

Le psychologue de travail et des organisations en Algérie entre la formation universitaire et l'entreprise en mutation

The psychologist of work and organizations in Algeria between university education and the changing company

Najet BEZAID*

Faculté des sciences sociales, Université Mohamed Ben Ahmed Oran2,
Laboratoire de recherche psychologie et sciences de l'éducation Algérie

Received: 18/08/2019 - Accepted : 09/09/2019 - Published: 16/01/2020

Résumé: Cet article vise à déterminer l'importance de la psychologie de travail et des organisations dans les entreprises algériennes en mutation. La formation universitaire des étudiants en psychologie de travail et des organisations, les méthodes pédagogiques actives et le stage en entreprise facilitent l'intégration des jeunes diplômés dans l'entreprise. Pour une adéquation formation universitaire/entreprise des recommandations sont envisageables pour l'université et les entreprises algériennes.

Mots clés : psychologie de travail et des organisations; entreprise; formation universitaire ; compétence ; projet professionnel.

Abstract: This article aims to determine the importance of work psychology and organizations in changing Algerian companies. The university training of students in work psychology and organizations, active teaching methods and internship in companies facilitate the integration of young graduates into the company. For a university/ business training adequacy recommendations are possible for the university and Algerian companies.

Keywords: work psychology and organizations; company ; university education ; skill; professional project.

Introduction

L'Algérie est un pays en voie de développement, il est très ambitieux en matière d'investissement sur le plan stratégique à court et long terme. Les entreprises économiques algériennes connaissent des mutations très rapides. L'évolution de l'organisation économique des entreprises Algérienne publiques et privées est permanente durant la dernière décennie. La PTO s'est construite une place originale en psychologie en étant à la fois stimulée par des demandes socio-économiques liées au

* bezaid.najet@gmail.com

bien-être des personnes et à la performance des organisations, tout en étant également initiatrice de développements théoriques.¹

La constatation majeure est le nombre des étudiantes dans une spécialité jugée masculine durant les années 80 et au début des années 90. Durant cette période peu d'étudiants s'inscrivaient dans la PTO et encore moins les étudiantes. Elle a été toujours considérée comme une spécialité des futurs chômeurs, durant cette période l'entreprise algérienne était renfermée sur elle. Actuellement les tendances ont changé et la société bouge. On trouve des inscrits dans cette spécialité les deux sexes et parfois les majors promos sont des étudiantes le cas de ces dernières années.

La formation universitaire en psychologie de travail et des organisations a un rôle et contribue à déterminer le statut du PTO en Algérie et son évolution. Cette formation lui permettra d'accompagner les transformations organisationnelles au sein de l'entreprise Algérienne et conduire les changements dans un contexte très dynamique. Les programmes d'enseignement de la PTO ont été changé plusieurs fois durant les 20 dernières années, faisant référence à la comparaison entre le système classique et LMD et même durant ce dernière les programmes ont été changé plus d'une fois ; qui laisse à penser que cette spécialité est à la recherche d'une identité par rapport au marché du travail. Selon Kiffane (2011) le PTO a un rôle très important à jouer, il redynamise la GRH dans l'entreprise algérienne... On constate que l'entreprise algérienne souffre de plusieurs problèmes dans sa façon de gérer ses ressources humaines; d'après cette réalité, on constate aussi que les entreprises ignorent complétement le sens du psychologue de travail et des organisations et cela est dû à la culture de l'entreprise.²

La problématique de cet article s'articule autour du questionnement suivant si les entreprises algériennes ignorent le sens du PTO, quelle place pour la formation universitaires des psychologues de travail et des organisations pour répondre aux attentes des entreprises algériennes et le marché de travail, et facilite-t-elle son intégration? Le but de ce papier est de déterminer la place des psychologues de travail dans les entreprises algériennes en plein mutation. Une réflexion approfondie sur les

¹ Bobilier Chaumon. M-E, Brangier. E, Dubois. M, Valléry. G, (2016), Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Aperçu sur les fondements et les domaines interventions. Sous la direction: Valléry. G, BobilierChaumon. M-E, Brangier.E, Dubois. M : Psychologie du travail et des organisations 110 notions clés, France : Dunod. p. 9

² كفان سليم، (2011)، علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 36 - ديسمبر 2011، ص ص 131-140. جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر

programmes et la pédagogie de la formation universitaire des psychologues de travail et des organisations en Algérie est incontournable pour répondre aux attentes des entreprises.

L'entreprise économique algérienne en mutation

L'Algérie est un pays en plein développement sur le plan national et international. Cette économie est bouleversée par la mondialisation et l'organisation mondiale du commerce et les échanges économiques. L'Algérie occupe une place très importante dans un monde concurrentiel afin de se mettre à niveau par rapport à l'environnement, elle a procédé à plusieurs changements.

Les réformes lancées en Algérie visent la restructuration des grandes entreprises et l'ouverture de leur capital à des actionnaires privés¹. L'entreprise algérienne n'a pas cessé de se transformer, notamment avec la politique de création des petites et moyennes entreprises et soutenir les entrepreneurs. La dimension culturelle prend une large place dans les pratiques et la gestion dans l'entreprise algérienne. La culture de l'entreprise algérienne est profondément ancrée dans un projet de société qui valorise peu les compétences et les résultats, prévaut encore et ensemble résister beaucoup plus aux que prévu, aux réformes et aux dispositifs contenus dans l'autonomie qui constitue un progrès dans la voie d'une meilleure maîtrise de l'outil de production mais qui recèle, en essence, des lacunes criardes qui risquent, si elle ne le sont pas prises rapidement et sérieusement en considération, de dérégler davantage nos structures de production perpétuant ainsi les inefficacités et par là, les problèmes économiques de la nation². C'est une entreprise qui exprime une volonté de changer ses pratiques afin de vivre une culture qui ne freine pas son développement.

L'entreprise algérienne vit des évolutions majeures de la société et des mutations externes de l'environnement international : L'Etat comme manifestation formelle d'un ordre interne (rapport Etat/Société et Etat/Economie et d'un ordre externe (rapport Etat/reste du monde) subit de façon directe ou indirecte les évolutions et les mutations qui s'opèrent à ces deux niveaux. L'Etat doit être en harmonie avec l'ensemble de ces évolutions et de ces mutations. De plus l'Etat comme facteur de modernité ne peut rester figé alors que tout change autour de lui.³

¹ Hamamda. T.M, (2011), « Privatisation des entreprises publiques en Algérie », Géoéconomie, 2011/1 n° 56, p. 133

² Lamari. A, (1993), Gérer l'entreprise algérienne en économie de marché, Alger : Prestcomm Editions, p.9.

³ Belmihoub, MC, (2005), La réforme administrative en Algérie : Innovations, proposées et contraintes de mise en œuvre, Forum euro-méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques dans l'administration, Tunis 15-17 juin 2005, p.5

Selon Berman et Machin (2004), le processus actuel de transformation économique et technologique nécessite un renouvellement constant des compétences de la part des travailleurs, des employeurs et des dirigeants, et il favorise les pays qui sont les plus capables de répondre à cette demande de compétences renforcée. La croissance actuelle est fondée sur les compétences, et non pas seulement dans les pays développés, mais aussi dans les pays en développement. Dans le monde entier, les entreprises exigent de plus en plus une main-d'œuvre plus flexible, plus qualifiée (surtout en ce qui concerne les connaissances en informatique), et plus adaptable aux changements rapides de l'environnement des entreprises.¹ Les attentes des employeurs s'orientent vers plus de flexibilité (horaires notamment), de responsabilités et d'autonomie, un plus haut niveau de compétences et une forte capacité d'adaptation aux changements². Les entreprises algériennes n'échappent à cette règle et les compétences que le marché du travail en Algérie exige actuellement sont l'adaptation aux changements et flexibilité ; confiance et maîtrise de soi, employabilité et sens de responsabilité, communication et relation interpersonnelle.

La psychologie de travail et des organisations.

Dans un monde de travail en mutation, à une époque où le facteur humain est au cœur des préoccupations sociales ; mais aussi économiques et politiques, il semble désormais acquis que la psychologie du travail apporte des modèles et des méthodes heuristiques pour mieux comprendre et améliorer les relations entre l'être humain et son travail.³ La PTO est une discipline bien « vivante » qui inscrit des développements au cœur des évolutions du travail et de l'organisation ; en cela, elle s'engage à repenser ses modèles et méthodes à l'aune des transformations⁴.

¹ Rapport du directeur général, changement dans le monde du travail conférence internationale du travail 95^e session, Première édition 2006 Rapport I (C) Bureau international du travail Genève , p.27.

www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/reports.htm, consulter le 29/08/2019

² Mercier E, (2011) Développer l'employabilité des salariés : Rhétorique managériale ou réalité des pratiques ? p.7. www.univ-nancy2.fr/CEREFIGE consulter le 29/08/2019

³ Beraud J., Lemoine.C (2000), Traité de psychologie du travail et des organisations, Dunod : Paris, p.27

⁴ Bobilier Chaumon. M-E, Brangier. E, Dubois. M, Valléry. G, (2016), Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Aperçu sur les fondements et les domaines interventions. Sous la direction : Valléry. G, BobilierChaumon. M-E, Brangier.E, Dubois. M : Psychologie du travail et des organisations 110 notions clés, France : Dunod, p.14

La PTO est une discipline riche de nombreux niveaux d'analyse (la relation entre l'individu et sa tâche, la relation entre l'individu et l'organisation, les processus collectifs...). Ces différents niveaux ont le plus souvent coexisté tout au long de l'histoire de la discipline. Mais chaque période, sensible à la demande sociale, a eu tendance à privilégier l'un d'eux. La dénomination de la discipline dans les titres des ouvrages de référence (Leplat, 1996) l'illustre: Psychotechnique (1914), Psychologie Industrielle (1925), Techno-psychologie (1926), Psychologie du travail (à partir de 1946), Psychologie Appliquée (titre d'un traité dirigé par Pieron dans les années 50), enfin Psychologie du Travail et des Organisations. Cette dernière dénomination retenue actuellement par des revues et par des ouvrages de base (Bernaud& Lemoine, 2000) marque l'élargissement du champ de la discipline¹. La psychologie du travail et des organisations est d'abord une psychologie, ce qui signifie que l'on s'intéresse en priorité aux individus, à leur activité, à leurs conduites et à leurs représentations².

La formation universitaire en psychologie de travail et des organisations.

Accroître la compétitivité des entreprises, d'accompagner les restructurations industrielles ou de lutter contre le chômage, la formation intervient, sous des modalités très diverses, pour tenter de répondre aux multiples problèmes engendrés par ces mutations. La formation est devenue un accompagnement obligé de toutes les politiques d'emploi³. L'enseignement supérieur doit en effet former les élites de l'État capables de conduire l'industrialisation du pays, de participer au développement scientifique. Beaucoup d'universitaires découvrent le monde de l'industrie, ses préoccupations, ses problèmes réels et surtout les avantages qu'ils peuvent en tirer.⁴ La formation en PTO présente un intérêt majeur pour les entreprises algériennes et les méthodes pédagogiques actives développent en conséquence les compétences des étudiants qui leur permettront de participer aux développements de l'entreprise. Les

¹ Brangier .E, Lancry. A, Louche. C, Les dimensions humaines du travail : Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. 2004. <hal-00560059>HAL Id: hal-00560059 <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00560059> Submitted on 27 Jan 2011, p.17).

² Lemoine. C, (2012), Introduction la psychologie du travail et des organisations : recherche et intervention, Sous la direction : Jean-Luc Bernaud et Claude Lemoine, Traité de psychologie du travail et des organisations, 3eme Editions, France : Dunod. p.1

³ Dubar. C, (2000), La formation professionnelle continue, 4eme édition, Paris : éditions la découverte, p.3.

⁴ Khelfaoui. H, (2003), « Le champ universitaire algérien entre pouvoirs politiques et champ économique », Actes de la recherche en sciences sociales, 2003/3 no 148, p. 34-46. DOI : 10.3917/arss.148.0034 , p.34.

programmes pédagogiques ne sont bénéfiques sauf s'ils sont en adéquation avec le marché du travail et la réalité des pratiques dans les entreprises algériennes.

Les champs d'intervention de la PTO

Les interventions de la PTO s'orientent vers trois principaux objets d'étude, selon le modèle de référence publié par l'ENOP (réseau européen de PTO en 1998) :

- Une relation entre homme et son activité : cela porte sur l'examen de la nature des tâches demandées, l'analyse des conditions de réalisation de l'activité, la qualité des environnements (matériel, technologique et spatial) de travail, le niveau des charges physiques, cognitives et psychiques/émotionnelles ; le stress, le bien-être et les risques psychosociaux, la qualité de vie au travail, l'organisation du travail, les temps de travail, l'articulation vie au travail/hors travail...
- Une relation entre l'homme et l'organisation : cela concerne la sélection et l'intégration de tous les salariés, y compris en situation de fragilité (processus de recrutement, d'insertion et d'accompagnement professionnels, de socialisation organisationnelle, problématique du genre au travail...), le développement des individus au travail (motivation et satisfaction, habilitation, autonomie, longévité professionnelle...) ainsi que les questions de mobilité et de trajectoire professionnelle (employabilité, bilan de compétences, gestion de carrière...)
- Les relations interpersonnelles en lien avec la structure et les dispositifs sociotechniques : cela relève de l'analyse des communications au travail, des prises de décision et du processus d'innovation dans les organisations, la nature des relations hiérarchiques et collectives au travail, les cultures et organisations du travail, l'intervention et l'accompagnement des changements...¹ Les interventions des psychologues du travail ont aussi pour objectif d'améliorer le climat et la cohésion de l'organisation, le rendement et la production ainsi que la santé et le bien-être au travail².

Le psychologue dans l'entreprise s'occupe donc des personnes qui y travaillent ou souhaitent y travailler; il cherche à saisir comment elles vivent leurs relations avec les autres et avec elles-mêmes

¹ Bobilier Chaumon. M-E, Brangier. E, Dubois. M, Valléry. G, (2016), Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Aperçu sur les fondements et les domaines interventions. Sous la direction : Valléry. G, BobilierChaumon. M-E, Brangier.E, Dubois. M : Psychologie du travail et des organisations 110 notions clés, France : Dunod, p.10

² Smilga. C, (2000), Rôle des psychologues dans les organisations, revue québécoise de psychologie, vol.21, n°3. P.7

dans ce système organisationnel et par rapport à lui; et il intervient pour que ces relations se modifient, s'améliorent ou soient redéfinies par les intéressés¹.

Le PTO entre l'université et l'entreprise.

Il est très important de déterminer le profil des compétences du psychologue de travail et des organisations à partir du marché du travail et intégrer cela en amont dans le cursus de la formation et en aval au sein de l'entreprise. Les champs d'intervention du PTO dans l'entreprise algérienne sont divers mais il reste toujours dans le contexte du GRH. Suite à un besoin et conformément à l'organigramme de l'entreprise, le PTO est retenu pour un poste de DRH ou administration, souvent l'intitulé du poste PTO ne figure pas dans l'organigramme. Le PTO est recruté en basant sur les programmes de la formation universitaire. Je cite quelques intitulés des postes occupés par le PTO dans l'entreprise Algérienne et ses champs d'interventions.

- Directeur des Ressources Humaines: Il élabore la politique de gestion du personnel et de développement des ressources humaines et définit les conditions générales de son application. Il veille qu'elles soient appliqués.
- Assistant (cadre d'étude) des Ressources Humaines: Assistant du directeur des RH. Il analyse les postes de travail et établit les fiches de fonction de chaque agent; les organigrammes et les réviser au fur mesure lors d'un changement technologique et organisationnel; etc...
- Responsable du personnel: il assure la gestion administrative quotidienne du personnel: saisie de données; transmission de déclarations aux organismes comme la sécurité sociale; la caisse de retraite; gestion de paie; etc...
- Responsable des ressources humaines: il coiffe le service gestion des carrières et formation etc...
- Responsable de la gestion des carrières: il gère le recrutement; gestion des parcours professionnels; évaluation des performances; bilans de compétences. Tests; etc...
- Cadre (chargé) d'études gestion des carrières: il s'occupe du recrutement, la sélection, l'évaluation des performances de agents, établir les plans des carrières individuels et la mobilité professionnelle. ect...
- Responsable de formation: Il définit la politique de formation en coordination avec la politique globale de l'entreprise. Il veille sur la réalisation de la formation. ect...
- Cadre (chargé) d'études formation: Il analyse des besoins, évalue les actions de formation, établit les plans de formations et le suit et réalisation. ect...

¹ Lemoine. C, (2012), Introduction la psychologie du travail et des organisations : recherche et intervention, Sous la direction : Jean-Luc Bernaud et Claude Lemoine, Traité de psychologie du travail et des organisations, 3eme Editions, France : Dunod. p.1

- Animateur de formation: Il est responsable de la formation professionnelle d'une catégorie de personnel dans l'entreprise, du personnel nouvellement embauché. ect...
- Cadre (chargé) de relation de travail: il s'occupe de la gestion des conflits interpersonnels ; le partenaire social ; et les comités de discipline ; etc.....
- Cadre (chargé) de l'administration: il gère les dossiers administratifs; paie; etc..
- Cadre (chargé) du centre médical: Il accompagne les agents en difficultés d'adaptation. Il s'occupe des conditions de travail; de la santé au travail et accidents; évaluation et prévention des risques. ect...
- Responsable qualité QHSE: Il met en place le système et la politique qualité et hygiène sécurité de l'environnement dans l'entreprise conformément aux normes.
- Responsable de management de la qualité, normalisation: Il met en place une politique de management qualité (ISO). ect
- Auditeur en ressources humaines: il audite la conformité et l'efficacité des procédures.

Les obstacles à la formation des spécialistes en PTO

Les majeures obstacles de la formation des PTO en Algérie sont les suivantes:

Les méthodes pédagogiques utilisées actuellement dans l'enseignement supérieurs en PTO ne peuvent permettre aux étudiants d'avoir une image claire et réelle de l'entreprise Algérienne;

-Absences des facteurs de motivation afin d'aider les étudiants à assimiler bien les connaissances dans la spécialité PTO et comprendre les liens entre les différents modules enseignes;

- Souvent les sujets traités des mémoires pour l'obtention de diplôme ne traitent pas les problèmes réels de l'entreprise.

-Absence d'un suivi rigoureux des étudiants avant et durant le stage en l'entreprise par les encadreurs et cela engendre chez l'étudiant l'absence du sens d'organisation, mauvaise structuration du stage, difficultés de formuler les besoins en matière de la collecte des informations concernant l'entreprise finalement l'absence du tirer profit de la part de l'étudiant durant son stage en l'entreprise.

L'impact des obstacles à la formation du PTO se persécutent sur son vécu et son intégration dans l'entreprise après son recrutement. Il rencontre des difficultés de compréhension de l'organisation de l'entreprise, d'adaptation avec le groupe de travail, absence de méthodologie dans les présentations de ses objectifs, problèmes de communication et absence de l'esprit d'analyse et difficultés de mettre en pratique des connaissances académiques et difficulté de se projeter dans un projet professionnel.

L'avenir des PTO à la lumière de la transformation sociale et économique en Algérie.

La PTO est au cœur de l'entreprise algérienne, son avenir dépend de plusieurs facteurs et acteurs. Dans l'état d'esprit des changements et des transformations sociales et économiques en Algérie, le rôle de la psychologie de travail et des organisations est inévitable, sur cela son avenir se dessine sur le plan formation, emploi et intégration dans le marché du travail.

Au niveau de la formation : La confiance et l'assurance dans les formations universitaire permettre de l'adaptée aux exigences de marché du travail, partant sur la base de:

-Revoir et instaurer les procédures de l'orientation des étudiants en la psychologie vers la PTO, en s'appuyant sur la réforme et l'actualisation des programmes en fonction du marché du travail et la réalité de l'entreprise Algérienne;

-Utiliser des méthodes pédagogiques actives dans l'enseignement ; les études de cas concrètes du terrain, le jeu de rôle et le brainstorming ;

-Insérer l'approche pratique dans les exposés de l'étudiante

Les stages en entreprise sont les grandes opportunités pour le PTO pour se faire connaître dans le marché du travail. C'est ainsi que le PTO cerne sa valeur ajoutée lors de son vécu professionnel dans l'entreprise.

Au niveau d'emploi et l'intégration : L'intégration du PTO débute durant son stage en entreprise, il véhicule une bonne impression de sa spécialité, il présente son rôle et ses compétences son employabilité à partir de là son recrutement est envisageable.

Si les horizons de la formation universitaires des PTO est projeté sur l'emploi et l'intégration des PTO dur le marché de travail. La crédibilité de la formation fait poids de la spécialité PTO et la demande du PTO sera florissante sur le marché du travail. L'entreprise fait appel aux compétences du PTO en tant qu'un professionnel pour exercer un métier qui sera pré-établi par la stratégie, la politique et l'organisation de l'entreprise en déterminant clairement sa fiche de fonction, ses responsabilités et ses objectifs pour pouvoir évaluer ses performances.

Pour l'intégration du PTO dans l'entreprise, un modèle de mesure d'accompagnement professionnel s'impose afin qu'il se développe adéquatement dans les ressources humaines et facilite son insertion professionnelle. Après le recrutement du PTO et durant sa première année dans l'entreprise, une période d'induction est impérative, c'est un passage dans les structures de l'entreprise bien structurée, afin de l'aider à s'adapter avec l'environnement, l'organisation et la culture de l'entreprise. Cette période doit être suivie par les responsables de DRH et les responsables des structures de proximité. Le planning d'induction définit les objectifs, les délais et les parrains.

Le psychologue de travail et des organisations est appelé à créer son propre projet professionnel personnalisé par ses soins pour développer ses compétences techniques, relationnelles, managériales et de communication et autres. Il détermine dans ce projet son devenir en l'entreprise, c'est un moyen de gérer sa carrière et son employabilité autrement et de créer une stratégie d'adaptation durant son parcours professionnel.

Conclusion et recommandations

En conclusion, la formation universitaire en psychologie de travail et des organisations peut contribuer à déterminer le statut du psychologue de travail en Algérie et son évolution. Cette formation lui permettra de conduire et d'accompagner les changements organisationnels, la mise à niveau et le management qualité de l'entreprise algérienne dans un contexte très dynamique. La formation universitaire doit valoriser et développer

l'employabilité chez le PTO afin de lui faciliter l'emploi et l'intégration sur le marché du travail. L'ensemble des facteurs et acteurs au niveau de l'université et l'entreprise peuvent déterminer l'avenir du psychologue de travail et des organisations en Algérie dans une perspective de développement professionnel dans une entreprise en mutation.

Les références :

- Belmihoub, MC, (2005), La réforme administrative en Algérie : Innovations, proposées et contraintes de mise en œuvre, Forum euro-méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques dans l'administration, Tunis 15-17 juin 2005
- Bernaud J., Lemoine.C (2000), Traité de psychologie du travail et des organisations, Dunod : Paris.
- Bobilier Chaumon. M-E, Brangier. E, Dubois. M, Valléry. G, (2016), Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Aperçu sur les fondements et les domaines interventions. Sous la direction : Valléry. G, BobilierChaumon. M-E, Brangier.E, Dubois. M : Psychologie du travail et des organisations 110 notions clés, France : Dunod.
- Brangier .E, Lancry. A, Louche. C, (2004), Les dimensions humaines du travail : Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. <hal-00560059>HAL Id: hal-00560059 <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00560059>
Submitted on 27 Jan 2011
- Dubar. C, (2000), La formation professionnelle continue, 4eme édition, Paris : éditions la découverte,.
- Hamamda. T.M, (2011), « Privatisation des entreprises publiques en Algérie », Géoeconomie, 2011/1 n° 56, p. 133-157.
- Khelfaoui. H, (2003), « Le champ universitaire algérien entre pouvoirs politiques et champ économique », Actes de la recherche en sciences sociales, 2003/3 no 148, p. 34-46. DOI : 10.3917/arss.148.0034
- Lamari. A, (1993), Gérer l'entreprise algérienne en économie de marché, Alger : Prestcomm Editions,.
- Lemoine. C, (2003), Psychologie dans le travail et les organisations relations humaines et entreprise, , Paris : Dunod.
- Lemoine. C, (2012), Introduction la psychologie du travail et des organisations : recherche et intervention, Sous la direction : Jean-Luc Bernaud et Claude Lemoine, Traité de psychologie du travail et des organisations, 3eme Editions, France : Dunod.
- Mercure D. (2006), Culture & Gestion, Alger : éditions ANEP .
- Smilga. C, (2000), Rôle des psychologues dans les organisations, revue québécoise de psychologie, vol.21, n°3.