



Justice organisationnelle et Audit social

Catherine REMOUSSENARD

Département Management des Organisations et Entrepreneuriat, Groupe ESC Dijon Bourgogne, France.

Résumé

Cette étude a pour objet un audit réalisé sur le thème de la perception de l'équité par les salariés d'un site industriel. S'appuyant sur les théories de la justice organisationnelle l'analyse met en relief la subjectivité de la notion d'équité ainsi que l'interaction entre la justice distributive, procédurale et interactionnelle. Son apport principal est de mettre l'accent sur les leviers managériaux de la justice organisationnelle.

INTRODUCTION

De nos jours, la performance d'une entreprise ne tient pas seulement à sa productivité et aux bénéfices qu'elle crée. En effet, on constate une importance accrue de la place de l'individu comme véritable capital humain, qu'une entreprise se doit de préserver mais aussi d'enrichir. Une organisation moderne efficace représente une parfaite adéquation entre son but propre et les intérêts des différentes parties prenantes. Un mauvais climat social au sein de l'entreprise peut entraîner des paralysies, plus ou moins importantes, dans le fonctionnement de celle-ci (manque de motivation, défauts dans la production, grève...). La justice organisationnelle apparaît ainsi de plus en plus comme une pièce maîtresse de la performance en entreprise.

Dans le cadre de la conduite d'un changement organisationnel au sein du site B. de l'entreprise Alpha, nous avons mené un audit destiné à mieux comprendre les causes de la dégradation du sentiment d'équité au sein des équipes. Cet audit a été réalisé sous la direction de la DRH du site B. Nous verrons dans un premier temps le contexte de l'audit, puis après avoir envisagé la méthodologie, la revue de la littérature et la question de recherche nous verrons les résultats obtenus et nous les discuterons.

I/ CONTEXTE DE L'AUDIT

Le groupe Alpha est un des leaders de l'optique ophtalmique. Il est spécialisé dans l'élaboration et la fabrication des verres adaptés aux défauts visuels. En 2009, le groupe compte 34759 de salariés et 210 millions de verres produits. Le groupe Alpha se repose sur quatre valeurs essentielles ; l'innovation, l'expertise, l'internationalisation et la participation salariale.

Le site B. comprend 300 personnes, sa production s'élève à 8 millions de verres par an, ce qui représente 4% de la production mondiale pour un CA de 3 milliards. L'entreprise se compose de salariés d'une moyenne d'âge de 50 ans et d'une ancienneté moyenne de 23 ans. De plus, 70% des salariés sont sans diplôme et à grande majorité de sexe féminin.

Sur ce site, il existe deux chaînes de production, une Organique et l'autre Polycarbonate. La chaîne de production dite Organique est la plus ancienne et la plus manuelle, alors que celle dite Polycarbonate est la plus moderne et la plus automatisée. L'usine B. est un site laboratoire où se développent les innovations en matière d'organisation et de management. Depuis 2006, l'entreprise met en place une nouvelle politique basée sur une meilleure gestion des compétences.