promouvoir un environnement de travail positif. Cette capacité à collaborer efficacement et à promouvoir un environnement de travail harmonieux conduit à une meilleure performance collaborative sur les projets d'équipe.

Les gens agréables ont souvent de bonnes compétences interpersonnelles. Ils sont perspicaces, respectueux et ont tendance à exprimer leurs opinions de manière constructive. Les compétences en communication et en relations interpersonnelles vous aident à tisser des liens solides avec vos collègues, clients et parties prenantes, ce qui vous permet d'améliorer vos performances dans les domaines qui nécessitent une interaction active avec les autres.

Les personnes consensuelles évitent généralement les conflits et recherchent des solutions pacifiques. Ils écoutent souvent des points de vue différents et essaient de trouver des compromis qui satisfassent les parties concernées. Cette capacité à gérer les conflits de manière constructive réduit les tensions au sein des équipes de travail, favorise une meilleure collaboration et conduit à de meilleures performances.

Les gens sympathiques ont souvent un effet positif sur l'ambiance au travail. Votre attitude amicale et positive contribue à créer un environnement de travail confortable où les employés se sentent soutenus et motivés. Un environnement de travail positif favorise l'amélioration de l'engagement des employés, la rétention des employés et la performance globale de l'organisation.

6.2.5 l'influence de névrosisme sur la performance au travail :

Les personnes nerveuses ont tendance à ressentir plus de stress et d'anxiété, ce qui peut affecter leur capacité à faire face aux exigences et aux pressions du travail. Le stress chronique peut nuire à la concentration, à la prise de décision et à la résolution de problèmes, ce qui entraîne une mauvaise performance au travail (**Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001).**

Les personnes atteintes de niveaux élevés de névrosisme peuvent éprouver des fluctuations émotionnelles importantes. Cela peut entraîner des sautes d'humeur, des réactions émotionnelles accrues et des difficultés à maintenir un état émotionnel stable dans l'environnement de travail.

L'instabilité émotionnelle peut affecter la façon dont vous interagissez avec vos collègues, votre capacité à gérer le stress et votre performance globale.

Une personne nerveuse peut avoir une irritabilité émotionnelle et une sensibilité accrues aux conflits, ce qui rend les interactions sociales au travail difficiles. Ces problèmes relationnels peuvent entraîner une mauvaise communication, une collaboration limitée et des changements dans l'environnement de travail, qui peuvent tous avoir un impact négatif sur la performance globale (Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991)).



7. Conclusion

Dans cette conclusion, nous avons exploré en détail les traits de personnalité selon le modèle Big Five. Ce modèle offre une perspective intéressante pour comprendre les différences individuelles et prédire le comportement des personnes. Les cinq grands traits - extraversion, ouverture d'esprit, conscience, agréabilité et stabilité émotionnelle - jouent un rôle essentiel dans la formation de la personnalité unique de chaque individu. En comprenant ces traits, nous pouvons améliorer nos relations et notre connaissance de nous-mêmes. La recherche future dans ce domaine peut approfondir notre compréhension de la personnalité humaine et de son impact sur divers aspects de la vie.

Chapitre 3 : La Confiance organisationnelle

Chapitre 3 : La confiance organisationnelle

Préambule

La confiance est indispensable Pour le développement dans chaque entreprise ou société , sans la confiance en soi ou la confiance on autre en peut pas réussir , c'est a partir d'elle que en avoir des bons résultats Et aussi permet de mieux gérer nos émotions et attendre nous objectif , La référence à la confiance bute sur sa définition et celle de son rôle bien qu'il en soit fait une essence de l'organisation et de la société .La confiance est un élément fondamental des relations interentreprises . La confiance est un sentiment ou un état d'esprit qui consiste à accepter ce qu'on nous dit sans le remettre en doute, ou à considérer qu'une situation ne peut pas entraîner de problèmes.

1.1 Définition de la confiance organisationnelle (CO):

IL existe plusieurs définitions de la confiance organisationnelle:

Jean Pascal ARNAUD, considère que la confiance est une croyance en quelqu'un, en une institution. Toute organisation peut développer ce sentiment de confiance à partir de trois axes: - clarifier sa proposition en tant qu'institution; - décliner, sur des horizons temporels cohérents, ses moyens, ressources et objectifs ; - définir, au niveau de chaque salarié, son implication dans l'organisation.

La confiance organisationnelle fait référence à la croyance collective des membres d'une organisation dans la fiabilité, l'intégrité et l'engagement de leur organisation. Il s'agit d'une perception globale de l'organisation qui est influencée par les expériences passées, les interactions avec les membres de l'organisation et les politiques et pratiques en place.

(Chat.opinia.com)

La confiance organisationnelle est un concept qui désigne à la fois la confiance au sein d'une organisation et la confiance que les salariés ont envers leur entreprise. C'est une attente optimiste de l'individu concernant le résultat d'un événement incertain dans des conditions de vulnérabilité personnelle. La confiance organisationnelle a des répercussions sur le climat organisationnel, les relations patronales-syndicales, les comportements et attitudes des employés, ainsi que sur la qualité de vie au travail. Elle est donc considérée comme un

ingrédient essentiel à la performance organisationnelle. La typologie du climat Organisationnel basée sur la dichotomie méfiance-confiance de Brunet et Savoie permet de mesurer l'ampleur des impacts de la confiance sur le climat de travail. Les pratiques de ressources humaines qui préservent que l'organisation se soucie du bien-être de ses employés nécessitent le développement de la confiance. En Somme , la confiance organisationnelle est un élément clé pour le bon fonctionnement d'une entreprise et pour la satisfaction des employés. **(PERPLEXITÉ. Com) 10/05/2023**

La confiance organisationnelle se réfère à la confiance qu'ont les membres d'une organisation envers cette dernière. Elle est basée sur l'ensemble des relations, des interactions et des pratiques qui ont lieu au sein de l'organisation et qui influencent la perception que les membres ont de son intégrité, de sa fiabilité, de sa compétence et de sa capacité à atteindre ses objectifs Plus précisément, la confiance organisationnelle englobe la confiance que les membres ont envers les dirigeants de l'organisation, envers les politiques et les procédures en place, envers les collègues et les équipes de travail, envers la culture organisationnelle et envers les produits ou services que l'organisation offre.

Une forte confiance organisationnelle peut avoir de nombreux avantages, tels que l'amélioration de la satisfaction des employés, l'augmentation de l'engagement et de la loyauté, la réduction du stress et de l'incertitude, ainsi que l'amélioration de la performance globale de l'organisation. **(Chat GPT)**

- **La définition de la confiance :**

La confiance est consubstantielle au libre arbitre, au libre arbitre d'un individu et à l'incertitude inhérente à celui des autres. En permettant de tolérer l'incertitude, en autorisant la prise de décision en situation d'incertitude, « la confiance, au sens le plus large du terme, c'est-à-dire le fait de se fier à ses propres attentes, constitue une donnée élémentaire de la vie en société » (Luhmann and Bouchard, 2006: 1). Elle se décline tant dans les relations entre individus, que dans les relations que les individus entretiennent avec leur environnement : groupes, organisations ou **institutions (Luhmann, 1979, Zucker, 1986, Fukuyama, 1995).**

- **Définition théorique :**

La confiance est "la volonté d'une partie de se rendre vulnérable aux actions d'une autre basée sur l'attente que l'autre accomplira des actions qui sont importantes pour elle sans avoir besoin d'aucun contrôle ou supervision." **(Mayer, Davis, Showman), 1995.**

- **Définition opérationnelle :**

Tous les salariés de la Sarl Nomad Ayris sont soulagés de savoir qu'ils ont des collègues qui les soutiennent et ne se méfient pas d'eux. Il en va de même pour la capacité à effectuer un travail impeccable et la capacité à attendre la confiance de ceux qui la communiquent par le biais d'interactions (confiance placée dans les collègues).

Tous les collaborateurs de Sarl Nomad Ayris estiment que leurs supérieurs hiérarchiques leur ont apporté le soutien qu'ils attendent (la confiance témoignée aux supérieurs hiérarchiques), et que la direction de l'organisation fonde ses décisions sur des critères objectifs et se sent obligée de servir les intérêts de tous. Membre de l'organisation (confiance dans l'organisation).

1.2 Les types de la confiance :

Selon la perspective adoptée, ou selon l'allégeance disciplinaire, il existe diverses manières de décrire la confiance.

➤ **McAllister (1995) distingue deux types de confiance :**

- **La confiance affective**, s'appuie sur des relations plus émotionnelles et affectives entre les individus.

- **La confiance cognitive :**

Dépend de vos convictions personnelles quant à la fiabilité et au sérieux de l'autre personne. La confiance cognitive signifie que nous choisissons à qui faire confiance et attribuons cette confiance en fonction de ce que nous croyons être la justification de ce choix dans quelles circonstances.

➤ **Chapiro, Chopard et Cheraskin (1992)**, distinguent les types suivants de confiance :

- **La confiance fondée sur la dissuasion :**

Confiance basée sur la dissuasion, peur des représailles (confiance dissuasive). Les sanctions infligées par la contrepartie en cas d'abus de confiance sont présumées excéder les avantages potentiels qui en découlent.

- **La confiance basée sur la connaissance :**

Confiance basée sur la connaissance consiste à estimer la probabilité que l'autre partie exécute ou non ses obligations compte tenu d'un certain nombre d'informations disponibles.

- **La confiance identitaire:** (Identification Based Trust) , repose sur des valeurs partagées.

1.3 Les theories de la confiance organisational (CO) :

La théorie de la confiance organisationnelle est un sujet de recherche en psychologie du travail et des organisations. Selon cette théorie, la confiance organisationnelle est un support à la coordination des activités et des relations entre les membres d'une organisation

La confiance organisationnelle est créée par l'échange social favorable et incite les employés à développer des réactions favorables à l'organisation Cette notion est couramment utilisée en psychologie du travail et des organisations pour qualifier la relation du salarié à son entreprise. La théorie microéconomique néo-classique exclut a priori le recours à la confiance pour expliquer le comportement des individus . **(PERPLEXITÉ) 13/06/2023**

La confiance organisationnelle est un élément clé pour le bon fonctionnement d'une organisation. Elle permet de faciliter la coopération entre les membres de l'organisation et de la communication . Elle est également importante pour la motivation des employés et leur engagement envers l'organisation. Les pratiques de gestion des ressources humaines peuvent jouer un rôle important dans le développement de la confiance organisationnelle .

La confiance organisationnelle est un concept important pour le bon fonctionnement d'une organisation. Elle est créée par l'échange social favorable et est reliée à des antécédents et à des attitudes qui lui sont propres. Les pratiques de gestion des ressources humaines peuvent jouer un rôle important dans le développement de la confiance organisationnelle.

La théorie de la confiance organisationnelle est une théorie qui étudie la confiance des employés envers leur organisation. Selon cette théorie, la confiance organisationnelle est un concept multidimensionnel qui se compose de trois éléments principaux : la confiance en la compétence de l'organisation, la confiance en l'intégrité de l'organisation et la confiance en la bienveillance de l'organisation.

La confiance et la compétence de l'organisation fait référence à la croyance des employés selon laquelle leur organisation est capable de réaliser ses objectifs de manière efficace et efficiente. La confiance en l'intégrité de l'organisation se réfère à la croyance selon laquelle l'organisation respecte des normes éthiques et morales. Enfin, la confiance en la bienveillance

de l'organisation se réfère à la croyance selon laquelle l'organisation est préoccupée par le bien-être de ses employés et de ses parties prenantes.

La confiance organisationnelle est importante car elle est associée à plusieurs résultats positifs pour l'organisation et ses employés. Par exemple, les employés qui ont confiance en leur organisation sont plus engagés dans leur travail, ont une meilleure satisfaction au travail, ont une meilleure perception de leur propre performance et sont plus susceptibles de rester dans l'organisation.

Pour favoriser la confiance organisationnelle, les organisations peuvent prendre plusieurs mesures. Par exemple, elles peuvent communiquer de manière transparente et honnête avec leurs employés, respecter des normes éthiques et morales élevées, offrir des programmes de formation et de développement professionnel pour améliorer les compétences des employés, et offrir des avantages sociaux pour améliorer le bien-être des employés .

(Chat.Opinia.com) 20/06/2023

1.4 Importance de la confiance organisationnelle:

La confiance organisationnelle est un concept important pour les organisations, car elle a des répercussions sur le climat organisationnel, les relations patronales-syndicales, les comportements et attitudes des employés, ainsi que sur la qualité de vie au travail . La confiance organisationnelle est le sentiment qui apporte l'employé à penser que son organisation viendra à son aide en cas de besoin . Les pratiques de ressources humaines qui préservent que l'organisation se soucie du bien-être de ses employés nécessitent le développement de la confiance organisationnelle. Par exemple, le fait de permettre aux employés de participer aux décisions qui ont un impact sur leur travail favorise le sentiment de confiance envers l'organisation.

La confiance organisationnelle est également importante pour le développement d'une relation d'emploi durable. Les pratiques de gestion des ressources humaines ont un rôle important dans le développement de la confiance organisationnelle. Les résultats d'une étude menée auprès de 249 cadres et gestionnaires ont confirmé que la confiance en l'organisation est au cœur du processus d'échange social durable entre l'employé et son entreprise . La confiance organisationnelle est également un médiateur entre le soutien organisationnel perçu et les attitudes au travail .

Dans les organisations basées sur la confiance, on cherche en priorité à définir des processus critiques des relations de confiance interpersonnelle . Au sein d'une organisation basée sur la confiance, le cadre doit être clair , formalisé, sans injonction paradoxale, institutionnalisée et entraînant des conséquences perceptibles, systématiques et définies au préalable . La construction de la Matrice du Chêne ainsi que les collaborations avec des centres de recherche ont aidé à mieux comprendre les modalités de fonctionnement des organisations basées sur la confiance . L'émergence des organisations fondée sur la confiance passe par la co-construction, que l'on soit scientifique ou opérationnel. (www.preplexity.com) .28/07/2023

Quelques raison pour lesquels la confiance organisationnelle et importante :

- Améliorer la communication entre les individus , il existe plusieurs moyens d'améliorer la communication entre les individus :

. Écouter activement.: La communication Est un processus bidirectionnel, et l'écoute active est un élément clé pour s'assurer que les messages sont compris. Lorsque vous écoutez activement, vous montrez que vous êtes attentif et intéressé par ce que l'autre personne a à dire.

A . Parler clairement : Utilisez un langage clair et simple pour transmettre votre message. Évitez d'utiliser des mots ou des phrases compliqués qui pourraient être mal interprétés.

B . Éviter les jugements : Les jugements peuvent conduire à des malentendus et nuire à la communication. Évitez de porter des jugements sur les autres personnes et soyez ouvert d'esprit.

C . Éviter les distractions : Évitez les distractions comme les téléphones portables et les ordinateurs pendant les conversations importantes. Cela montre que vous êtes respectueux et que vous accordez de l'importance à la communication.

- Établir une bonne relation entre collègues :

A . Soyez respectueux : traitez vos collègues avec respect et considération, même si vous n'êtes pas d'accord avec eux. Évitez les comportements condescendants, la critique destructrice et les insultes.

B . Écoutez activement : soyez à l'écoute de ce que vos collègues ont à dire.

Posez des questions pour mieux comprendre leur point de vue et montrez que vous les écoutez vraiment.

C . Collaborez : travaillez ensemble sur des projets et des tâches pour renforcer les liens entre vous. Partagez vos connaissances et vos compétences pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

D Respectez les limites : respectez les limites personnelles de vos collègues, telles que leur vie privée et leur temps libre. Évitez de les contacter en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence.

- Contribue à une meilleure organisation : La mise en place d'une organisation repose sur la capacité du dirigeant à coordonner le travail des collaborateurs afin que ceci œuvre pour des objectifs communs et partagés. La principale ressource d'une entreprise se trouve dans la qualité des collaborateurs et le management qui permet de les motiver.
- Facilite le développement des compétences et des connaissances : contribuer à une meilleure organisation dépend de la capacité de chacun à travailler en équipe, à communiquer efficacement et à être un leader efficace. En mettant en œuvre ces idées, il est possible d'améliorer l'efficacité de l'organisation et d'atteindre les objectifs fixés.

La confiance permet de diminuer considérablement les situations conflictuelles entre collaborateurs. Un bon manager, par la confiance qu'il inspire, crée alors un sentiment de sécurité pour favoriser les confidences et les échanges .

1.5 L'impact de la confiance organisationnelle sur les comportements organisationnelles:

Confiance organisationnelle peut avoir un impact significatif sur les comportements organisationnels des employés. Lorsque les employés ont confiance en leur organisation, ils sont plus susceptibles de se sentir engagés, motivés et investis dans leur travail. Cela peut se traduire par une augmentation de la productivité, de la créativité et de la collaboration.

En outre, la confiance organisationnelle peut également affecter la loyauté et la rétention des employés. Les employés qui ont confiance en leur organisation sont plus susceptibles de rester fidèles et de rester plus longtemps dans l'entreprise.

Cependant, lorsque la confiance organisationnelle est faible, cela peut entraîner des comportements négatifs tels que la méfiance, la résistance au changement et la réduction de l'engagement des employés. Cela peut également entraîner une augmentation du taux de rotation des employés et de la baisse de la satisfaction professionnelle.

En conclusion, la confiance organisationnelle est un élément clé pour favoriser des comportements organisationnels positifs et une culture de travail saine. Les organisations doivent donc travailler à renforcer la confiance de leurs employés en mettant en place des politiques et des pratiques transparentes, équitables et honnêtes.

(<https://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-23-no-4/la-confiance-organisationnelle>)

1.6 l'instauration de la confiance organisationnelle au sein de l'organisation :

L'instauration de la confiance organisationnelle au sein d'une organisation est un processus crucial pour favoriser la collaboration, la communication et l'efficacité globale de l'entreprise. Voici quelques étapes clés pour y parvenir :

1. Établir des normes et des valeurs claires : Les valeurs et les normes doivent être clairement définies et communiquées à tous les membres de l'organisation. Cela aide à aligner les actions de chacun sur les objectifs communs.
2. Favoriser la communication ouverte : La communication est essentielle pour instaurer la confiance au sein de l'organisation. Les membres de l'organisation doivent se sentir à l'aise pour exprimer leurs idées et opinions sans crainte de représailles.
3. Encourager la collaboration : Les projets collaboratifs et les équipes de travail interfonctionnelles sont des moyens efficaces pour encourager la confiance et la coopération. Les membres de l'organisation doivent se sentir à l'aise pour partager leurs connaissances et compétences avec les autres membres.
4. Reconnaître les réussites : Les membres de l'organisation doivent être reconnus et félicités pour leur travail et leurs réalisations. Cela renforce leur motivation et leur engagement envers l'organisation.
5. Établir des relations de confiance avec les parties prenantes externes : L'organisation doit également établir des relations de confiance avec ses partenaires, fournisseurs et

clients. Cela aide à renforcer la réputation de l'organisation et à établir des relations durables et mutuellement bénéfiques.

En résumé, l'instauration de la confiance organisationnelle nécessite une approche globale qui englobe la culture d'entreprise, la communication, la collaboration et la reconnaissance des réussites. En adoptant ces pratiques, les membres de l'organisation peuvent travailler ensemble de manière plus efficace, améliorer leur productivité et contribuer à la croissance de l'organisation.

1.7 L'interprétation des comportements déviants à travers le rôle de la confiance du salarié:

L'interprétation des comportements déviants à travers le rôle de la confiance du salarié est une approche qui s'intéresse à la façon dont la confiance envers les dirigeants et l'organisation peut influencer le comportement des employés au travail. Cette approche considère que les comportements déviants peuvent être le résultat d'une faible confiance des salariés envers leurs supérieurs hiérarchiques ou envers l'organisation elle-même.

Selon cette approche, si les salariés ont une faible confiance envers les dirigeants de l'organisation, ils peuvent être moins enclins à suivre les règles et les procédures établies. Cela peut conduire à des comportements déviants, tels que le vol, le harcèlement, la fraude, ou d'autres comportements non conformes. En revanche, si les salariés ont confiance envers les dirigeants de l'organisation, ils sont plus susceptibles de respecter les règles et les procédures établies, de se sentir impliqués et engagés dans leur travail, et de travailler ensemble de manière constructive pour atteindre les objectifs de l'organisation.

L'interprétation des comportements déviants à travers le rôle de la confiance du salarié est donc une approche qui met en évidence l'importance de la confiance et de la relation entre les salariés et leurs dirigeants pour maintenir des comportements conformes au sein d'une organisation. Il suggère que les dirigeants doivent travailler à établir et à maintenir la confiance des salariés, en étant transparents, en communiquant efficacement et en traitant les employés avec respect et équité. En résumé, l'interprétation des comportements déviants à travers le rôle de la confiance du salarié

est une approche qui met en évidence l'importance de la confiance entre les salariés et leurs dirigeants pour maintenir des comportements conformes au sein d'une organisation. Cette approche souligne que les dirigeants doivent travailler à établir et à maintenir la confiance des salariés envers l'organisation pour encourager un comportement conforme et prévenir les comportements déviants.

1.8 L'estime de soi et confiance organisationnelle :

L'estime de soi et la confiance organisationnelle sont deux concepts étroitement liés. L'estime de soi est la perception globale qu'un individu a de lui-même, tandis que la confiance organisationnelle est la confiance qu'un individu a envers son organisation.

Une personne ayant une haute estime de soi a généralement une image positive d'elle-même et de ses compétences, et est convaincue qu'elle peut faire face à des situations difficiles et surmonter des obstacles. Ces caractéristiques peuvent contribuer à une plus grande confiance organisationnelle, car une personne qui croit en elle-même peut être plus susceptible de croire que son organisation lui permettra de réaliser ses objectifs et de réussir dans son travail.

Inversement, une personne ayant une faible estime de soi peut être plus susceptible de douter de ses compétences et de ses capacités, ce qui peut entraîner une faible confiance organisationnelle. Les personnes ayant une faible estime de soi peuvent avoir tendance à se sentir moins valorisées et moins appréciées par leur organisation, ce qui peut entraîner une baisse de la confiance dans l'organisation. Il est important de noter que la confiance organisationnelle est également influencée par d'autres facteurs tels que la culture d'entreprise, les relations avec les collègues et les supérieurs, la communication, etc. Cependant, l'estime de soi peut jouer un rôle important dans la confiance organisationnelle d'un individu en lui permettant de se sentir valorisé et compétent, et ainsi de croire en ses capacités et en celles de son organisation. (<https://www.cairn.info/revue-recherche-en-soins-infirmiers-2017-2-page-18.htm>)

1.9 Les deux niveaux d'analyse: le supérieur et les dirigeants.

Contrairement à la plupart des recherches sur la confiance organisationnelle, il nous a semblé nécessaire de distinguer deux critères liés à la confiance des employés : les supérieurs hiérarchiques et le management. Celles-ci sont généralement confondues.

Enfait, la hiérarchie organisationnelle représente l'une des formes les plus courantes de relations interpersonnelles, mais comme le souligne **Kramer (1996)**, les individus « inférieurs dans la hiérarchie », craignent régulièrement d'être attaqués par quelqu'un occupant une position au-dessus d'eux. Être traité injustement (promotions, salaires, autres ressources plus psychologiques comme le soutien). Le rôle central de la confiance dans les relations hiérarchiques a déjà été souligné **par Barber (1983), Sitkin et Roth (1993) ou Tyler et Lind (1992)**. L'importance de la confiance découle de plusieurs facteurs (Kramer, 1996): la vulnérabilité et l'insécurité inhérentes à la hiérarchie ; Chose. 1996) ont également décrit l'inconfort (malaise) chez le subordonné au supérieur.

Dirks et Ferrin (2002) soulignent également dans leur revue de littérature que certaines études sur la confiance dans le leadership distinguent deux référents. Il s'agit des supérieurs hiérarchiques (directeurs directs) et des dirigeants organisationnels les plus difficiles à identifier, les cadres supérieurs (se référant au leadership exécutif). Et le manager dans son ensemble (collection de managers).

Dirks et Skarlicki (à paraître) soulignent également la nécessité de distinguer les divers agents de confiance en fonction de leurs activités. Les activités du manager direct sont en effet liées à des problématiques quotidiennes (activités de supervision, pilotage de la performance). tandis que les cadres supérieurs ont des rôles plus stratégiques (allocation des ressources au sein des services, communication des objectifs organisationnels) (Bacs, 1990).

Il est donc probable que le salarié n'envisagera pas nécessairement la relation qui le lie à son supérieur de la même façon que celle qui le lie aux dirigeants de son entreprise. Ceci est d'autant plus pertinent en matière de confiance que les enjeux se traduisent à plusieurs niveaux : d'une part, en termes d'éloignement» (plus ou moins grand selon que l'on considère la relation avec les dirigeants ou le supérieur), mais aussi en termes de relation plus ou moins individualisée» (les deux aspects sont d'ailleurs liés). En effet, d'une part, la taille ainsi que le degré de différenciation structurelle et sociale rendent difficile l'obtention d'informations (knowledge) précises sur l'autre partie (**Kramer, 1999**). Les interactions répétées nécessaires

au développement d'une confiance personnalisée» sont bien évidemment plus complexes à établir avec les dirigeants de l'organisation. **Tyler et Degoey (1996)** reprennent la même idée en la formulant différemment : dans une situation de travail, la coopération avec le supérieur immédiat peut être largement déterminée par des jugements affectifs tandis qu'il se peut que la coopération avec des niveaux hiérarchiques plus éloignés soit influencée par des jugements en termes de compétence technique. En d'autres termes, la part relative de la dimension affective (par rapport à la dimension calculée) sera probablement plus développée lorsque les relations sont plus proches ; et inversement, lorsque les liens de la relation sont plus distendus, la part de la dimension calculée sera vraisemblablement accrue.

En outre, lorsque le partenaire dans la relation de confiance n'est plus un seul individu (le supérieur hiérarchique immédiat), mais un ensemble collectif plus ou moins diffus (la direction», les dirigeants»), la psychologie politique et organisationnelle suggère que les individus n'évaluent pas de la même façon un individu et un collectif (**Colquitt et al., 2001 ; Lind et Tyler, 1988 cités par Dirks et Ferrin, 2002**) Tandis que dans des relations dyadiques», l'ouverture d'esprit (la peut être plus facilement révélée grâce aux échanges et interactions répétées avec le partenaire (en l'occurrence le supérieur), « dans des contextes collectifs, l'histoire [des interactions] est plus imparfaite et appauvrie» (Kramer et al. 1996). Les éléments affectifs sont moins importants que les seuls facteurs strictement liés à la compétence par exemple.

Dès lors, tenu des principales dimensions de la confiance que nous avons distinguées, il semblerait plus probable de voir la confiance du salarié dans le supérieur relativement plus d'éléments affectifs que la confiance du salarié dans les dirigeants. Ce souci de décliner peut-être plus dans le détail les composantes affectives de la confiance du salarié dans le supérieur devra donc nous guider lors du choix d'un instrument de mesure de la confiance (confiance dans le supérieur et confiance dans les dirigeants).

1.10 Le lien entre la personnalité et confiance organisationnel:

La personnalité et la confiance organisationnelle sont deux concepts distincts mais qui peuvent être liés. La personnalité se réfère aux traits et aux comportements qui caractérisent un individu, tandis que la confiance organisationnelle se réfère à la mesure dans laquelle un employé a confiance envers son organisation et ses pratiques. Plusieurs études ont montré que certains traits de personnalité peuvent influencer la confiance

organisationnelle. Par exemple, les personnes extraverties ont tendance à avoir une confiance plus élevée dans leur organisation que les personnes introverties. De même, les personnes qui ont un haut niveau de neuroticisme (anxiété, insécurité) ont tendance à avoir moins confiance dans leur organisation que les personnes qui ont un faible niveau de neuroticisme. En outre, les individus qui ont un haut niveau de conscience professionnelle (engagement envers le travail, professionnalisme) ont tendance à avoir une confiance plus élevée dans leur organisation que ceux qui ont un faible niveau de conscience professionnelle.

Il est important de noter que la relation entre la personnalité et la confiance organisationnelle peut varier en fonction de la culture organisationnelle et de l'environnement de travail. Par conséquent, il est essentiel de tenir compte de ces facteurs lors de l'analyse de la relation entre la personnalité et la confiance organisationnelle.

Ensuite, la manière dont une personne perçoit une organisation peut être influencée par ses traits de personnalité, par exemple, une personne ayant une personnalité ouverte d'esprit et extravertie peut être plus encline à avoir confiance en une organisation qui encourage la créativité et la communication ouverte entre les membres de l'équipe. De même, une personne ayant une personnalité consciencieuse et méticuleuse peut avoir davantage confiance dans une organisation qui promeut la planification minutieuse et le respect des procédures, En revanche, une personne ayant une personnalité anxieuse peut être plus susceptible de manquer de confiance en une organisation qui ne fournit pas de soutien émotionnel ou qui ne communique pas efficacement avec ses employés. De même, une personne ayant une personnalité méfiante ou cynique peut être moins encline à avoir confiance en une organisation si elle perçoit que ses actions sont motivées par des intérêts personnels plutôt que par des motivations altruistes.

En fin de compte, il existe de nombreux facteurs qui peuvent influencer la confiance organisationnelle, notamment la culture d'entreprise, les politiques et les pratiques de gestion, la communication interne, la transparence et l'équité. Toutefois, la personnalité d'une personne peut également jouer un rôle important dans la façon dont elle perçoit et évalue ces facteurs et dans la mesure de sa confiance envers l'organisation. **(Renée Michaud¹, Alina N. Stamate² et André Durivage³)**

2.1 Les théories de la confiance organisationnel:

A. La théorie de Hosmer :

Il estime que la confiance repose sur l'hypothèse sous-jacente d'un devoir moral implicite et propose une conception faisant la synthèse entre l'éthique et les sciences des organisations. La confiance devient donc «l'anticipation effectuée par une personne, un groupe ou une entreprise d'un comportement éthiquement justifiable c'est-à-dire des décisions et des actions moralement correctes, basées sur des principes d'analyses éthiques - de la part de l'autre personne, groupe ou entreprise dans le cadre d'un effort conjoint ou d'un échange économique. Cet auteur fonde sa conception sur quatre niveaux. »

- Le niveau individuel - La confiance est une attente individuelle, optimiste quant au résultat d'un évènement.
- Le niveau interpersonnel - la confiance renvoie aux notions de dépendance et de vulnérabilité. Son caractère interpersonnel peut être une condition de la coopération, notamment dans le contexte de relation inégale entre les parties.
- Le niveau des transactions économiques - les échanges économiques pourraient être considérés comme une forme de comportement interindividuel.
- Le niveau des structures sociales - l'une des missions de la loi est de garantir ou de sécuriser les conduites de confiance.

Le processus du développement économique tend à déplacer la confiance individuelle vers la confiance sociale. C'est pourquoi en tout état de cause, l'aspect collectif de ce concept mérite alors une attention toute particulière

B. La théorie de Servet sur la construction sociale de la confiance :

Pour Servet, il faut saisir l'ensemble des réseaux de socialisation de individus « dont l'intérêt personnel n'est qu'un des ingrédients au poids variable selon les époques ». Il conçoit ainsi la confiance comme «l'état d'une personne, d'un groupe ou d'une institution face à un objet « mécanisme, un animal, un environnement physique, un groupe ou une intuition. Cet état se fonde sur des éléments affectifs, instructifs ou sur un ensemble d'informations. Il permet également d'anticiper une réaction ou a comportement dans telle ou telle situation ».

C. La théorie d'Edgar H. Schein sur le contrat psychologique entre employeur et employé :

Influencées par les œuvres de Mc Gregor (Théorie X, Y) de Herzberg, de Warren-Bennis et d'Argyris sur l'apprentissage organisationnel, les œuvres de Schein portent sur deux concepts en psychologie des organisations, celui du contrat psychologique et celui de l'ancrage professionnel. Ces deux concepts sont étroitement liés et peuvent rendre compte de la confiance et du niveau de motivation des employés. Le concept de contrat psychologique définit ce qu'un employé attend de la part de ceux qui l'emploient, non seulement en termes économiques (salaire, conditions de travail, horaires, sécurité d'emploi) mais également en termes psychologiques. Il s'agit aussi de la manière dont il est considéré à son poste et dont il est encouragé à développer son savoir-faire et ses responsabilités. Schein est persuadé que le nombre de grève dans une industrie découle de la rupture de ce contrat même si, généralement, la cause apparente semble être économique. Le contrat psychologique ne fonctionne pas à sens unique; il inclut également les expériences que fonde l'entreprise sur ceux qui travaillent pour elle. Il faut alors qu'il y ait correspondance entre les attentes si le contrat doit s'appliquer à long terme.

Le concept connu du contrat psychologique entre employeur et employé est proche de celui de l'ancrage professionnel. Et, les questions qui orientent l'appréhension de ce concept sont : comment les individus se perçoivent-ils en eux-mêmes à l'intérieur d'une organisation ? Qu'est-ce qui les encourage à y faire carrière ? Les réponses à ces deux questions sont fortement liées à l'estime de soi et à la satisfaction que l'on a de pouvoir développer ses talents. L'adoption de ces attitudes positives dépend des premières années passées au sein de l'organisation. Schein (ibid.) identifie trois critères typiques de l'ancrage professionnel. Ces critères sont des réponses aux questions suivantes : Comment l'individu considère-t-il ses compétences techniques et managériales ?

Comment considère-t-il sa sécurité ? Comment l'individu considère-t-il son autonomie au sein du poste qu'il occupe ?

Ces critères peuvent avoir un effet réducteur sur le développement d'un individu, même à l'intérieur d'une organisation où il semble être satisfait.

Les ambitions qu'ont les individus pour eux-mêmes à l'intérieur de leur organisation sont à leur tour fortement calquées sur les postulats que celle-ci émet sur leurs propres valeurs, ses

objectifs et ses procédures et qu'elle diffuse par des voies diverses à ses employés. Tout cela façonne une culture d'entreprise.

Pour Schein, la culture d'une organisation est « ce qu'elle a assimilé au cours de son histoire en tant que unité sociale » composé d'artifices (codes vestimentaires, ...) et des postulats sous-jacents (attitudes à l'intérieur de l'organisation).

Obtenir un consensus sur ces points décisifs entre l'ensemble des employés et la direction est essentiel pour atteindre les objectifs de l'organisation. Schein (ibid.) souligne quatre domaines clés dans lesquels doit s'insérer le consensus :

- la mission: elle répond à la question « dans quel secteur sommes-nous et pourquoi ?
- les objectifs. Ils doivent être composés des objectifs spécifiques de tous les employés;
- les moyens d'évaluation des progrès réalisés, y compris par compte rendu et retour d'information (feedback);
- les stratégies applicables en cas de difficultés.

D. La théorie de Warren Bennis sur le leadership et la confiance :

Le leadership est « la capacité à créer une vision globale, de la traduire en action et de la maintenir »*. Bennis identifie quatre aptitudes clés que doivent avoir les leaders : la capacité à gérer l'attention; la capacité à gérer les communications; la confiance et la capacité à se gérer soi-même.

La première aptitude se rapporte à la faculté d'avoir une perception (de l'avenir) à laquelle les autres peuvent croire et adopter comme étant la leur.

«Grâce à cette perception, assure Bennis, le leader offre la passerelle la plus importante entre le présent et le futur de l'organisation » (ibid.).

La seconde aptitude pour être un bon leader, la communication de sa perception (gestion du signifiant) consiste à transmettre sa perception et parvenir à la traduire en termes de succès pour l'organisation.

Bennis identifie la confiance comme la troisième qualité essentielle du leadership et l'assimile au « ciment émotionnel qui rapproche employés et leaders ». Il pense que les leaders doivent être cohérents et cite en exemple

Margaret Thatcher, « rigoureuse, constante et tout d'une pièce ».

La capacité à se gérer soi-même, quatrième qualité du leader, signifie ténacité, connaissance de soi, volonté de prendre des risques, engagement et défi. Cela implique surtout la volonté d'apprendre et, plus particulièrement, de tirer les leçons de l'échec de l'adversité. « Celui qui apprend s'attend à l'échec ou à l'erreur. Au fond, le pire dans le leadership est d'obtenir un succès précoce ».

Certains critiques comme John Adair trouvent pourtant que Bennis a manqué son but parce que son message initial était que devenir leader équivaut à se réaliser soi-même. Par ailleurs, Adair souligne que « l'accomplissement de soi-même peut résulter de l'apprentissage du leader, mais cela ne doit être ni un but ni un moyen d'y parvenir ».

L'idée que Bennis a de la confiance se fonde sur le rapport entre un leader et sa capacité à amener les autres à être confiant et à s'autogérer.

2.1 Les outils pour développer la confiance organisationnelle :

(Nadédjo BIGOU-LARE, Professeur, université de Lomé, Togo) .

La confiance au sein des organisations a toujours été une préoccupation cruciale pour les dirigeants surtout par rapport à son rôle dans l'implication organisationnelle des salariés **(Amara et Bietry, 2008)**. Selon **Matthai (1989)**, la confiance organisationnelle est le « sentiment qui amène l'employé à penser que son organisation viendra à son aide en cas d'incertitude » (ce qui s'assimile à). Il paraît légitime de s'interroger sur les outils permettant de développer chez leurs salariés ce sentiment de confiance organisationnelle. Deux catégories de pratiques sont souvent évoquées : les pratiques de participation, de communication, d'empowerment d'une part, et les pratiques de rémunération et de justice organisationnelle d'autre part. Outre ces outils classiques largement étudiés par les chercheurs, l'environnement des affaires caractérisé par une facilité de mobilité des personnels, recommande la prise en compte des aspects culturels dans la mise en œuvre de ces outils afin de garantir leur efficacité. Il s'agit essentiellement de l'environnement culturel de l'employé : son origine ethnique, ses valeurs et croyances **(Weber, 1930 ; North, 1990)**. Pour développer la confiance organisationnelle chez leurs salariés, les organisations doivent non seulement utiliser les outils traditionnels reconnus mais elles doivent également prendre en compte l'environnement culturel dans lequel elles évoluent.

2.2 Les trois axes de développement de la confiance :

(Jean-Pascal ARNAUD, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Tokheim)

La confiance c'est d'abord le « fait de croire, c'est une « espérance ferme » en quelque chose ou encore une « foi » en quelqu'un, en une institution. C'est aussi un sentiment, une dimension de « sécurité » inspirée par un projet, une équipe de/en direction. C'est enfin l' « assurance » qu'on se donne de soi-même. Le « sentiment de confiance organisationnelle », ce serait alors la perception plus ou moins consciente, objectivée de ces différentes définitions de la confiance chez le salarié dans/pour son organisation. Toute organisation peut développer ce sentiment de confiance sur 3 axes :

- clarifier sa proposition en tant qu'institution : interroger, interpellé, formaliser, faire vivre le triptyque « vision, mission, valeurs ». Cette proposition s'inscrit dans une certaine durée, renvoie à sa raison d'être (le type de produits et/ou services offerts par l'organisation, la dimension « client ») et décrit, délimite le cadre dans lequel les comportements de ses acteurs, ses salariés en particulier, vont se définir. Cette proposition offre le premier contexte d'adhésion du salarié. une sorte de « constitution » ;

- décliner, sur des horizons temporels cohérents, ses moyens, ressources et objectifs. Ici s'élaborent les plans, stratégies et budgets. La confiance du salarié se développera dans la pertinence de son intégration dans ces process, de sa participation (directe ou indirecte) dans leur élaboration, de la qualité (transparence) de l'information qu'il reçoit, de sa compréhension régulière (génératrice d'adaptation) de l'atteinte, ou non, des objectifs. Ici est en jeu le rapport direct (si possible non conflictuel) des dimensions « actionnaire » et « employé » ;

- définir, au niveau de chaque salarié, son implication dans l'organisation. Les fondamentaux de la Gestion des ressources humaines s'y retrouvent : les rôles (postes / organisation) et leur évolution, les objectifs personnels (individuels et collectifs), la reconnaissance au sens large (financière / rétribution et non-financière / management des personnes).

L'enjeu fondamental de la réussite sur ces 3 axes est l'engagement délibéré, authentique de ses gouvernants à tous niveaux : conseils d'administration, comités de direction, managers. Cet engagement est challengé par les à-coups de logiques financières parfois externes et contradictoires avec la projection des organisations dans la durée. Il est parfois dévoyé par des

intérêts individuels, court terme, plus ou moins conscients, qui ne prennent pas assez en compte une responsabilité collective d'organisation. Il est enfin soumis à une complexification croissante du contexte économique et technologique dans lequel les choix doivent s'opérer. Toute faille dans l'attitude des gouvernants, à chaque niveau, est de nature à biaiser la perception de confiance des salariés dans la proposition générale de l'organisation à laquelle ils appartiennent. Dans l'entreprise en particulier, c'est la responsabilité fondamentale de la Direction des Ressources humaines de veiller à l'organisation optimale de cette gouvernance. Car elle est naturellement la mieux positionnée pour intervenir sur ces axes. C'est un challenge difficile...D'autant que la « confiance organisationnelle » s'appuie, s'appuiera toujours plus à l'avenir sur une quatrième dimension, celle de la Cité, celle de la responsabilité sociétale. Les DRH doivent s'emparer, certes pas elles seules, de cette dimension dans la construction de leurs interventions, de leurs contributions, de leurs processus car la confiance du salarié est aussi celle du citoyen vis-à-vis de son organisation.

2.4 La place de la confiance organisationnelle dans les entreprises à l'heure actuelle :

La confiance organisationnelle occupe une place essentielle dans les entreprises à l'heure actuelle. Elle se réfère à la confiance qui existe entre les membres d'une organisation, que ce soit entre les employés, les dirigeants ou les différentes équipes de travail. Cette confiance est cruciale pour favoriser la collaboration, la communication efficace et le bon fonctionnement de l'organisation dans son ensemble.

À l'heure actuelle, les entreprises reconnaissent de plus en plus l'importance de la confiance organisationnelle pour promouvoir l'engagement des employés, la créativité, l'innovation et la productivité. Lorsque les membres d'une organisation ont confiance les uns envers les autres, ils sont plus disposés à partager leurs idées, à prendre des initiatives et à travailler ensemble de manière harmonieuse.

La confiance organisationnelle permet également de construire un environnement de travail sain et positif. Les employés se sentent en sécurité pour exprimer leurs préoccupations, poser des questions et partager leurs opinions, ce qui favorise une culture de transparence et de respect mutuel.

Dans un contexte où de nombreuses organisations adoptent des structures de travail à distance ou hybrides, la confiance organisationnelle revêt une importance particulière. Les équipes dispersées géographiquement doivent pouvoir compter sur la confiance mutuelle pour collaborer efficacement à distance.

Cependant, il est important de noter que la confiance organisationnelle ne se développe pas du jour au lendemain. Elle nécessite des efforts continus de la part de la direction et des employés pour promouvoir la transparence, la communication ouverte, l'équité et l'intégrité. Des pratiques de gestion inclusives et une culture d'entreprise axée sur la confiance sont essentielles pour renforcer la confiance organisationnelle.

En résumé, la confiance organisationnelle joue un rôle clé dans les entreprises à l'heure actuelle. Elle favorise la collaboration, l'engagement des employés et le bon fonctionnement de l'organisation. Cultiver un climat de confiance est une priorité pour les entreprises qui souhaitent prospérer dans un environnement professionnel en constante évolution.

3. Conclusion

En conclusion d'après les recherches ayant abordé dans la variable en démontré que la confiance organisationnelle influence positivement les comportements de citoyenneté au travail joue un rôle répondeur au sein des l'organisations et même dans la vie sociale , La confiance apporte le bien-être au travail et renforce la profitabilité de l'entreprise. IL est vrai je pense, que la confiance dans une équipe est très importante car elle représente un facteur de succès. Néanmoins, la confiance s'accorde très difficilement aujourd'hui et nécessite finesse, écoute et apprentissage.

***Chapitres 4 : La présentation
de l'entreprise.***

Présentation de l'entreprise

Chapitre I-Présentation de l'organisme d'accueil

1.1. Historique de l'entreprise :

SARL NOMADE/AYRIS. une usine de conditionnement d'eau en bouteille appartenant à monsieur CHALABLIH. Fondé en 1998 a débuté dans le secteur des boissons avec la production d'eau de source, elle a un capitale de 57373000 DA

Située à la zone industrielle BOUZAROUAL à Akbou, Wilaya DE BEJAIA, une situation géographique qui permet de puiser dans la pratique de la SOUMMAM réputé pour la qualité de son eau

En 2006 la SARL NOMADE comporte 36 ouvriers, et s'étendait sur une superficie de 1200m², les matériels de production étaient beaucoup plus manuels qu'automatique.

En 2015 l'entreprise s'est élargie, le nombre d'ouvrier a augmenté jusqu'à 45 ouvrier, les matériels de production est passé du manuel à l'automatique ce qui a amélioré le produit final quantitativement et qualitativement et protéger les biens et le personnel.

En 2021 la SARL NOMADE s'est élargie encore plus, le nombre d'ouvrier a augmenté jusqu'à 115 ouvriers, cela indique le développement de l'entreprise en terme d'outils et de service

L'entreprise s'étend sur une superficie de 1200 m, équipée de trois grandes citernes d'une capacité de 25000 L; chacune dotée d'un filtre, un forage de 103m de 7L/S, et une chaudière pour la désinfection du cycle hydraulique, on allant de l'extérieur vers l'intérieur, on croira deux pompes puissantes pour pomper l'eau des citernes vers l'intérieur, puis une souffleuse d'une cadence de 9900b/h qui souffle dans des préformes et à l'aide d'un moule la préforme prend la dimension d'une bouteille prête à être remplie, chaque bouteille une puissance de 4.5 WH/b pour être moulé, une fois moulé elle sera propulsé à l'aide des ventilateurs vers le remplisseur qui les remplit d'eau et leur met des bouchons, après elles traversent une chaîne pour passer l'étiqueteuse, puis par une machine afin de les mettre sous forme de fardeau prêt à être stockées pour une durée de 3 jours, le temps de faire les analyses nécessaires à l'eau et

pour avoir l'eau et pour avoir l'aptitude à être consommé. Pour réaliser ces analyses, la fabrique contient deux laboratoires: physico-chimie et celui des analyses bactériologiques.

2.2. Principales directions de l'entreprise :

2.2.1. Direction générale :

Dirigée par un D.G (Directeur Général) qui assure et applique les décisions dans les différents conseils administration, coordonne les travaux entre les différents services.

2.2.2 Direction Projet :

Elle collabore avec la direction générale. Elle a pour mission la réalisation et le suivi des projets. Elle se charge de la réalisation de tous les travaux de construction ou d'extension, et de l'installation des équipements techniques et mécaniques.

2.2.3. Service ressources humaines et moyens :

Le service ressources humaines et moyens a pour rôle :

- la gestion des ressources humaines ;
- la gestion du service hygiène et sécurité ;
- la gestion du parc roulant.

Section achats :

- Elle s'occupe de tous les achats locaux et étrangers, selon les besoins exprimés par l'entreprise, elle s'occupe aussi de :
 - L'établissement des bons de commandes ;
 - Le suivi des commandes ;
 - La prise de contact avec les fournisseurs.

- **Section gestion des stocks :**

Cette section s'occupe de la réception des marchandises et des matières premières en bon état, elle s'occupe aussi de :

- Calcul de l'autonomie des stocks ;
- Suivi des sections ;
- Réparation des articles selon la nature ;
- Création des nouveaux articles ;
- Signalisation d'éventuelles ruptures.

- **Service technique :**

Le service technique veille à ce que les équipements de productions, outils et matériaux annexes soient en bon, état de marche et aient l'entretien qui assure une durée de vie maximale de ces machines.

- **Service comptabilité et finance :**

Ce service s'occupe de l'enregistrement de toutes les opérations financières et comptables de l'entreprise.

- **Service commercial et marketing :**

Il est chargé de la commercialisation des produits finis et couvre l'ensemble des activités de l'entreprise depuis la prise en charge de la commande jusqu'à la livraison et il est souvent en relation avec les autres services, et aussi s'occupe des encaissements.

***Chapitres 5 : Analyse des
données et interprétation des
résultats.***

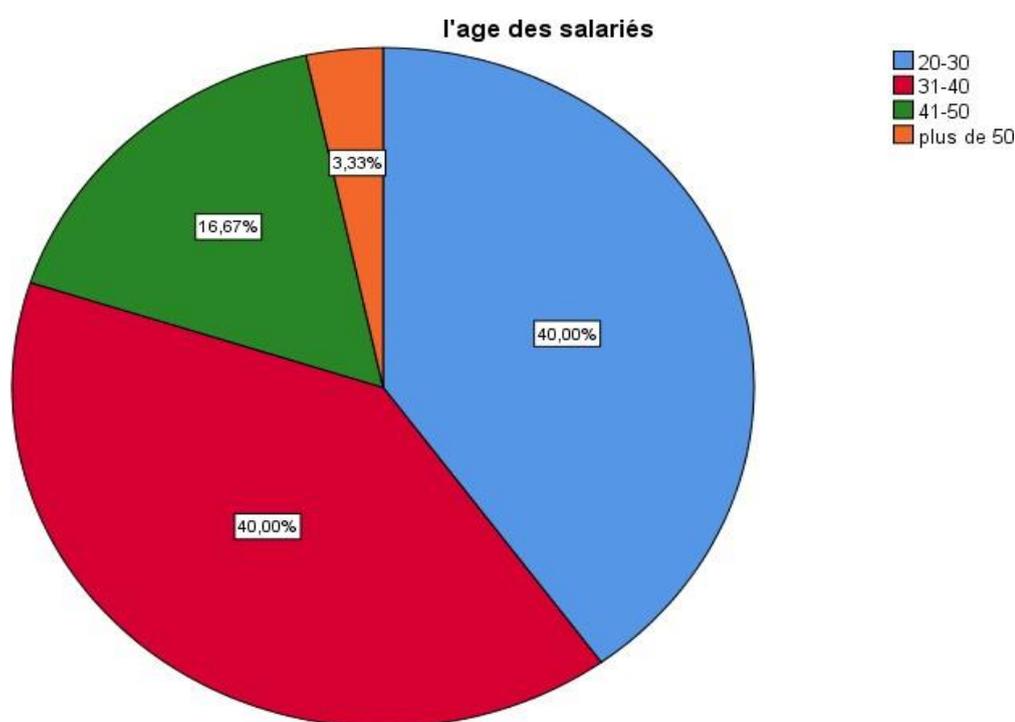
Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

4.1. Présentation et analyse des données :

4.1.1. Analyse des caractéristiques de l'échantillon :

Tableau n°01 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge

		Fréquence	Pourcentage%
Valide	20-30	12	40,0
	31-40	12	40,0
	41-50	5	16,7
	plus de 50	1	3,3
	Total	30	100,0

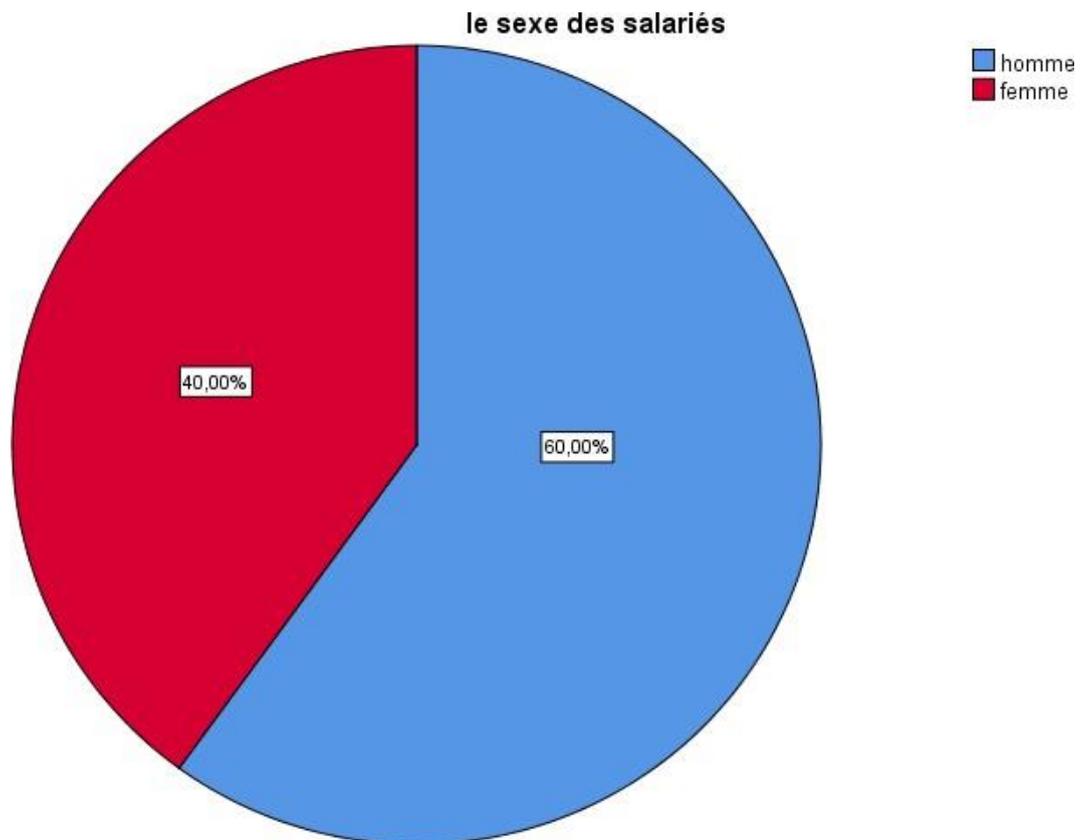


D'après ce tableau on a 40% des membres de l'échantillon étudié ont un âge qui se situe entre (31-40) et (20-30) ans et 16.7% des membres représente la catégorie d'âge entre (41-50) ans , et en fin pour les plus de 51 ans on trouve 3.3%. On peut dire que la répartition d'âge dans l'échantillon de cette étude est homogène.

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

Tableau n°2 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe :

		Fréquence	Pourcentage %
Valide	homme	18	60,0
	femme	12	40,0
	Total	30	100,0

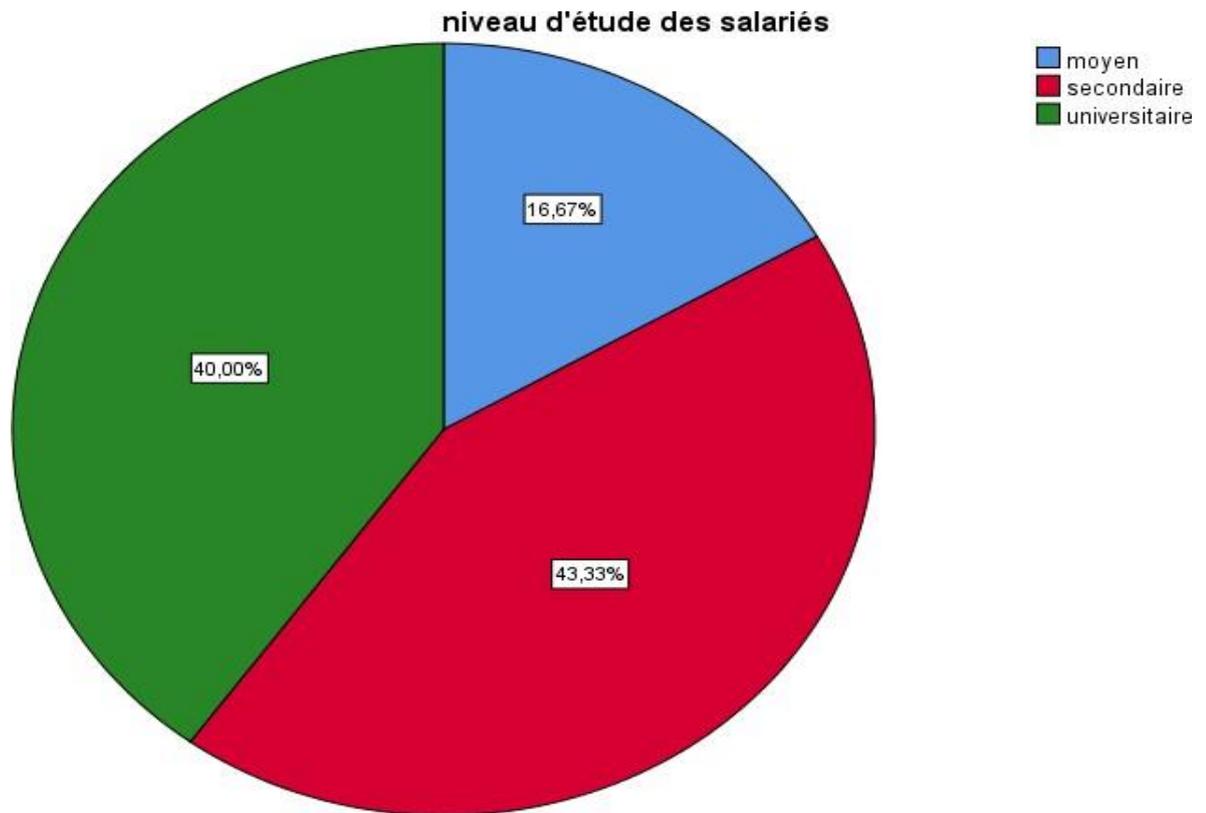


Selon ce tableau, les enquêtés qui ont participé à l'étude sont répartis comme suit : 18 sont des hommes (60 %) et 12 sont des femmes (40%), soit une représentation dominée par le sexe masculin. Nous pouvons dire que la plupart des travailleurs sont des hommes. Cela est expliqué par la nature des tâches au sein de l'entreprise SARL NOMADE AYRIS .

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

Tableau n°3 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :

		Fréquence	Pourcentage %
Valide	moyen	5	16,7
	secondaire	13	43,3
	universitaire	12	40,0
	Total	30	100,0

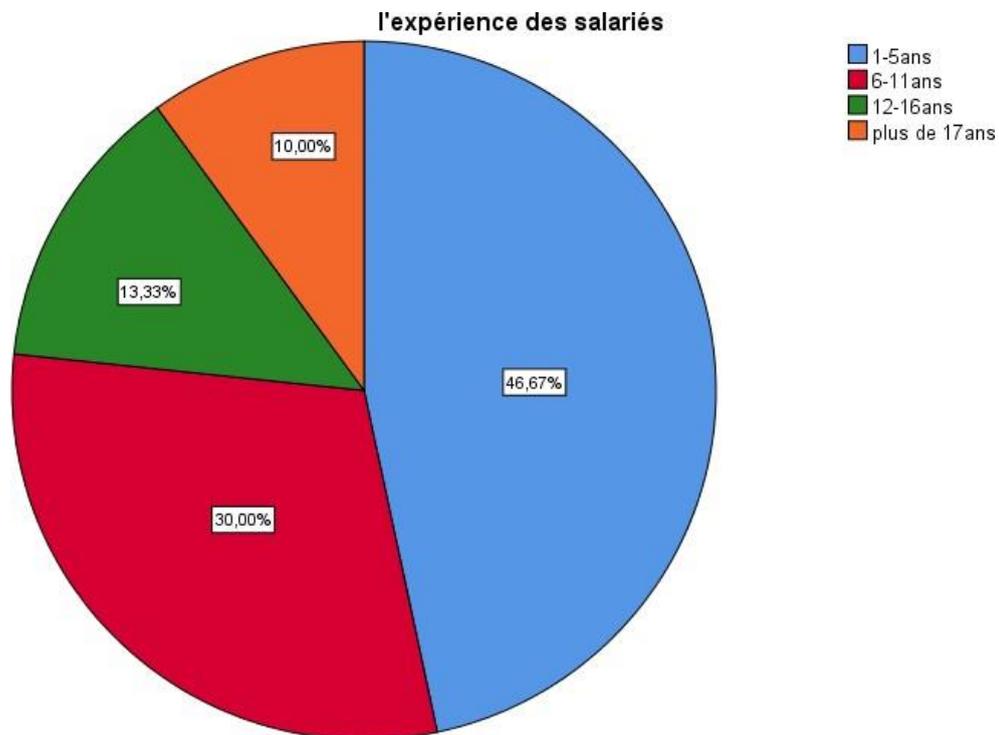


D'après ce tableau, on trouve niveau secondaire représente 43.3 % (13) et niveau universitaire représente 40 % (12) , le niveau moyen représente que 16.7% (5).

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

Tableau n°4 : la répartition de l'échantillon selon l'expérience des salariés :

		Fréquence	Pourcentage
Valide	1-5ans	14	46,7
	6-11ans	9	30,0
	12-16ans	4	13,3
	plus de 17ans	3	10,0
	Total	30	100,0



Ce tableau représente les années d'expérience des enquêtés, au total, 46.7 % des enquêtés ont une expérience qui varie entre une année et 5ans, et 30% représente 6-11 ans et 13.3% représente 12-16 ans d'expérience et en fin 10% représente plus de 17 ans d'expérience.

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

4.2 Fiabilité et la validité du questionnaire .

Tableau N°05 :

Les caractéristiques psychométriques de questionnaire Dans cette section on teste la fiabilité et la validité de questionnaire utilisé dans l'étude.

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,73	32

D'après le tableau on remarque que le coefficient de fiabilité est de 0,73. Donc on peut dire que notre questionnaire est fiable car selon la méthodologie si le taux de fiabilité dépasse 0,70 .Le questionnaire est fiable.

Validité

La validité égale la racine carrée de coefficient de fiabilité.

Donc :

$$\text{Validité} = \sqrt{\text{fiabilité}} = \sqrt{0,73} = 0,85$$

D'après le résultat obtenu, on peut déduire que notre questionnaire est valide.

5. Analyse des résultats

Les tableaux 6/7/8/9/10 synthétisent un ensemble de résultats des questions qui diagnostiquent les traits de personnalité, qui est représenté avec 1 axe. Axe1 (**les traits de personnalité selon big five**) et l'axe2 (**confiance organisationnelle**). Les paramètres utilisés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

Q	Pas du tout d'accord(%)	Pas d'accord(%)	Neutre (%)	D'accord (%)	Tout à fait d'accord(%)	Moyenne	Écart type	Appréciation générale	
1	6(20)	4(13,3)	6(20)	14(46,7)	0	3,93	1,2	Pas d'accord	
2	0	0	1(3,3)	12(40)	17(56,7)	4,53	0,57	D'accord	
3	0	0	1(3,3)	12(40)	17(56,7)	4,47	0,68	D'accord	
4	3(10)	2(6,7)	5(16,7)	8(26,7)	12(40)	3,80	1,32	D'accord	
Moyenne générale			4,18						D'accord
Ecart- type			0,57						

Tableau N°6 : Résultats de l'axe « 1 » : l'ouverture et confiance organisationnelle.

Le tableau ci-dessus présente les résultats des 4 énoncés diagnostiquant la dimension de **l'ouverture et confiance organisationnelle a**. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que l'ensemble des enquêtés sont d'accord dans leurs jugements en ce qui concerne **l'ouverture et confiance organisationnelle** et ça s'est traduit par la moyenne enregistrée pour les questions 1, 2, 3, 4 qui dépasse 4.18. Avec un écart-type qui varie entre 0,4 et 0,9. Pour les deux questions 2, 3,4 on a remarqué que la majorité est tout à fait d'accord avec les moyennes 4,53et 4,47et 3,80 respectivement.

Tableau N°7: Résultats de l'axe « 1 » : Conscience et confiance organisationnelle.

Q	Pas du tout d'accord(%)	Pas d'accord(%)	Neutre (%)	D'accord (%)	Tout à fait d'accord(%)	Moyenne	Écart type	Appréciation générale	
5	0	0	4(13,3)	10(33,3)	16(53,3)	4,40	0,72	D'accord	
6	0	0	5(16,7)	10(33,3)	15(50)	4,33	0,75	D'accord	
7	0	0	7(23,3)	12(40)	11(36,7)	4,13	0,77	Pas d'accord	
8	0	0	6(20)	9(30)	15(50)	4,30	0,79	D'accord	
13	1(3,3)	3(10)	5(16,7)	6(20)	15(50)	4,03	1,18	D'accord	
Moyenne générale			4,24						D'accord
Ecart- type			0,37						

Le tableau N°7 présente les résultats 5,6,7,8,13 énoncés diagnostiquant la dimension **la Conscience et confiance organisationnelle..** En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que l'ensemble des enquêtés sont d'accord dans leurs jugements en ce qui concerne **Conscience et confiance organisationnelle.** et ça s'est traduit par la moyenne enregistrée pour les questions 5,6,7,8,13 qui dépasse 4.24. avec un écart-type qui varie entre

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

0,4 et 0,9. pour les questions 5,6,8,13 on a remarqué que la majorité sont tout à fait d'accord avec les moyennes 4,40,et 4,33 et 4.30 et 4.03 respectivement

Tableau N°8 : Résultats de l'axe « 1 » : Extraversion et confiance organisationnelle.

Le tableau N°8 : ci-dessus présente les résultats des 4 énoncés diagnostiquant la dimension **Extraversion et confiance organisationnelle**. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que l'ensemble des enquêtés sont d'accord dans leurs jugements en ce qui concerne **Extraversion et confiance organisationnelle** et ça s'est traduit par la moyenne enregistrée pour les questions 9,11,17,18 qui dépasse 4,40 avec un écart-type qui varie entre 0,4 et 0,9. pour les deux questions 9,17,18 on a remarqué que la majorité sont tout à fait d'accord avec les moyennes 4,22et 4,27 respectivement.

Q	Pas du tout d'accord(%)	Pas d'accord(%)	Neutre (%)	D'accord (%)	Tout à fait d'accord(%)	Moyenne	Écart type	Appréciation générale
9	0	1(3,3)	2(6,7)	10(33,3)	17(56,7)	4,43	0,77	D'accord
11	14(46,7)	7(23,3)	7(23,3)	2(6,7)	0	4,10	0,99	Pas d'accord
17	0	1(3,3)	0	9(30)	20(66,7)	4,60	0,67	D'accord
18	1(3,3)	0	2(6,7)	8(26,7)	19(63,3)	4,47	0,90	D'accord
Moyenne générale						4,40		D'accord
Ecart- type						0,48		

Tableau N°9 : Résultats de l'axe « 1 » : Agréabilité et confiance organisationnelle.

Ce tableau N°9 présente les résultats des 3 énoncés diagnostiquant la **Agréabilité et confiance organisationnelle**. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que l'ensemble des enquêtés sont d'accord dans leurs jugements en ce qui concerne

Q	Pas du tout d'accord(%)	Pas d'accord(%)	Neutre (%)	D'accord (%)	Tout à fait d'accord(%)	Moyenne	Écart type	Appréciation générale
10	0	1(3,3)	6(20)	9(30)	14(46,7)	4,20	0,88	D'accord
12	1(3,3)	0	3(10)	11(36,7)	15(50)	4,30	0,91	D'accord
19	1(3,3)	0	3(10)	9(30)	17(56,7)	4,37	0,92	D'accord
Moyenne générale						4,22		D'accord
Ecart- type						0,88		

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

Agréabilité et confiance organisationnelle et ça s'est traduit par la moyenne enregistrée pour les questions 10,12,19 qui dépasse 4,22 avec un écart-type qui varie entre 0,4 et 0,9. pour questions 10,12,19 on a remarqué que la majorité sont tout à fait d'accord avec les moyennes 4,20 et 4,30 4,37 et respectivement.

Tableau N°10 : Résultats de l'axe « 1 » : Névrosisme et confiance organisationnelle.

Ce tableau N°10 présente les résultats des 5 énoncés diagnostiquant la dimension **Névrosisme et confiance organisationnelle**. En se basant sur les résultats fournis par le tableau on constate que l'ensemble des enquêtés sont d'accord dans leurs jugements en ce qui concerne **Névrosisme et confiance organisationnelle** et ça s'est traduit par la moyenne enregistrée pour les questions 14, 15, 16, 20, 21 avec une moyenne générale 3,32

avec un écart-type qui varie entre 0,4 et 0,9. pour les questions on a remarqué que la majorité sont tout à fait d'accord avec les moyennes 4,22 et 4,27 respectivement.

Q	Pas du tout d'accord(%)	Pas d'accord(%)	Neutre (%)	D'accord (%)	Tout à fait d'accord(%)	Moyenne	Écart type	Appréciation générale	
14	4(13,3)	5(16,7)	6(20)	6(20)	9(30)	3,37	1,42	Neutre	
15	8(26,7)	4(13,3)	4(13,3)	8(26,7)	6(20)	3	1,53	Neutre	
16	3(10)	17(56,7)	5(16,7)	3(10)	2(6,7)	2,47	1,04	Pas d'accord	
20	7(23,3)	2(6,7)	5(16,7)	7(23,3)	9(30)	3,30	1,55	Neutre	
21	0	1(3,3)	2(6,7)	9(30)	18(60)	4,47	0,77	D'accord	
Moyenne générale			3,32						Neutre
Ecart- type			0,56						

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

5.1 Confiance envers le supérieur et les traits de personnalité.

La matrice de corrélation entre confiance envers le supérieur et les traits de personnalité

Traits	Ouverture	Extraversion	Conscience	Agréabilité	névrosisme
Confiance envers Le supérieur					
R	0,42	0,11	0,51	,301	-0,48
Sig	0,04	0,62	0,05	0,51	0,03

Après la vérification on constate que la valeur calculée de teste 0.04 est supérieure à la valeur de 0.01 donc c'est que veut dire les données suivent une distribution normale.

Après avoir confirmé les données suivant une distribution normale nous avons procédé à la vérification de la corrélation entre les variables Confiance envers le supérieur et les traits de personnalité.

5.2 Analyse des résultats de la régression multiple

Ces résultats de la régression linéaire multiple sont obtenus à l'aide du logiciel SPSS.

Le tableau (12) présente les données obtenues de coefficient de régression multiple de modèle de Confiance envers le supérieur et les traits de personnalité. Il peut être exprimé à l'aide de l'équation suivante : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$, où «Y» : représente la variable dépendante ; et «a» la constante ; «b» représente la pente du coefficient de régression ; et les «X» réfèrent respectivement aux Confiance envers le supérieur et les traits de personnalité.

Tableau n°12 : récapitulatif des modèles.

Analyse des résultats de la régression multiple

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,59	0,34	-,021	,56004

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

les résultats de régression on a obtenu un coefficient de régression $R_2 = 0,34$ ce qui veut dire que la variable dépendante est expliquée par 3,4% des variables indépendantes.

5.3 La signification du test de régression

Test (ANOVA) permet de présenter le niveau de signification du test de régression. Nous avons les hypothèses suivantes pour ce test :

H_0 : le modèle ne permet pas d'expliquer la variable dépendante.

H_1 : le modèle permet d'expliquer partiellement la variable dépendante (les comportements de citoyenneté organisationnels).

Le tableau N°13

Modèle		ddl	F	Sig.
1	Régression	5	2,88	,050
	de Student	24		
	Total	29		

D'après ce tableau la valeur de la statistique de Fisher est de 1,701 avec un degré de liberté de 5 et un seuil de signification de $0,50 > 0,05$, donc la statistique R_2 significative.

5.4 La présentation du modèle de régression

Le tableau (13) présente chacune des composantes (variables indépendantes dans ce test) et les résultats statistiques qui lui sont associés. L'indice «Bêta» réfère au coefficient de régression standardisé, il démontre la capacité des variables indépendantes à expliquer la variable dépendante, c'est-à-dire les comportements de citoyenneté organisationnels. Le «Sig.» désigne le niveau de signification de chacune des variables indépendantes. Il permet de déterminer si nos résultats sont significatifs.

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

Tableau n°14 : présentation du modèle de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,604	2,215		2,078	,049
	Moy_ouverture	0,444	,204	-,004	-,019	,032
	Moy_conscience	0,331	,254	,263	1,302	,025
	Moy_extraversion	0,289	,222	-,250	-1,302	,205
	Moy_agréabilité	0,074	,232	-,064	-,319	,752
	Moy_névrosisme	-0,039	,192	-,039	-,201	,051

En général l'équation de la régression multiple est exprimée sous la formule suivante :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

D'après les résultats de la régression multiple, notre modèle est :

En sciences humaines, si le niveau de signification est supérieur à 0,05 comme le cas de notre modèle .

1. 5.2 Confiance envers les collègues et les traits de personnalité.

- La matrice de corrélation entre confiance envers le supérieur et les traits de personnalité

TABLEAU N°15

Traits	Ouverture	Extraversion	Conscience	Agréabilité	névrosisme
Confiance envers les collègues					
R	0,48	0,54	0,26	,53	-0,08
sig	0,05	0,04	0,06	0,03	0,03

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

D'après tableau nous avons constaté que la corrélation est 0.05 qui veut dire une corrélation significatif en niveau 0.01, c'est que veut dire il y a une relation entre Confiance envers les collègues et les traits de personnalité.

Tableau n°16 : récapitulatif des modèles

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,546 ^a	0,298	0,152	0,45546

D'après les résultats de régression on a obtenu un coefficient de régression $R_2 = 0,298$ ce qui veut dire que la variable dépendante est expliquée par 29,8% des variables indépendantes.

Tableau n°17: Le test d'ANOVA

Modèle		ddl	F	Sig.
1	Régression	5	2,042	0,029
	de Student	24		
	Total	29		

D'après ce tableau la valeur de la statistique de Fisher est de 1,701 avec un degré de liberté de 5 et un seuil de signification de $0,029 > 0,05$, donc la statistique R^2 significative.

Tableau n°18 : présentation du modèle de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,997	,700		4,280	,000
	Confiance et souci de bien être	,114	,174	,116	,658	,515
	Honnêteté , justice et respect	,177	,145	,214	1,218	,231

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

En général l'équation de la régression multiple est exprimée sous la formule suivante :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

D'après les résultats de la régression multiple, notre modèle est :

Confiance envers les collègues = 2,997+0,116 (2 Confiance envers les collègues) + 0,214 (traits de personnalité).

En sciences humaines, si le niveau de signification est supérieur à 0,05.

5.3 Confiance envers la direction et les traits de personnalité.

Tableau N°19 : La matrice de corrélation entre confiance envers la direction et les traits de personnalité.

Traits	Ouverture	Extraversion	Conscience	Agréabilité	Névrosisme
Confiance envers la direction					
R	-0,119	0,017	0,343	-0,223	-0,243
sig	0,26	0,46	0,03	0,11	0,09

D'après tableau nous avons constaté que la corrélation est 0.26 qui veut dire une corrélation significatif en niveau 0.01, c'est que veut dire il y a une relation entre Confiance envers la et les traits de personnalité.

- Voici quelque étude intérieure qui confirmera cette corrélation.

Quelle que soit la discipline des auteurs, psychologie et comportement organisationnel (Lewicki, McAllister, et Bies, 1998 ; Mishra, 1996) ou stratégie et économie (Bhattacharya, Devinney et Pillutla, 1998), les auteurs s'accordent sur les composantes de la confiance. La confiance comprend la volonté d'être vulnérable ainsi que des attentes positives vis-à-vis du comportement futur du partenaire d'échange. Les attentes positives peuvent être interprétées en termes de « probabilités perçues » (Bhattacharya et al., 1998) ou « d'attentes positives » (Jones et George, 1998). On retrouve d'autres appellations signifiant la même chose comme des « attentes positives confiantes » (Lewicki et al., 1996) ou encore une attitude positive pour Whitener, Brodt, Korsgaard, et Werner (1998)

D'après Holt, Rinehart et Winston, 1961; « La seule chose que vous pouvez faire pour une personnalité totale, c'est de lui envoyer des fleurs », a-t-il dit un jour. Ainsi, dans l'étude des personnes au travail, nous pouvons discuter de la fiabilité, de la stabilité émotionnelle ou de la complexité cognitive d'un employé. Pris ensemble, ces traits forment une grande mosaïque qui

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

donne un aperçu des individus. Une troisième raison de la popularité des théories des traits dans l'étude du comportement organisationnel est que les traits identifiés sont mesurables et ont tendance à rester relativement stables au fil du temps. Il est beaucoup plus facile de faire des comparaisons entre les employés en utilisant ces qualités tangibles plutôt que les théories psychanalytiques quelque peu mystiques ou les auto-théories très abstraites et volatiles

Tableau n°20 : Analyse des résultats de la régression multiple direction

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,538 ^a	,290	,142	,20920

D'après les résultats de régression on a obtenu un coefficient de régression $R_2 = 0,29$ ce qui veut dire que la variable dépendante est expliquée par 2,9% des variables indépendantes.

Tableau n°21 : Le test d'ANOVA.

Modèle		ddl	F	Sig.
1	Régression	5	1,958	0,122 ^b
	de Student	24		
	Total	29		

D'après ce tableau la valeur de la statistique de Fisher est de 1,701 avec un degré de liberté de 5 et un seuil de signification de $0,122 > 0,05$, donc la statistique R_2 n'est pas significative. Ce qui signifie que le modèle ne peut expliquer la variation de la variable dépendante en fonction des variables indépendantes choisies dans notre étude.

6. Synthèse de l'interprétation des résultats :

Après avoir quantifié, analysé et interpréter les résultats des données collectées et dans l'objectif été de vérifier la conformité de nos hypothèses allant de ce principe nous nous sommes arrivés à conclure comme suivant :

Chapitre 5 : Analyse des données et interprétations des résultats

L'interprétation des résultats de notre étude vérifie partiellement nos hypothèses. Cette recherche confirme que les traits de personnalité, grâce à certaines de Ses composantes, à un impact positif sur le confiance organisationnelle au travail.

7. La conclusion générale :

Mener des recherches en tant que projet final est considéré comme une condition essentielle pour l'acquisition de tout diplôme universitaire supérieure. Les chercheurs débutants sont confrontés à divers problèmes, pas seulement à cause de leurs caractéristiques psychologiques personnelles mais aussi de leur compétence méthodologique et compétence rédactionnelle. Ainsi, à travers cette étude, nous avons opté à étudier l'effet des cinq grands traits de personnalité sur le confiance organisationnelle.

La raison pour laquelle cette étude était mené est d'examiner l'effet des cinq grandes traits personnalités, à savoir, névrosisme, extraversion, amabilité, ouverture à l'expérience, et la conscience sur confiance organisationnelle, principalement pour explorer comment le influencent la confiance organisationnelle. A travers cette étude, nous avons cherché à sensibiliser les superviseurs sur le rôle des traits de personnalités dans le climat confiance dans l'entreprise.

D'après notre étude qu'en a faites dans notre stage dans l'entreprise SNA

La liste bibliographique

Références bibliographie :

- 1- . Selon le modèle du psychologue américain Dan P. McAdams
(<http://www.psychomedia.qc.ca> Publié le 1 janvier 1996)
- 2- (<https://chat.openai.com>).
- 3- (Griffin & Hesketh, 2004 ; Zimmerman, 2008)
- 4- (par ex. LePine, Colquitt & Erez, 2000).
- 5- (Bozionelos, Bozionelos, Polychroniou, & Kostopouplos, 2014)
- 6- (EAN-OIERRE ROLLAND, l'évaluation de la personnalité ; le modèle à cinq facteurs, Ed : MARGADA 1996.)
- 7- (Le Corff, 2014; McCrae et Costa, 2010; Morizot et Miranda, 2007b)
- 8- (<https://chat.openai.com,17/04/2023>).
- 9- (Tett, RP, Jackson, DN et Rothstein, M. (1991).
- 10- (F.OSTENDOR F & A.ALUJA et AL.(2002)
- 11- (DAVIDSON, ELLIOT & THRASH, GRAY, WASTON et AL).
- 12- Roccas et al, 2002 ; Parks & Guay, 2009
- 13- (Barrick et Mount, 1991; Trapmann, Hell, Him, et Shuler, 2007)
- 14- (Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991).
- 15- . (PERPLEXITÉ. Com) 10/05/2023
- 16- Luhmann, 1979, Zucker, 1986, Fukuyama, 1995
- 17- (Mayer, Davis, Showman), 1995.
- 18- par Barber (1983), Sitkin et Roth (1993) ou Tyler et Lind (1992)
- 19- (Colquitt et al., 2001 ; Lind et Tyler, 1988 cités par Dirks et Ferrin, 2002)
- 20- Nadédjo BIGOU-LARE, Professeur, université de Lomé, Togo
- 21- (Jean-Pascal ARNAUD, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Tokheim)

N°	Titre des tableaux	Page
01	Représente la répartition de l'échantillon de l'Age	65
02	Représente la répartition de l'échantillon de sexe	66
03	Représente la répartition de l'échantillon de le niveau d'instruction	67
04	Représente la répartition de l'échantillon selon l'expérience des salariés	68
05	Fiabilité et la validité du questionnaire	69
06	Résultats de l'axe « 1 » : l'ouverture et confiance organisationnelle	70
07	Résultats de l'axe « 1 » : Conscience et confiance organisationnelle.	70
08	Résultats de l'axe « 1 » : Extraversion et confiance organisationnelle.	71
09	Résultats de l'axe « 1 » : Agréabilité et confiance organisationnelle.	71
10	Résultats de l'axe « 1 » : Névrosisme et confiance organisationnelle	72
11	Confiance envers le supérieur et les traits de personnalité	73
12	récapitulatif des modèles	73
13	Test (ANOVA)	74
14	présentation du modèle de régression	75
15	Confiance envers les collègues et les traits de personnalité.	75
16	récapitulatif des modèles	76
17	Le test d'ANOVA	76

18	présentation du modèle de régression	76
19	Confiance envers la direction et les traits de personnalité	77
20	Analyse des résultats de la régression multiple	77
21	Le test d'ANOVA	77

Liste des abréviations

<i>BF</i>	<i>Big Five</i>
<i>CO</i>	<i>Confiance organisationnelle</i>
<i>SNA</i>	<i>SARL NOMADE AYRIS</i>
<i>knowledge</i>	<i>connaissance</i>
<i>ibid</i>	<i>Les abréviations</i>
<i>DRH</i>	<i>Direction des Ressources humaines</i>
<i>RH</i>	<i>ressources humaines</i>

Les annexes

LES ANNEXE

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode:ON | 19:49 | 16/08/2023

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	genre	Numérique	8	0	le sexe des sal...	{1, homme}...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
2	age	Numérique	8	0	l'age des salariés	{1, 20-30}...	Aucun	5	Centre	Echelle	Entrée
3	niveau	Numérique	8	0	niveau d'étude ...	{1, primaire}...	Aucun	8	Centre	Ordinales	Entrée
4	expérience	Numérique	8	0	l'expérience de ...	{1, 1-5ans}...	Aucun	9	Centre	Echelle	Entrée
5	traitperson...	Numérique	8	0	je préfère un tra...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
6	traitperson...	Numérique	8	0	je suis créatif ...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
7	traitperson...	Numérique	8	0	je cherche l'inn...	{1, pas du t...	Aucun	8	Centre	Ordinales	Entrée
8	traitperson...	Numérique	8	0	je m'intéresse à ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
9	traitperson...	Numérique	8	0	je suis efficace ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
10	traitperson...	Numérique	8	0	quand je fais de ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
11	traitperson...	Numérique	8	0	je suis négligea ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
12	traitperson...	Numérique	8	0	j'aime l'ordre et ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
13	traitperson...	Numérique	8	0	je suis très soc...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
14	traitperson...	Numérique	8	0	j'aime coopérer ...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
15	traitperson...	Numérique	8	0	je suis réservé ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
16	traitperson...	Numérique	8	0	j'initie des conv...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
17	traitperson...	Numérique	8	0	je reste calme ...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
18	traitperson...	Numérique	8	0	je m'angoisse f...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
19	traitperson...	Numérique	8	0	je suis d'humeu...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
20	traitperson...	Numérique	8	0	je suis souvent ...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
21	traitperson...	Numérique	8	0	je suis une per...	{1, pas du t...	Aucun	7	Centre	Ordinales	Entrée
22	traitperson...	Numérique	8	0	je mets la bonn...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
23	traitperson...	Numérique	8	0	je suis serviabl...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée
24	traitperson...	Numérique	8	0	je critique les a...	{1, pas du t...	Aucun	6	Centre	Ordinales	Entrée

Visible : 40 variables sur 40 | Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode:ON | 19:46 | 16/08/2023

	genre	age	niveau	expérience	traitpers onnalité01	traitpers onnalité02	traitpers onnalité03	traitpers onnalité04	traitpers onnalité05	traitpers onnalité06	traitpers onnalité07	traitpers onnalité08	traitpers onnalité09	traitpers onnalité10	traitpers onnalité11	traitpers onnalité12	traitpers onnalité13	ts
1	1	1	3	1	2	4	5	2	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4
2	1	2	2	2	5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4
3	1	2	3	1	2	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	2
4	2	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
5	2	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	1
6	1	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
7	1	3	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
8	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	2
9	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4
10	2	2	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
11	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
12	1	1	3	1	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	1
13	2	2	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	3	1
14	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	1
15	2	1	3	1	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	1
16	2	1	4	1	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	3	1
17	1	2	3	3	2	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	2
18	1	4	2	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	5	2	4	1
19	1	1	4	1	2	4	4	2	3	3	5	5	4	5	5	4	4	1
20	2	2	4	2	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	1
21	1	3	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	1

Questionnaire

Ce questionnaire a été élaboré dans le cadre strictement universitaire dont le but est de mener une étude psychologique que nous voulons réaliser sur *l'impact de trait de personnalité selon le modèle (BIG FIVE) sur la confiance organisationnelle*. Nous vous sollicitons de répondre avec le plus d'objectivité possible aux questions posées ci-dessous. Lisez attentivement les propositions, puis répondez en mettant une (x) dans l'une des cases proposées. Les résultats seront présents sous forme synthétique dans notre mémoire en respectant l'anonymat des réponses de votre entreprise. Sachant que vos réponses ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques. Merci d'avance pour votre aimable collaboration.

Axe 1 : Données personnelles

- Sexe : Homme Femme
- Age :ans Poste occupé :.....
- Niveau d'étude :- Primaire -Moyen - Secondaire - Universitaire
- Années d'expérience Ans.

Axe2- Traits de personnalité

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
1/ Je préfère un travail simple et routinier					
2/ Je suis créatif et j'ai plein d'idées originales					
3/ Je cherche l'innovation dans mon travail					
4/ je m'intéresse à l'art, la musique et la littérature					
5/ Je suis efficace au travail et je réussis ce que j'entreprends					
6/ Quand je fais des plans, je suis à peu près sûr de les réaliser					
7/ Je suis négligeant dans mon travail					
8/ J'aime l'ordre et la régularité					
9/ Je suis très sociable et j'ai beaucoup d'amis					
10/ J'aime coopérer avec les autres					
11/ Je suis réservé et je reste à l'écart					
12/ J'initie des conversations et je parle à plusieurs personnes					
13/ Je reste calme dans les situations stressantes					

14/ Je m'angoisse facilement					
15/ Je suis d'humeur facilement changeante					
16/ je suis souvent triste					
17/ Je suis une personne optimiste					
18/ Je mets la bonne humeur autour de moi					
19/ Je suis serviable et gentil avec presque tout le monde					
20/ Je critique les autres					
21/ Je commence à disputer facilement avec les autres					

Axe3- Confiance organisationnelle

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
22/ Je trouve que mon entreprise est transparente dans ses décisions et ses actions					
23/ Je me sens en sécurité en entreprise					
24/ J'ai confiance en la transparence et l'honnêteté des discussions de la direction					
25/ J'ai confiance en politique et procédures de l'entreprise pour traiter nos problèmes					
26/ J'ai confiance en la direction de l'entreprise					
27/ Je compte sur mon supérieur pour régler un problème important au travail					
28/ J'évoque librement les problèmes que je rencontre au travail à mon supérieur sans craindre qu'ils ne soient retournés contre moi.					
29/ Je peux discuter avec mon supérieur à propos de mon ressenti au travail, même s'il impliquait du négatif ou de la frustration.					
30/ Je peux compter sur le soutien de mes collègues					
31/ Je peux compter sur honnêteté et la loyauté de mes collègues					
32/ je confirme que mes collègues partagent facilement leurs connaissances.					

**S. CHALABI
GERANT**



USINAGE

COMMERCIAL

D.A.F

**BOUKHATA MAKHLOUF
(DIRECTEUR D'USINE)**

```
graph TD; A["BOUKHATA MAKHLOUF  
(DIRECTEUR D'USINE)"] --> B["PRODUCTION"]; A --> C["MAINTENANCE"]; A --> D["GESTION DE STOCK"]; A --> E["CONTRÔLE DE QUALITE"];
```

PRODUCTION

MAINTENANCE

**GESTION DE
STOCK**

**CONTRÔLE DE
QUALITE**

PRODUCTION

MEZIANI. H
Chef d'équipe

**OPERATEUR
MAINTENANCIER**

**-MEHAOUD
ABDERAHMENE
-AIT SELAMAT
FOUAD**

OPERATEUR

**-BEN SEHNOUNE Amirouche
-BERRAHRAH Fahim Ameziane
-CHEBBAH Halim
-BERRAHRAH Kaci
-ZAKIRA Amar
-MEKTOUT Mohammed
-BEN REMDHANE Nadjib
-HAMMOUCHE Fares
-BORDJIHENE Said
-BOUDJEMAA Massinissa**

**-KHENOU Hawas
-BEDJOU Syfax
-OUADHAH
-HADDAD Athmane
-IZOUAOUEN Yacine
-CHENNA Nassim
-ILILTEN Fares
-LARAB Naimi
-KHRAMSIYA Samir**

**AGENT DE
PRODUCTION**

**-CHEBBAH Kousseila
-MEDJEKDOUD Fateh
-KHIAR Abdelhafidh
-BOUDJEMAA Boubkeur
-HADDAD Hocine
-CHALABI Locif
-MELAIKIA Nouredine
-GHARSA Abdelhamid
-AMRI Adel
-AMRICHE Said
-CHEKRi Zineddine
-MEHFi Hakim
-CHALABi Sofiane**

**CARISTE
AIT
SELLAMAT.B**

**AIT SLAMAT BILAI
ILILTEN MEHDI
SAOUT SOFIANE
MEZIANI MEZIANE
AIT SAID ABDEREZAK
ALITOUCHE NABIL
BEHLOULI FAYCAL
AOUDIA HAKIM**

MAINTENANCE

```
graph TD; A[MAINTENANCE] --> B[CHERIK .A  
RESPONSABLE D'AUTOMATISME]; B --> C[BENADJAOUD.R  
RESPONSABLE MAINTENANCE]; B --> D[ILLILTENE .A  
ELECTROMECHANICIEN]; C --> E[-MEZIANI FOUAD  
(MAINTENANCIER)];
```

CHERIK .A
RESPONSABLE D'AUTOMATISME

BENADJAOUD.R
RESPONSABLE MAINTENANCE

ILLILTENE .A
ELECTROMECHANICIEN

-MEZIANI FOUAD
(MAINTENANCIER)

GESTION DE STOCK

```
graph TD; A[GESTION DE STOCK] --> B["(GESTIONNAIRE DE STOCK)"]; B --> C["AMEZIANE CHERIF (MAGASINIER)"]
```

(GESTIONNAIRE DE STOCK)

**AMEZIANE CHERIF
(MAGASINIER)**

CONTRÔLE DE QUALITE



**TENSAOUT SAMIA
(RESPONSABLE DE LABORATOIRE)**



**FERKAL MANAL
DAABOUZ SALIMA
(LABORANTINES)**

BOUKHATA.S
D.A.F



LASSOUANI.L
MEDJKOUNE.M
RESPONSABLE
COMPTABILITE

HAMOUCHE.Y
R.HYGIENE ET SECURITE

TIGHILT.S
R.HUMAINE

DEBICHE.S
SECRETARE

CHAUFFEURS

COMPTABILITE



**AGENTS DE
SECURITE**

**AGENTS
D'HYGIENE**

BOUROUBA LYES
OUSSAD SALEM

BENNOUCHENE KHEIREDDINE
AIT OUALI TAOUES
ISDIKEN TINHINANE

MEDJAHED LARBI
BEN AICHA HAKIM
SEKHRI ABID
FERKI MOHAND
ILTEN NABIL
AZZI DJAMEL

OUHADDA L'HOUS
NAIT CHADI MBAREK
TAMMA THELDJA
CHALABI NASSIRA
AMAR KHODJA
ABDELHAKIM
BENKERROU MOKRANE
BENTERKI AHMED
BOUROUBA ABDELHEK
LARBES FARES

MDJEKDOUDE .H
(RESPONSABLE COMMERCIAL)



NAIT YAHIA.L
RESPONSABLE DES
VENTES



ABDELOUHAB.N
AGENT COMMERCIAL

HAMMADACHE.M
AGENT COMMERCIAL

BENAICHA.I
AGENT DE
PALETTE

TANSOULT.L
FACTURIER

CHEFS DE
ZONE



GUEDOUAH OMAR
BELABBAS SIDAHMED



Résumé

Cette recherche s'inscrit dans la préparation du diplôme de master en psychologie de travail et des organisations, consacré à la recherche de l'impact de trait de personnalité selon modèle big five sur la confiance organisationnelle. Afin d'atteindre les objectifs tracés dans la présente étude, des questions ont été émises au départ ainsi des hypothèses souvent avancées pour justifier ces résultats, pour mieux comprendre de l'impact de trait de personnalité selon modèle big five sur la confiance organisationnelle.

D'un autre côté, l'impact des traits de personnalité peut être considéré comme le compte rendu de ce qui caractérise la confiance organisationnelle usuelle d'une personne ce qui la distingue des autres et lui confère sa singularité.

Pour atteindre les objectifs de cette recherche, j'ai opté pour une démarche méthodologique quantitative en utilisant la régression linéaire comme opération statistique. Cette combinaison cherche à démontrer de l'impact de trait de personnalité selon modèle big five sur la confiance organisationnelle dans l'entreprise SARL NOMADE AYRIS AKBOU.

Cette méthode a conduit vers l'application d'un questionnaire construit de 23 questions réparties en trois axes.

Cette recherche admet qu'il y a l'impact de traits de personnalité selon modèle big five sur la confiance organisationnelle dans l'entreprise SARL NOMADE AYRIS AKBOU d'après l'étude d'Eysenck (1970).