

Idris Idasuzana

Thèse en sciences de gestion intitulée « *Three-wave longitudinal effects of job insecurity on health and work outcomes* » réalisée sous la direction de Idris Mohd Awang, University of Malaya.

Résumé

Cette thèse examine le phénomène complexe de l'insécurité de l'emploi et ses effets sur les employés et les organisations, en mettant l'accent sur les considérations éthiques. Elle explore comment l'insécurité professionnelle influence la productivité, le bien-être des employés et leur intention de quitter leur emploi. L'étude souligne la responsabilité des employeurs et des décideurs politiques dans l'atténuation de ces effets négatifs en promouvant des politiques équitables et transparentes.

L'insécurité de l'emploi est abordée sous ses deux formes principales : **l'insécurité quantitative** (risque de perdre son emploi) et **l'insécurité qualitative** (détérioration des conditions de travail). Les recherches démontrent que ces deux types d'insécurité ont un impact négatif sur la productivité, augmentent le présentisme (être physiquement présent mais non productif) et l'absentéisme. De plus, une charge de travail élevée combinée à l'insécurité peut amplifier ces effets.

L'étude met en avant l'importance du **leadership éthique** dans la gestion de l'insécurité de l'emploi. Une communication transparente, des pratiques d'emploi justes et un soutien organisationnel peuvent atténuer le stress et améliorer l'engagement des employés. L'impact du leadership éthique est particulièrement visible dans la relation entre l'insécurité et le **burnout**, qui lui-même influence les intentions de départ. En effet, un climat organisationnel favorisant la sécurité psychologique et l'engagement des employés peut réduire le stress et l'intention de quitter l'entreprise.

La **culture organisationnelle** joue également un rôle clé. La recherche montre que dans des cultures collectivistes comme la Malaisie, où la hiérarchie et l'autorité sont fortement respectées, l'insécurité de l'emploi peut avoir des effets plus prononcés sur le bien-être des employés. Ceux-ci peuvent être réticents à exprimer leurs préoccupations ou à demander du soutien, ce qui accentue leur stress. L'étude suggère donc des stratégies adaptées aux spécificités culturelles pour mieux gérer l'insécurité de l'emploi.

Un autre axe étudié est l'importance de la **climat de sécurité psychosociale (PSC)** dans la promotion des comportements citoyens en entreprise. Lorsque les organisations offrent un environnement psychologiquement sûr, les employés sont plus enclins à s'engager dans des comportements positifs et à soutenir leurs collègues, même en période d'incertitude.

Enfin, la recherche plaide pour des **interventions politiques éthiques** afin de réduire l'insécurité de l'emploi et ses conséquences. Des politiques de stabilisation de l'emploi, une rémunération équitable et la réduction des contrats précaires sont essentielles pour garantir le respect et la dignité des travailleurs. L'étude met en évidence le rôle crucial des ressources organisationnelles dans la préservation du bien-être des employés.

Conclusion

Cette thèse souligne la nécessité pour les employeurs et les décideurs d'adopter une approche éthique face à l'insécurité de l'emploi. En intégrant des stratégies de soutien et en favorisant un climat organisationnel transparent et bienveillant, il est possible d'atténuer les effets négatifs de cette insécurité et d'améliorer le bien-être et la productivité des employés. Dans des sociétés collectivistes, des solutions adaptées aux spécificités culturelles sont essentielles pour garantir une gestion efficace et durable du travail.