



Université Abderrahmane mira de Bejaïa  
Faculté des sciences humaines et sociales  
Département des psychologies et orthophonie

Mémoire de fin de cycle sous le thème :

**L'incidence des conditions de travail durant la période  
de covid-19 sur la souffrance au travail des infirmières.**

**Cas pratique : EPH de Sidi Aich**

**En vue d'obtention du diplôme de Master en Psychologie**  
*Option : Psychologie du Travail, des Organisations et Gestion des Ressources  
Humaines.*

Réalisé par

HERROUDJE FOUZIA

IZEM HASSIBA

Encadré par :

M. YUCEF KHODJA Adil

Année universitaire: 2021/2022

## *Remerciement*

Nous remercions en premier lieu le bon dieu qui nous a donné la force,  
le courage et la volonté.

Et surtout la patience d'accomplir ce modeste travail

A celle et ceux qui nous ont soutenu dans ce travail : nous aimerions en premier lieu adresser nos sincères remerciements à nos chers parents pour leur soutien et leurs encouragements.

On tient à remercier tout particulièrement notre promoteur Mr YUCEF KHODJA Adil de nous avoir suivi et accompagnés pendant

La réalisation de ce modeste travail, il nous a apporté des conseils, des encouragements et son soutien avec nous et des critiques tout au long de cette période.

Nous tenons également à remercier profondément notre promotrice à l'EPH de Sidi aich Mme DEBOU pour sa collaboration, et le temps qu'elle nous a consacré, ses orientations et ses conseils tout au long de notre stage.

Aussi nous tenons à remercier tous les membres du secteur de santé l'EPH de Sidi aich, qui nous ont aidés à entamer notre stage sur le terrain, et leurs informations.

# *Dédicace*

*Je tiens à dédie ce travail à :*

*Mes très chers parents que dieu les bénis, et qui m'ont soutenu financièrement moralement dans  
Ce travail et encouragé durant tout le long de ma vie, qu'ils trouvent ici ma reconnaissance et  
ma gratitude*

*Mes chères sœurs : Samira, Djohara, Karima, Hanane ;*

*Mes chers frères : Menad, El hachemi, Tayeb*

*Mes nièces : Aymen, Ayoub, Adem, Nada*

*Mes neveux : Amel, Nadir*

*Mes dédicaces sont également adressées à tous mes cousins et cousines*

*Mon marie : saim pour leur amour, leur support continu et le soutien moral.*

*Mes ami (e) s: Maya, sadak, Lily, Fouzia...*

*Toute la promotion psychologies du travail et des organisations GRS.*

*Fouzia pour les bons moments de ce travail et même les plus difficiles*

Hassiba



## *Dedicace*

*Louage à Allah pour m'avoir accordé la force de réaliser ce mémoire.*

*Je dédie ce modeste travail :*

*A Mes chers parents qu'ils sont et seront toujours mes premier  
Encadreurs, et en récompense à leurs sacrifices et à leur clairvoyance  
Qui m'ont servi et me serviront tout au long de ma vie et qui m'ont  
Aidé énormément durant le cursus scolaire. Qui m'ont vraiment  
Soutenu, encouragé et montré le droit chemin. Que dieu vous bénisse,  
Vous accorde une bonne santé et vous garde pour nous.*

*FOUZIA*

## Liste des abréviations :

| <b>Abréviation</b> | <b>Signification</b>                  |
|--------------------|---------------------------------------|
| OIT                | Organisation international de travail |
| L'EPH              | L'établissement public hospitalier    |
| TMS                | Troubles musculo-squelettique         |
| RPS                | Risque psychosociaux                  |
| CT                 | Condition de travail                  |

## List des tableaux :

| N° de tableau | Titre de Tableau  | N° de page |
|---------------|---|------------|
| 01            | La répartition des membres de l'échantillon selon le genre                          | 53         |
| 02            | La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge                             | 54         |
| 03            | La répartition des membres de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle | 56         |
| 04            | La présentation des items des conditions de travail                                 | 58         |
| 05            | la présentation des notes attribuées pour les réponses des enquêtes                 | 59         |
| 06            | La matrice de corrélation inter-item pour l'échelle des conditions de travail       | 60         |
| 07            | La matrice de corrélation inter- élément pour échelle de souffrance au travail      | 61         |
| 08            | Présentation de la fidélité pour condition de travail et la souffrance              | 62         |
| 09            | Présentation de la fidélité pour la souffrance au travail                           | 63         |
| 10            | Présentation descriptive des deux dimensions  | 68         |
| 11            | Présentation des résultats relatifs à la souffrance au travail                      | 69         |
| 12            | Présentation descriptive de condition et souffrance                                 | 71         |
| 13            | Présentation des corrélations la condition et souffrance                            | 71         |
| 14            | Présentation des variables introduites/ éliminée                                    | 72         |
| 15            | Présentation de récapitulatif des modèles   | 72         |
| 16            | Présentation des variances la condition et souffrance                               | 72         |
| 17            | Présentation des coefficients.  | 73         |
| 18            | . présentation des statistiques des résidus <sup>a</sup>                            | 73         |
| 19            | présentation des variances de la souffrance   | 74         |

### La liste des figures :

| N° de la figure | Titre  | N° de la page |
|-----------------|--|---------------|
| 01              | La répartition des membres de l'échantillon selon le genre.          | 54            |
| 02              | La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge.             | 55            |
| 03              | La répartition des membres de l'échantillon selon le service occupé. | 56            |
| 04              | Histogramme variable dépendante : SF                                 | 74            |

# *Sommaire*



## Table des matières

**Remerciement**

**Dédicace**

**Liste des abréviations**

**Sommaire**

**Introduction**

**Partie théorique**

### **I. Chapitre : Le cadre méthodologique**

|  |    |
|--|----|
| 1- La problématique.....   | 6  |
| 2- Les hypothèses.....   | 9  |
| 3- Les raisons de choix de thème.....  | 9  |
| 4- Les objectifs de la recherche.....  | 10 |
| 5- L'importance de la recherche.....   | 10 |
| 6- Définition des concepts clés.....   | 11 |
| 7- Les études antérieures concernant les conditions de travail et la souffrance..... | 12 |
| 8- Commentaires sur les études antérieures.....                                      | 18 |

#### **• Résumé du chapitre**

### **II. Chapitre : Les conditions de travail**

|  |    |
|--|----|
| 1- Historique des conditions de travail.....   | 24 |
| 2- Les composants des conditions de travail.....   | 25 |
| 3- Les types des conditions de travail.....  | 26 |
| 4- Les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyses des conditions de travail..... | 26 |
| 5- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....                           | 27 |

#### **• Résumé du chapitre**

### **III. Chapitre : La souffrance au travail**

|  |    |
|--|----|
| 1- Définition de la souffrance.....                      | 32 |
| 2- Les causes de la souffrance au travail.....           | 32 |
| 3- Les conséquences de la souffrance au travail.....     | 34 |
| 4- Les formes de la souffrance au travail.....           | 36 |
| 5- Les différents types de la souffrance au travail..... | 38 |

|  |    |
|--|----|
| 6- Les approches théoriques, le travail, la souffrance au travail..... | 39 |
| 7- Les modèles de la souffrance au travail.....                        | 41 |

- **Résumé du chapitre**

**Partie pratique :**

**IV. Chapitre : Présentation de l'organisme d'accueil et de l'échantillon**

**Préambule**

|   |    |
|---|----|
| 1- Les méthodes utilisées.....                | 49 |
| 2- Présentation de l'organisme d'accueil..... | 50 |
| 3- Population et échantillon d'étude.....     | 53 |
| 4- La pré-enquête .....                       | 57 |
| 5- Les techniques de recherche utilisées..... | 57 |
| 6- Les outils statistiques utilisés.....      | 64 |
| 7- Les difficultés rencontrées.....           | 64 |

- **Résumé du chapitre**

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

**Préambule :**

|  |    |
|--|----|
| 1- présentation et analyse des résultats de la première question.....                      | 68 |
| 1.1- présentation et analyse des résultats de la première l'hypothèse.....                 | 70 |
| 1.2- présentation et analyse des résultats de la deuxième l'hypothèse.....                 | 71 |
| 1.3- présentation et analyse des résultats de la troisième l'hypothèse.....                | 74 |
| 2- discussion et interprétation des résultats.....   | 75 |
| 2.1- discussion et interprétation des résultats de la première question.....               | 75 |
| 2.2- discussion et interprétation des résultats de la 1 <sup>er</sup> sous hypothèse.....  | 75 |
| 2.3- discussion et interprétation des résultats de la 2 <sup>eme</sup> sous hypothèse..... | 75 |
| 2.4-- discussion et interprétation des résultats de la 3 <sup>eme</sup> hypothèse .....    | 76 |

- **Résumé du chapitre**

**Conclusion générale**

**La Liste bibliographique**

**Les Annexes**

**Résumé**

# ***Introduction***

# Introduction

---

## **Introduction :**

Les conditions de travail constituent l'un des plus anciens thèmes abordés par des chercheurs leurs but consistait à améliorer les conditions de travail qui doivent correspondre à une dynamique de simulations des travailleurs.

Les conditions de travail font partie des préoccupations de toutes entreprises organisations dans ce sens ce dernière jouent un rôle important dans l'accomplissement des tâches, et cela ne peut être assuré sans le bien être des travailleurs. On assiste aujourd'hui à un environnement de plus en plus marqué par des changements et des variations économiques, politiques, organisationnelles, bousculées par l'événement de la mondialisation de la concurrence de la modernisation, l'importance des technologies de l'information et de la communication... le changement et cette modernité ont vraiment transformé le monde de vie des individus dans les divers sphères de la vie quotidienne en particulier celui du travail. Ce dernier, à transformé les sociétés traditionnelles qui utilisent des méthodes traditionnelles, en sociétés modernes avec des méthodes automatiques, d'après Danielle Potocki Malict « l'évolution du travail est liée à la notion de changement et notamment à celle du changement technique ou du progrès technique »

En effet les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. il est tenu compte des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail, a coté des aspects matérielles, il faut également tenir compte du cadre rationnel dans lequel évolue le salarié. la diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupé.

Hélas, plusieurs travailleurs qui souffrent quotidiennement aux différents dangers et des nuisances liées à leur milieu de travail et qui créent des risques pour leur intégrité mentale, physique et même leur vie sociale. « La santé ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » JEAN-Edouard Grésy et autres, gérer les risques psychosociaux, la performance et qualité de vie au travail, 2<sup>e</sup> édition ESF, polonge, 2013 p47

De nos jours, la sécurité au travail et la gestion de la santé sont devenues compliqués et font appel à l'expertise des spécialistes de différentes disciplines, telles que la médecine du travail, la psychologie, la sociologie du travail, l'ergonomie et la sociologie de la santé.

# Introduction

---

Dans l'environnement du travail, certains facteurs de risques, comme les vibrations, nuisances sonores, l'humidité et les odeurs restent encore sous-estimés par les acteurs de la prévention au sein des entreprises Algériennes. Pouvoir vivre dans la distinction, la plupart des hommes et des femmes exercent des activités qui toutes, présentent à des degrés divers, des risques, les accidents et les maladies sont nombreux et variés, si certains sont légers et sans conséquences, un nombre non négligeable d'entre eux sont grave, ils ont un impact non seulement d'ordre financière, mais aussi d'ordre social et moral. Face à ces changements du milieu de travail, il nous a paru nécessaire de traiter le thème :

« L'incidence des conditions de travail durant la période de covid-19 sur la souffrance des infirmiers ».

L'objectif de notre recherche est de montrer la réalité des conditions de travail dans les hôpitaux publics précisément à l'EPH de sidi aich tout en cherchant à découvrir leur souffrance durant la période de covid-19.

Dans l'intention d'éclaircir les choses, on a dissocié le travail en cinq chapitres :

Le premier chapitre : le cadre méthodologique de la recherche.

Le deuxième chapitre : trace des généralités sur les conditions de travail.

Le troisième chapitre : s'intitule sur la souffrance au travail.

Le quatrième chapitre : il sera consacré à la présentation de l'organisme d'accueil de l'EPH de sidi aich, lieu de réalisation de l'enquête et les étapes de la recherche sur le terrain.

Le cinquième chapitre : port sur l'analyse et l'interprétation des hypothèses.

Et nous terminons avec une conclusion.

## *Partie théorique*

# *Chapitre I*

# Chapitre I

- Présente le cadre méthodologique de la recherche
- **Préambule**
  - 1) la problématique
  - 2) les hypothèses
  - 3) les raisons du choix de thème
  - 4) les objectifs du choix de thème
  - 5) l'importance de la recherche
  - 6) définition des concepts clés
  - 7) les études antérieures
    - les commentaires concernant les études antérieures.
- **Résumé du chapitre**



**Problématique :**

Le travail est une activité qui implique un rôle social, c'est un facteur structurant la vie de l'individu. Il est source de règle, de norme, de contraintes.

Il relève des comportements, des habitudes, des sentiments. Travailler c'est agir pour assurer à l'individu de subvenir à leurs besoins et assurer un confort sur le plan matériel, humain et professionnel.

Cependant, le travail a connu plusieurs changements depuis la révolution industrielle, chose qui a apporté certaines modifications dans sa conception, parfois, il est source d'instabilité, de conflits et de maladies,... d'où l'apparition des maladies professionnelles comme le stress, la souffrance, la charge, les accidents de travail,... ayant des conséquences considérables sur l'individu et sur la santé public, qui peut introduire un dysfonctionnement au niveau de la santé des travailleurs suite aux niveaux matériaux qui procèdent des facteurs nocifs tels que le bruit, la vibrations les conditions thermiques,...etc. (**Http : santé au travail**)

Ce dernier explique l'évolution des risques et des pathologies qui apparaissent dans le monde professionnel. Cela veut dire que la santé au travail est étroitement liée à la qualité des conditions de travail qui existent dans le cadre professionnel.

Donc les conditions de travail sont des aspects très importants dans une institution, qu'elle soit privée ou bien publique, et qu'il ne faut pas négliger. Ces conditions forment elles-mêmes l'environnement dans lequel les employés vivent au quotidien, parce qu'elle est un ensemble d'actes qui génèrent des effets sur la société en premier lieu, mais aussi, et, surtout sur la vie professionnelle et sociale des travailleurs, allant parfois jusqu'à s'impacter sur la santé de ces derniers.

La notion de condition de travail peut abordée dans différents champs de réflexion. En effet, les conditions de travail sont évaluées en fonction d'un certain nombre de paramètres qui sont bien loin de l'évaluation du travail effectué en lui-même. L'évaluation des conditions de travail s'articule autour de l'approche ergonomique d'abord et ce par rapport à la charge physique et de la charge mentale.

Plusieurs disciplines traditionnelles (sociologie, psychologie, anthropologie) et divers concepts (fatigue, dépression, stress, mal être ou épuisement professionnel) ont tenté de rendre compte de difficulté rencontrée par les travailleurs dans le cadre de leur travail.

Les conditions de travail et la santé sont deux phénomènes humains qui dépendent l'un de l'autre, surtout dans le secteur hospitalier, ainsi que l'exerce du métier infirmière qui nécessite une grande motivation morale, patience, discrétion, sens de responsabilité et une grand motivation et engagement professionnel L'infirmier à l'initiative des sois, organise leur mise en œuvre et procède à leur évolution

Toutes les taches accordées aux infirmières constituent une charge importante en plus des facteurs psychologique et physiologique du métier paramédical, et des conditions de travail difficiles peuvent mener le personnel infirmier à ne pas assurer un meilleur rendement, voir une baisse de la performance et la qualité des soins serait plutôt insatisfaisante

L'arrivée de la pandémie covid19 à se Coué la planète, et celle des professionnels de santé qui sont au première range de lutte contre ce virus. **(Conseil International des infirmiers. (2020)**

D'ailleurs, durant le premier semestre de l'année 2020 et à entrain la mort de 600 infirmiers dans le monde et plus de 230000 personnels de santé infectés. Ce ci est ne fait qu'augmenter les souffrances des infirmiers au travail, et les conditions d'exercice de plus en plus précaires et difficiles au même temps elles peuvent être sources de ces souffrances notamment par le difficile d'équipement de protection individuel, manque de matériel de soins, bouleversement de la vie quotidienne familiale et sociale. **(Conseil International des infirmiers. (2020)**

Il est donc arrivé que cette premier s'accompagne d'une véritable souffrance et atteinte à la santé mentale et psychologique des infirmières sous toutes ses formes, stress, épuisement, anxiété,..Etc. **(Florence, 2007)**

Heureusement qu'il il existe de nombreux possibilité de soutiens au soignants permettant de déminer correctement la charge psychologique comme l'entraide et la solidarité au sein des groupes professionnels. **(Florence Robin- 2020).**

Ainsi que cette question préoccupe plusieurs chercheurs en sciences sociales à l'instar des travaux effectués par *Michel Gollac, Serge Volloff et Loup Walf (2007)* pour l'amélioration des conditions de travail pour faire face à l'intensification du travail qui serait source de plusieurs troubles psychologiques.

Récemment, une publication de l'organisation internationale du travail propose des manières pour protéger les travailleurs de la santé pendant la crise sanitaire de la covid19 notamment d'assurer la sécurité, communiquer toute information et mettre à leur disposition les équipements de protection individuelle pour promouvoir aussi bien leur propre santé et sécurité que celle des patients et surtout de protéger leur santé mentale face aux lourdes charges et les situations parfois dramatisantes ainsi que la peur de contracter la maladie à leurs proches leurs famille.

Donc il est primordial d'apporter un soutien d'ordre psychologique et leur formier des conseils sur la façon de gérer leur stress **(OIT) avril 2020.**

En effet, la relation des conditions de travail et la santé au travail est très complexe des fait de la multiplicité des facteurs altérant la santé des salariés à l'activité.

Dans cette perspective, nous essayons dans Notre travail mettra l'accent sur l'incidence des conditions de travail sur la souffrance au travail durant la période de covid19 chez les infirmières dans l'hôpital de sidi aiche et, à travers nous tenterons de répondre à ces questions suivant :

- Quel est le niveau de la souffrance des infirmiers de l'EPH de sidi aich ?

Ainsi nous avons posé des questions secondaires qui feront les pivots de notre recherche :

- La souffrance des infirmiers d'EPH de sidi aich change-t-elle en fonction des conditions mises en place ?
- Ya -t-il une différence statistiquement significative entre ces paramédicaux de EPH de sidi aich vis-à-vis la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels ?

**Les hypothèses :**

Dans un travail de recherche scientifique le chercheur doit organiser son travail sur des hypothèses provisoires de son objet de recherche, car un travail ne peut pas être valorisé comme véritable recherche s'il ne structure pas autour d'une ou plusieurs hypothèses.

Selon **Ambroise Zagre** : « Les hypothèses de travail se présentent en réalité comme des réponses provisoires à la question générale ou principale de départ et aux questions secondaires ou spécifiques de la recherche, les hypothèses de travail sont des fils conducteurs qui permettent de ne pas se perdre en route puisqu'elles contiennent les objectifs d'une étude, avec leur confirmation ou leur infirmation »

**Les hypothèses :****Première hypothèse :**

- Il y a une relation entre les conditions de travail et la souffrance des infirmiers de L'EPH de Sidi Aïch durant la période du COVID-19.

**Deuxième hypothèse :**

- La souffrance des infirmiers de L'EPH de Sidi Aïch change en fonction des conditions mises en place.

**Troisième hypothèse :**

- Il y a une différence statistiquement significative entre les paramédicaux de l'EPH de Sidi Aïch.

**Les raisons de choix thème :**

Chaque sujet d'une recherche scientifique a un motif précis, et selon **Beaud Michel** « il n'y a pas de thème de recherche bon ou mauvais par rapport à plusieurs critères » Cependant parmi les raisons qui sont motivées :

- Avoir une expérience dans le monde de travail notamment dans le secteur de santé.
- Découvrir l'importance d'effectuer une recherche sur les conditions de travail dans le secteur de santé.
- Acquisition des connaissances pratiques concernant l'environnement de la santé.

- Se rendre compte des conditions pénibles et dangereuses au travail relatives à la santé
- L'intérêt particulier que présente les conditions du travail au sein d'une organisation de santé y compris dans la période du covid-19.

### **Les objectifs du choix de thème :**

- Connaitre la situation et la réalité des conditions de travail au sein de l'EPH de Sidi-Aich.
- Montrer l'importance des conditions de travail et leur impact sur la souffrance des infirmières.
- Evaluer les conditions dans lesquelles les infirmiers de sidi aich effectuent leurs taches.
- Examiner les souffrances que les infirmiers de sidi aich vivent-ils durant la période du covid-19.

### **L'importance de la recherche :**

Cette recherche vise à décrire les conditions du travail chez les infirmières, qui exercent dans la période du covid-19 qui sont confrontés a des situations critique, l'importance de cette recherche et aussi mettre en lumière les facteurs et les causes de la souffrance au travail chez les infirmières, ainsi que de détecter les conditions de travail physique et psychique liées au travail de ces infirmiers durant la période du covid-19.

### **Définition des concepts clés :**

Afin de délimiter notre thème, donc il est utile de présenter quelques concepts liés à notre thème, et qui sont les suivants :

**a. Le travail :** « le travail est une activité humaine, manuelle ou intellectuelle, destinés à produire des biens et des services » ( **AKON , 1999**)

On désigne sous le terme de travail toute activité professionnelle qu'exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un (une entreprise), dans le but de se procurer les moyens de son existence en percevant pour cela une rémunération (un salarié).

**b. Les conditions de travail :**

Selon **LETHIELLEUX Laetitia (2011)**, « les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail, il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (émanations de produits toxiques...)

A coté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre rationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...) La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés » (LETHIELLEUX, 2011, p 29)

- **Définition opérationnelle des conditions de travail :**

Les conditions de travail sont l'ensemble des facteurs physiques, moraux, sociaux et organisationnels, qui influencent la satisfaction au travail.

- **Définition opérationnelle des concepts :**

- **Les conditions physiques :**

Les conditions physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées à l'environnement (effort, posture pénible, exposition à divers nuisances, risques de blessures ou d'accident).

- **Les conditions psychologiques :**

Base sur les attitudes et des performances des salariés pour exécuter leurs tâches

- **Les conditions organisationnelles :**

En particulière la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport.

### **C. La souffrance au travail :**

La souffrance au travail correspond à une situation anormale qui se traduit par un mal-être, sentiment d'épuisement professionnel ou une souffrance mentale et physique. (**Guide-souffrance – au – travail –v9- basev0.2**)

Selon Sillamy, N (1991), la souffrance serait une réaction affective qui accompagne la douleur.

Elle est décrite comme un affect ou une menace négative. Elle est physique ou mentale, elle désigne un affect ou une émotion qui rattache au corps ou à l'âme.

- **Définition opérationnelle des concepts :**

**Le stress :** on peut dire que le stress est un ensemble des réactions produites par l'organisme pour s'adapter à une situation précise, grâce à des mécanismes biologiques comme la sécrétion de certaines hormones, et psychologique, comme la mise en place de stratégies de défense.

**Le mal être :** le mal être est un sentiment de malaise profond qui s'empare d'un salarié et s'installe dans la durée.

**L'épuisement :** l'épuisement professionnel ou le (burn out) est un stress chronique qui peut frapper l'ensemble des professionnels, il a des conséquences néfastes au niveau de l'individu, des relations interindividuelles, de l'organisation de travail.

**Harcèlement :** le code de travail définit le harcèlement moral, comme manifestation d'assagissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Susceptibles de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et sa dignité.

**Aliénation :** L'aliénation est l'action et l'effet d'aliénation ou de s'aliéner. ce verbe désigne le fait de transmettre ou transférer à autrui la propriété de quelque chose, de détourner quelqu'un, de soumettre à des contraintes, de se priver de quelque chose ou d'éloigner quelque chose.

## **Les études antérieures :**

### **1- Etude sur les conditions de travail :**

**Première étude : les conditions de travail et le stress professionnel : le conflit travail-famille, une variable médiatrice !le cas du secteur hôtelier.**

Cette étude est réalisé par : Sari MANSOUR ; doctorant en science de gestion à l'université de Montpellier2ET par Nathalie COMMEIRAS ; professeure des universités, à l'université de Grenoble Alpes.

L'enquête et menée par voie électronique, elle s'est déroulée entre juillet et novembre 2012.Elle a été élaborée après de 607 personnels en contact avec la clientèle, dans le secteur hôtelier En Franc Il consiste a analysé les incidences et les effets des conditions de travail définies en termes d'exigences et de ressources, sur le stress professionnel a travers du conflit

travail-famille, dans le Secteur hôtelier, en restent comme ancrage théorique la théorie de la conservation des ressources d'HOBOFOLL(1989).

Cette étude a été menée dans le Secteur hôtelier auprès d'une population de personnel en contact (réceptionnistes, femmes de chambre, concierges, serveurs de restaurants d'hôtel, chefs réceptionnistes, gouvernants d'étage...).

Afin que l'échantillon soit représentatif du secteur de l'hôtellerie, ils ont contacté des personnels travaillant des différentes catégories d'hôtel, indépendant ou franchisés, implantés en France, en utilisant les réseaux sociaux professionnels, cette enquête a permis de collecter 607 questionnaires exploitables sur 2150 envoyés soit un taux de retour de 28, 2/.

Afin de tester les hypothèses de recherche et plus précisément de tester les effets de médiation, il ont choisi de retenir la méthode de test des effets indirecte réponse sur une analyse en bootstrap qui est une alternative à la démarche de Bron et Kenny (1986) traditionnellement utilisée dans l'analyse de la médiation.

Les résultats de cette enquête montrent que le conflit travail-famille médiatise les effets du soutien social apporté par le supérieur hiérarchique et les collègues de travail sur le stress dans le même ordre d'idées ils indiquent que le soutien social apporté par le manager de proximité et les collègues réduit le stress conformément conclusion d'autre recherche.

### **Deuxième étude : les conditions de l'organisation du travail, le soutien social hors-travail et l'épuisement professionnel.**

**Cette étude est présentée par Fleur Nowak 2011 à l'université de Montréal Faculté des Arts et des sciences.**

L'objectif de cette étude principale de ce mémoire est vérifier l'effet modérateur du soutien social sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et l'épuisement professionnel. Dans un deuxième temps, nous cherchons aussi à déterminer l'effet directe que peut entretenir chacune des variables sur le niveau d'épuisement professionnel pour nous aider à réaliser notre recherche nous avons utilisé des données secondaires provenant de l'équipe de recherche sur le travail et la santé mentale, qui ont basées sur un échantillon de 410 travailleurs (civil et policier) du service de police de ville(spam) atteint de décembre 2008 à février 2009.

Les analyses multi variables réalisées ont révélé que plusieurs facteurs du travail ont une influence sur le niveau d'épuisement professionnel des employés du spam.



En effet, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et le soutien social au travail sont trois facteurs du travail qui agissent comme protecteur contre l'épuisement professionnel.

### **Troisième étude : les conditions de travail à distance et le stress ressenti par les étudiantes en France pendant la période de confinement.**

**Cette étude à présente par Alexandra LEYRIT à l'université Jean Monnet-Saint-Étienne France.**

Cette enquête par questionnaire menée auprès de 2570 étudiants Français à appréhender l'effet de l'enseignement à distance, durant le confinement de 2020, sur le stress des étudiants.

L'objectifs de cette étude est double, d'une part, il s'agira d'analyser les outils que les étudiant à leur disposition et leurs disposition et leur ressenti quant à la continuité pédagogique qui repose essentiellement sur les TIC, s'il semble acquis que les étudiants possèdent majoritairement un ordinateur et un accès Internet (papi, 2012) il pait important d'analyser plus finement les modalités d'utilisation de ces outils. D'autre part, il sera question d'analyser les conséquences de ces différentes variables sur le stress ressenti par les étudiants.

La méthode utilise est un questionnaire anonyme en ligne a été proposé aux Etudiants pendant de confinement par le biais du service numérique de l'université Jean Monnet de Saint-Etienne/Rome et en interne aux étudiants du département des sciences de l'éducation de l'université tyon2 il portait exclusivement sur la période de confinement, concernant le traitement de données, il s'est effectué avec le logiciel IBMSPSS R statistiques 24 qui nous a permis de faire une analyse descriptive de nos données et des analyse statistique plus avancées sur nos variables ( équipement numérique et stress notamment ) telles que des régressions linéaire et des tests non paramétriques ( test H de Kruskal-wallis).

Le questionnaire évalue dans une premier partie les conditions de travail à distance des étudiants (ordinateurs à leur disposition, accès Internet, ressenti relatif à la continuité pédagogique, etc.). Une deuxième partie inclut une échelle de stress .Il s'agit de l'échelle toulousaine de stress (ETS) qui évalue le stress perçu. Dans la première version validée auprès d'adolescents (Tape et al. 2001), l'échelle était composée de 4 dimensions (manifestations physique, humeurs dépressive, fébrilité/tension et lassitude).Nous retrouvons 4 dimension dans la version de cette échelle administrée à des étudiants par strenna et al. (2009) : le stress émotionnel, le stress physique, le stress temporel et le stress socio affectif .l'échelle est

composée de 30 items permettant d'obtenir à la fois un score dans les 4 sous-dimensions du stress et un score global.

Les résultats de cette enquête concernant le matériel numérique, nous retrouvons des résultats proches de ceux de Michaut et Roche (2017) qui montraient que les étudiants étaient bien équipés en matériel numérique. Ces autres relevaient en effet que 60,6% des étudiants étaient dotés d'un ordinateur portable avec une connexion à Internet.

### **Quatrième étude : quelles sont les conditions de travail ayant une influence sur l'accouchement prématuré !**

**Cette étude est présentée par Bachelor thèses en juin 2012.**

L'objectif de cette étude est d'expliquer la prématurité concernée entre 5 et 10% des naissances. En Suisse ce chiffre atteint 7,5%. Les causes d'accouchement prématurés sont multiples et certains facteurs de risque exogènes tels que les conditions de travail, sont peu connus et peu évoqués, cette revue de la littérature est de définir les conditions de travail à risque de prématuré, et aussi de favoriser le rôle des sages-femmes et plus largement des professionnels de la santé amenés grossesse, dans la prévention la santé.

Cette revue a été réalisée sur la base de sept articles trouvés dans les banques de données PubMed et Cinhal, il s'agit de 5 études cas-témoin, d'une étude quantitative prospective et d'une étude longitudinale, réalisées dans plusieurs pays d'Europe, au Canada et aux États-Unis ; toutes sont parues entre 1997 et 2009.

Les résultats :

L'accouchement prématuré semble lié à certaines conditions de travail telles que la charge physique organisationnelle, tandis que les charges mentales ne semblent pas présenter de risque. Le manque d'autonomie ou de soutien social ainsi que le stress mesuré, sont des facteurs de risque qui influencent l'accouchement prématuré. Enfin, le cumul des charges est le facteur représentant le plus de risque d'accouchement prématuré.

## **2- Etude sur la souffrance au travail :**

❖ **Etude de Roy, Geneviève (2019) à l'université du Québec en Abitibi- Témiscamingue, sur « La souffrance au travail démasquée chez des intervenants professionnels du secteur de la santé et des services sociaux »**

Cette étude a employé une méthodologie de type qualitatif de nature descriptive et exploratoire et privilégie une analyse thématique d'un corpus de données composé d'entrevues semi-dirigées réalisées auprès d'intervenants professionnels de secteur de la santé et des services

sociaux, A cet effet, ils ont décrit les faits saillants reliés aux objectifs de recherche dans le but de mieux comprendre la souffrance au travail et soulève que la souffrance au travail est un passage que l'on est obligé de vivre dans les pratiques professionnelles. A fin d'en dresser un portrait global consiste à discuter des éléments les plus pertinents des dimensions objective, relative aux conditions de travail, et une subjective ayant trait à l'individu.

Le stratégie d'échantillonnage s'est effectuée selon une méthode empirique non probabiliste compte tenu de la nature à la fois qualitative et interprétative de cette étude un nombre de 11 onze participants à l'étude retenu il s'agit d'un échantillon de volontaires, la grande majorité des personnes interviewées était des femmes par ce que des secteurs d'activités et essentiellement féminine les moyennes de nombre d'années d'expérience se situe à 14 ans participant un âge variant de 30 ans à 56 ans.

Les résultats : les données tirées de cette étude témoignent du mouvement réflexif que les intervenants professionnels doivent engager s'ils veulent éviter l'exclusion du système. En toile, il existe une souffrance qui contraint tous les intervenants professionnels, peu importe leur catégorie professionnelle, et de laquelle émanent plusieurs autres maux du travail.

❖ **Etude de Sumer L'enquête nationale 2003, « La souffrance au travail est un enjeu de santé publique majeur de ces vingt dernières années.** En 2003, l'enquête SUMER montrait que 34% des salariés estimaient leur travail « très stressant » et 28% jugeaient leur travail mauvais pour leur santé.

L'objectif principale de cette étude était de recueillir rétrospectivement le ressenti de patients ayant été en situation de souffrance au travail, contournant leur prise en charge, l'objectif secondaire était d'identifier les différents acteurs rencontrés ainsi que leurs rôles respectifs.

En 2010, selon un sondage IPSOS, 62% des salariés interrogés affirmaient ressentir un niveau de stress élevé au travail et un tiers estimait que leur travail était susceptible de leur causer de graves problèmes psychologiques, on estime que 300 à 400 suicides seraient liés chaque année au travail.

En France du point de vue épidémiologique à l'aide de questionnaires valides et un lien a été établi entre l'organisation du travail et certaines pathologies (dépression, coronaropathie, HTA,...)

Quelque étude a exploré la prise en charge de cette souffrance par le médecin généraliste, dont les principaux outils en matière de souffrance au travail semblent être la prescription de psychotropes et d'arrêt maladie et le recours au médecin de travail.

❖ **Etude de Christien GENEST, 2012 « La souffrance Ethique dans le travail des médecins »**

L'objectif de ce type de recherche est la compréhension d'un phénomène et de mieux comprendre la réalité quotidienne de leur travail.

Cette étude s'intéresse à la situation actuelle du travail médical, et de mieux comprendre comment cette particularité de la souffrance peut être vécue par le corps professionnel des médecins, et les difficultés qui l'accompagnent ont permis de constater que plusieurs médecins se trouvent confrontés à des situations de pénibilité qui ont des incidences sur la pratique médicale et sur leur santé mentale.

Cette recherche il s'agit de participer à une entrevue, d'une durée d'environ une heure et type qualitative, utilisé des entretiens semi-structurés individuels avec les médecins et l'infirmière, au totale, 30 personnes furent interviewées dans chaque des 4 départements chaque participant aura à faire part au chercheur de son expérience à l'égard de la pratique médicale.

Les résultats : les dilemmes éthiques que vivent les médecins au quotidien les placent souvent dans une position délicate et difficile

❖ **Etude de Sandra Ben othmane, sur la Rupture du contrat psychologique et souffrance au travail : recherche exploratoire auprès des cadres tunisiens- Badro (2000) Tunis**

L'objectif de ce travail de recherche est de répondre à la question suivante : pourquoi la rupture du contrat psychologique peut-elle générer de la souffrance au travail ? De ce fait, cette recherche s'inscrit dans le paradigme interprétativiste. La rupture de contrat psychologique est un phénomène intrinsèquement subjectif, il s'agit d'une expérience individuelle avec des ramifications profondes qui dépendent fortement du sens que les individus attachent et attribuent aux actions et situations vécues, par ailleurs, ils ont procédé à une étude exploratoire opté pour une démarche qualitative. Ils ont eu recours à des entretiens semi-directifs pour comprendre une réalité sociale.

Les entretiens réalisés auprès de 23 personnes la plupart des personnes interrogées vivent une situation de rupture qui semble dégénérer en souffrance au travail.

Dans ce travail de recherche ils ont opté pour la technique d'analyse de contenu ils ont d'abord enregistré les entretiens puis retranscrit tous ces entretiens dans leur intégralité. À la lumière des résultats obtenus, à travers cette étude qualitative il est proposé quelques implications

managériale : considérer les emplois comme clients internes de l'organisation et donc d'accorder de l'intérêt à leur attitude visions perceptions et surtout besoin.

## **2- Les commentaires concernant les études antérieures :**

### **2.1- Concernant le lieu de la réalisation de la recherche :**

Les études susmentionnées diffèrent selon l'endroit où elles ont été menées et cela, selon les objectifs et les attentes du chercheur. La plupart d'entre elles ont été faites à l'université de Grenoble, celle de Sari MANSOUR déroulée entre juillet et novembre 2012 et Fleur NOWAK en (2011) à l'université de Montréal, faculté des Arts et des sciences, ainsi que l'étude de Alexandra LEYRI à l'université Jean Monnet-Saint Étienne, France en 2020, ainsi que l'étude de Bachelor thèse en juin (2021).

Roya, Geneviève (2019), à l'université du Québec en Abitibi-Témiscamingue sur la souffrance au travail démasquée chez des intervenants professionnels de secteur de la santé et des services sociaux. Ainsi que l'étude de Sumer m'enquête nationale en 2003. En effet, l'étude de Ghristien GENEST en 2012 étudiée sur la souffrance éthique dans le travail des médecins. Enfin l'étude de Sandra Ben Othmane, sur la rupture du contrat psychologique et la souffrance au travail. Cette recherche exploratoire auprès des cadres tunisiens-badro (2000) Tunisie.

### **2.2- Concernant la population de l'échantillon :**

En raison des objectifs de chaque étude et de la méthode utilisées, la population de l'échantillon des recherches menées varie, ou le nombre maximum de l'échantillon sur laquelle l'étude a été menée par les étudiants. L'auto-questionnaire a été proposé à 2570 étudiants, selon Alexandra LEYRI en 2020, puis, suit l'étude de Nowak 2011 avec 410 travailleurs qui ont été réalisés. Ils ont révélé que plusieurs facteurs de travail ont une influence sur le niveau d'épuisement professionnel des employés. Puis, suit l'étude de MANSOUR, Sari en 2012 et menée par voie électronique, elle a été élaborée auprès de 607 personnels en contact avec la clientèle dans le secteur hôtelier, ils ont contactés des personnels travaillant dans différentes catégories d'hôtelier indépendant ou franchisé, cette enquête a permis de collecter 607 questionnaires exploitables sur 2150 envoyés soit un taux de retour de 28,2%.

Ainsi Bachelor en 2012 est menée entre 5 et 10 des naissances, en Suisse ce chiffre atteint 7,5. Les causes d'accouchement prématuré sont multiples et certains facteurs de risque.

En effet, Roy, Geneviève en 2019 il s'agit un nombre de 11 onze participants à l'étude retenu, la grande majorité des personnes interviewées était des femmes par ce que des secteurs d'activités est essentiellement féminin, pour l'enquête national de Sumer en 2003, mentait que 34% jugeaient leur travail mauvais pour leur santé. En 2010, selon le Sandage IPSOS, 62% on estime que 300 à 400 suicides seraient liés chaque année au travail. Ainsi que Ghrastien GENEST en 2012, utilisé des entretiens avec les médecins et les infirmières, au totale 30 personne furent interviewes dans chaque des 4 départements, En fin, l'étude de Sandra Ben othmane en 2000, réalisés auprès des entretiens de 23 personnes la plupart vivent une situation de rupture

### **2.3 - Concernant l'approche et la méthode utilisées :**

A travers les études précédentes qu'il n'existe pas une différence dans la méthodologie suivie ; Ainsi, chaque étude à sa propre approche et méthodologie dans le but d'atteindre les objectifs de recherche ou Roy, Genévrière, 2019, et Gristien GENEST, 2012, Sandra ben othmane et bachelor, juin 2012, Sumer 2003, Sari MANSOUR 2012, ont utilisé des tests qui s'appuient sur l'analyse quantitative de données collectées par questionnaire d'enquête sur un nombre d'échantillon différent, ainsi que, Alexandra LEYRIT, 2020, qui à réalisé une questionnaire en ligne il s'est effectué avec logiciel IBM SPSS R statistique qui permis de faire une analyse quantitative descriptive.

### **2.4 - Concernant les résultats :**

A travers notre revue des études précédentes qu'il y a une différence dans les résultats obtenus, et grâce a la présentations des résultats de ces études, il a été constaté que les études abordées ont confirmés leurs hypothèses de recherche ou Roy, Geneviève 2019, ses résultats montrent que il existe une souffrance qui contrait tous les intervenant professionnels, peu importe leur catégorie professionnelle, et de laquelle émanent plusieurs autres maux du travail.

ainsi que, Sari MANSOUR, 2012, montrent que le conflit travail- famille médicalise les effets du soutien social apporté par le supérieur hiérarchique et les collègues de travail sur le stress dans la même ordre d'idées, fleur Nowak 2011, indique que l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et le soutien social au travail sont trois facteur du travail qui agissent comme protecteur contre l'épuisement professionnel. Alexandra LEYRIT 2020, ces résultats concernant le matériel numérique, ils retrouvent que les résultats proches de ceux de Mâchant et Roche 2017 qui montraient que les étudiants étaient bien équipé en matériel numérique ces autres relevaient en effet une connexion à internet. Les résultats de Bachelor 2012, ont montré que le

manque d'autonomie ou de soutien social ainsi que, le stress mesuré, sont des facteurs de risque qui influencent l'accouchement prématuré, le cumul des charges est le facteur représentant le plus de risque d'accouchement prématuré.

En ce qui concerne les résultats de l'étude de christien GENEST 2012, montrent que les dilemmes éthiques que vivent les médecins au quotidien les placent souvent dans une position délicate et très difficile.

Enfin, Sandra Ben- othmane 2000, à la lumière de ces résultats montrent que les entreprises doivent garantir la transparence et des fiches de poste bien définies, ainsi, les documents internes de l'entreprise doivent être présenté en toute transparence pour éviter la complexité et garantir un traitement équitable à tous les travailleurs.

**Résumé de chapitre :**

Dans ce chapitre on a mis l'accent sur la problématique, les hypothèses, ainsi que les raisons et les objectifs de choix de notre thème de recherche, les concepts clés, et enfin, les études antérieures.

Après avoir achevé ce chapitre, nous avons entamé le chapitre qui suit, qui parle sur les conditions de travail.



## *Chapitre II*

# Chapitre II

- **Préambule**

- 1) Historique des conditions de travail

- 2) les composantes des conditions de travail

- 3) les types des conditions de travail

- conditions physiques

- conditions psychologiques

- conditions psychosocial

- 4) Les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyse des conditions de travail

- 5) L'importance de l'amélioration des conditions de travail.

- **Résumé du chapitre**

**Préambule :**

Les personnes aspirent non seulement à trouver un travail, mais un bon travail. Salaire, temps de travail, non-discrimination et protection contre le harcèlement et la violence au travail sont des éléments centraux de la relation de travail et de la protection des travailleurs, qui influent aussi sur la performance économique. Les conditions de travail couvrent une vaste éventail de sujets et de questions, depuis le temps de travail (heures travaillées, périodes de repos et horaires de travail)

**1)- Historique des conditions de travail :**

Plusieurs causes en fait le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, ce qui a provoqué différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les diverses manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises, se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour les conditions de travail. ROUSTANG Gay, ( 1989),p66

Entre 1955 et 1975 : ce sont vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel, le taux d'accident de travail à diminué d'un tiers grâce à des progrès d'améliorations des conditions de travail.

Des nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

- En 1973 on a consacré le concept « conditions de travail nationale pour l'amélioration des conditions » et crée l'agence de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.
- La loi du 06 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machine, appareils produits utilisés, mais également formation pratique à sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

Au plan national, le dialogue dans la définition des politiques, renforcé et systématisé par la création du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui assure la concertation avec partent déterminant. aires sociaux jouant un rôle La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ( CHSCT ) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS,

la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. ROUSTANG Gay,( 1989), P 66

## **2). Les composantes des conditions de travail :**

L'expression "conditions de travail" désigne un ensemble de paramètres qui influe sur le travail. Il s'agit des conditions dans lesquelles le travail peut être réalisé. Ses paramètres sont nombreux. Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière des ergonomes, qui les analysent et éventuellement cherchent à trouver des moyens de les améliorer ou, au moins, d'en réduire les effets négatifs, des inspecteurs du travail chargés de contrôler l'application du droit du travail dans ce domaine, et des médecins du travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des salariés.

On peut regrouper ces différents paramètres agissant sur la réalisation du travail en quatre catégories : les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques.

### **a. Les facteurs physiques et environnementaux**

Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique et technique comme les problématiques autour du travail sur écran, de la climatisation, du niveau sonore et de l'espace attribué qui peuvent avoir des conséquences négatives sur le salarié et donc sur sa productivité.

### **b. Les facteurs organisationnels**

Ils concernent les règles relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise : l'adaptation des salariés à leurs postes, les consignes et règlements, la charge de travail... qui peuvent devenir des contraintes trop pesantes et stressantes pour le salarié.

### **c. Les facteurs sociaux**

Les facteurs sociaux dépendent des relations de travail, souvent conditionnées par le style de management et la qualité de la communication interne : management autoritaire, absence de dialogue social, faible rémunération, précarité de l'emploi, manque de reconnaissance du travail et conflits...

#### **d. Les facteurs psychologiques**

Ils résultent des situations professionnelles qui engendrent des répercussions sur la santé psychologique des salariés : souffrance au travail, stress, épuisement professionnel, difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle... La combinaison de ces éléments détermine les conditions de travail.

**Source : Aract (l'association pour l'amélioration des conditions de travail).**

Ces éléments ne sont pas statiques et obligent l'entreprise à s'adapter régulièrement aux évolutions technologiques et organisationnelles (travail en réseau, communication à distance), aux évolutions de l'environnement (intensification de la concurrence rendant la clientèle plus exigeante) **les conditions de travail cas des médecins résidents. PDF**

### **3- Type des conditions de travail :**

Il existe trois types de conditions de travail qui sont les conditions physiques, mentales et de psychosociales.

- **Les conditions physiques** : sont liées à l'environnement physique qui contient le bruit, l'éclairage naturel et artificiel, la température irritante et toxique, les vibrations.
- **Les conditions mentales** : se basent sur les attitudes et des performances des salariés pour exécuter leurs tâches.
- **Les conditions psychosociales** : contiennent la relation avec la hiérarchie dans l'entreprise et la communication entre les salariés, les conditions de transports...etc.

### **4)- Les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyse des conditions de travail :**

Parmi les facteurs qu'on trouve les plus fréquemment dans les méthodes d'analyse des conditions de travail :

#### **4.1- L'environnement :**

Il concerne la température, le bruit, l'éclairage, les vibrations, la toxicité des produits et de l'atmosphère.

Ces derniers posent des problèmes qui touchent les personnes telle que : la fatigue nerveuse et de perte auditive, augmentation de rythme cardiaque tandis que diminue l'irrigation sanguine des muscles, du cerveau et des organes de la digestion dont l'organisme humain peut s'adapter.

#### **4.2- La charge physique :**

C'est une dépendance énergétique nécessaire pour effectuer un travail. L'analyse de la charge physique procède habituellement par décomposition en termes de charge dynamique et de charge statique ou posturale.

L'analyse dynamique consiste à répertorier les différents types d'efforts développés au cours du poste de travail par le travailleur en notant la durée et la fréquence de ceux-ci. Selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement.

L'analyse posturale s'appuie sur les études de Schmidt effectuées pour les différentes postures, il s'agira donc de repérer par l'observation les différentes positions prises par les travailleurs durant le travail.

#### **4.3- La charge mentale :**

Toute activité de travail implique une activité mentale, plus au moins complexe selon le type de tâche exécutée. Contrairement aux facteurs décrits précédemment et malgré les études nombreuses réalisées sur la charge de travail mentale, il n'existe pas de normes rigoureusement définies ou de méthode d'évaluation satisfaisante de cet aspect de la contrainte de travail.

Des indices de surcharge et de fatigue tels que les évanouissements ou « crises de nerfs » peuvent être observés sur les chaînes de montage, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation des tâches doivent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale.

### **5- L'importance de l'amélioration des conditions de travail :**

« L'amélioration des conditions de travail répond d'abord à une demande et à une revendication individuelle et collective des salariés, chacun de ses membres réclame à juste

titre, à toute société organisée de lui offrir des garanties minimales de son intégrité physique dans sa vie quotidienne, mais aussi dans son travail » **améliorer des conditions de travail et efficacité du système de production, In : revue d'économie industrielle, vol. 10, 4e trimestre, 1979, aspects humains et sociaux de l'économie industrielle, p 114**

« L'état des conditions de travail ne relève pas seulement de la sphère de la satisfaction de l'homme à son travail. Il touche aussi à l'efficacité économique de l'entreprise, le comportement de la main-d'œuvre, qui n'est pas indépendant de la nature et des conditions de son travail, est un élément important de la productivité, de façon générale, le travail est un facteur de production et les caractéristiques de ce travail reflètent l'état de la combinaison productive » **IBID, p 115**

L'amélioration des conditions de travail pour assurer le bien-être du salarié devra toucher en premier la santé et la sécurité de celui-ci il s'agit d'un impératif à respecter pour contribuer à la diminution du risque psychosocial, l'initiative devra après, s'étendre à l'environnement et le travail proprement dit.

En effet, tout salarié souhaite s'exercer dans une ambiance saine et agréable, une ambiance dans laquelle il peut sentir la reconnaissance et la considération de ses efforts il est par ailleurs à rappeler qu'il n'est pas seul qui bénéficie des avantages de par l'amélioration des conditions du travail. L'employeur y trouve également intérêt en sachant que l'augmentation de la motivation des employés est favorable à la productivité et à l'atteinte des objectifs financiers qu'il s'est fixés.

Donc L'amélioration des conditions de travail est un levier important pour rendre l'organisation de l'entreprise plus efficace comme pour réduire les risques professionnels ambiance dans laquelle il peut sentir la reconnaissance et la considération de ses efforts il est par ailleurs à rappeler qu'il n'est pas seul qui bénéficie des avantages de par l'amélioration des conditions du travail. L'employeur y trouve également intérêt en sachant que l'augmentation de la motivation des employés est favorable à la productivité et à l'atteinte des objectifs financiers qu'il s'est fixés.

Donc L'amélioration des conditions de travail est un levier important pour rendre l'organisation de l'entreprise plus efficace comme pour réduire les risques professionnels.

**Résumé du chapitre :**

A travers ce chapitre, nous avons présenté un aperçu sur les conditions de travail qui sont indispensables dans le milieu professionnel, nous avons démontré le rôle et la place qu'elles préoccupent dans le maintien du travail, donc ceux-ci nous a aidés à bien comprendre notre thème de recherche.



## *Chapitre III*

# Chapitre III

- **Préambule**

- 1) Définition de la souffrance au travail
- 2) Les causes de la souffrance au travail
- 3) Les conséquences de la souffrance au travail
- 4) Les formes de la souffrance au travail
- 5) Les différents types de la souffrance au travail
- 6) Les approches théoriques de travail et la souffrance au travail
- 7) Les différents modèles de la souffrance au travail

- **Résumé du chapitre**

**Préambule :**

Dans ce troisième chapitre, nous présenterons la souffrance au travail, nous avons développé notre sujet en différentes parties qui établiront les différentes souffrances au travail.

**1- Définition de la souffrance :**

Le Larousse 2009, la définit la souffrance comme douleur morale ou physique » pour les Gestionnaires, la souffrance ou la pénibilité dans les organisations, pourrait s'exprimer sous la forme d'un ensemble d'indicateur qualitatifs et quantitatifs, Apparaissent ainsi comme principaux indicateurs quantitatifs : le nombre d'accidents du travail de maladies professionnelles ou le temps d'absentéisme. A coté de risque physique biologiques et chimiques, les indicateurs qualitatifs font référence à des risques psychosociaux ces risques peuvent être classés principalement en plusieurs catégorie, le stress, le harcèlement, la violence interne/ externe... (Pierre CHAUDAT et Renaud MULLER, les nouvelles organisations de travail entre souffrance et performance préface de Georges TREPO).

La souffrance au travail peut être caractérisée comme une forme plus aggravée par rapport à la première manifestation telle que le stress ou le mal être. Il s'agit d'une dépression réactionnelle et sociale de l'entreprise, souvent déclenchée en réaction à des comportements identifiables de collègues ou de supérieurs hiérarchiques La conviction que le niveau atteint de dégradation ne peut plus évoluer positivement marque l'entrée dans la souffrance. Catherine BRUN\_ARACT Aquitaine\_(2005)\_23p

**2- Les causes de la souffrance au travail :**

Les causes de la souffrance au travail sont multiples et varient en fonction du type de secteur d'activités mais aussi des fonctions de l'individu dans l'entreprise, ces facteurs de risque à l'origine de la souffrance au travail sont nombreux :

**❖ L'autonomie au travail :**

L'autonomie : c'est la possibilité de disposer d'un espace d'expérimentation dans lequel, le sujet puisse éprouver et chercher les voies de son développement ce qui est ici en question c'est le pouvoir d'agir, c'est-à-dire le pouvoir de se manifester comme humain.

L'autonomie au travail désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail pouvoir d'agir (selon les contrôles, la nécessité de validation préalable à l'action, les exigences de reporting,..), la participation aux décisions et la possibilité aux attendus du travail et à l'évolution des résultats du travail par les notions de « travail bien fait » et des débats essentiels autour de celui-ci.

❖ **Les rapports sociaux et les relations au travail :**

Sont les rapports entre travailleurs, ainsi que ceux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploi notamment dans la qualité du dialogue social et le respect de l'organisation et des obligations de santé et sécurité, les rapports sociaux à prendre en compte comprennent la nature et la qualité des relations avec les collègues et les hiérarchies, notamment sur la possibilité de soutien et d'entraide, la reconnaissance au travail avec les procédures d'évaluation, les critères de la rémunération et d'évolution de carrière, et leur ressenti en terme de transparence d'équité et de justice, ils intègrent les notions de justice organisationnelle de respect des personnes dans leurs caractéristiques ( pertes de capacité, personnes vulnérables, égalité femme/ homme, contrats ou statut particuliers comme le fait d'être représentent du personnel,..) ou des actions illégitimes ( discriminations, mesures vexatoires, atteintes potentielles à la dignité,...) .

❖ **Les conflits de valeur :**

peut venir de ce que le but de travail ou ses effets heurtent les convictions du travailleurs, ou bien du fait qu'il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle, sociale ou personnelle,... On investigate ici le sens donné au travail, en lien avec le respect des règles de l'art ou du métier pour un travail bien fait et en sécurité, (les exigences contradictoire et les compromis inacceptables ou couteux pour les personnes, le travail empêche ou inuline, le travail en miette ou dans l'urgence permanente, le travail dangereux pour soi ou autrui,..) avec les notions d'intérêts du travail, d'utilité, de motivation, de responsabilité et d'identité au travail. **(Elafri Malika la souffrance au travail : constat et analyse ; Revue EL-Bahth en Science Humaines et Sociales, Université du 8 mai 1945 Guelma (Algérie)**

*Selon Khan (Maillet, 1988, p322)*

Sentiment de bâcler et de mal faire son travail par manque de temps, les salariés qui souffrent le plus de ces conflits de rôles présentent une plus faible satisfaction professionnelle et une forte tension au travail.

**❖ L'insécurité de la situation de travail :**

Comprend l'insécurité socio-économique, les changements non maîtrisés de la tâche et de conditions de travail, du métier ou de l'avenir professionnel, notamment avec l'évolution des capacités du travail. L'insécurité socio-économique peut provenir du risque de perdre son emploi, du risque de voir baisser le revenu ou de risque de ne pas bénéficier d'un déroulement « normal » de sa carrière. Les contraintes liées à l'environnement de travail, des conditions de travail non soutenable sont aussi génératrices d'insécurité. De telles craintes peuvent être motivées par l'expérience de changements incessants ou incompréhensible ou l'épuisement des capacités d'adaptation en lien avec l'augmentation constante d'exigences.

**❖ Interface entre travail et maison :**

la sphère familiale peut être aussi bien un agent modérateur du stress (quand soutien attendu est présent) qu'une source de stress, les tensions des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. les conflits sont souvent liés aux préoccupations financières, au temps passé sur le lien de travail, tensions également très présentes lorsque les deux partenaires font carrière.

**❖ L'influence des changements :**

dans son environnement professionnel, l'individu doit aujourd'hui sans cesse s'adapter au changement qu'il s'agisse de la réorganisation de l'entreprise (fusions, restructurations, etc..) ou de l'apparition de technologies nouvelles (on parle de « techno-stress », l'accélération des rythmes de changements est souvent associée à la nouveauté et à l'inconnu d'où la difficulté de prévoir et donc de s'organiser) mais aussi à des incertitudes majeurs ( trajectoire professionnelle par exemple) *Légeron, 2008, p812*. Mais, ce qu'il faut savoir avant tout, c'est qu'un changement, même s'il apporte un plus, il fragilise les employés à court et à long terme pour ceux-ci.

**3- Les conséquences de la souffrance au travail :****1. Conséquence pour les salariés :**

Actuellement, les conséquences du stress sont connues par tout le monde. Il y a les effets psychologiques et les effets physiques. ces deux effets peuvent être à court terme et à long terme. pour les effets physiques à court terme, il y a les maux de tête, le trouble de sommeil, les problèmes digestifs, la fatigue chronique et les tics musculaires. pour les effets psychologiques à court terme, il existe la colère, la perte de mémoire, la frustration et les

erreurs d'attention. Concernant les effets physiques sur le long terme, il y a les maladies cardiaques, l'hypertension, les maladies infectieuses, le diabète et l'ulcère.

Pour les effets psychologiques sur le long terme, il y a la dépression, la violence domestique, l'alcoolisme, les désordres psychologiques et les comportements suicidaires. Il faut savoir que le mal être au travail peut également activer la succession de plusieurs types d'émotions. cela commence par l'anxiété. La sensation d'avoir des muscles tendus se manifeste souvent par un ensemble de signes comme la perception d'une tension physique permanente. Le salarié peut également avoir une intuition d'inquiétude et tous amènent à une peur, et même changer de comportement du jour au lendemain. les troubles anxieux peuvent s'aggraver et se transformer en troubles dépressifs.

ce dernier s'annonce par une tristesse permanente et un effondrement de l'humeur. il y a aussi la perte d'intérêt dans le travail et le ralentissement du fonctionnement du corps. la perte d'appétit et les troubles de sommeil. le suicide pourrait suivre la dépression. si la victime ne se soigne pas.

en effet, la dépression touche l'individu dans l'intimité de son être. et lorsqu'il atteint le stade où la personne trouve plus de plaisir de vivre, elle va penser que la mort est la seule issue. c'est la conséquence extrême de la souffrance au travail.

## **2. *Conséquence pour l'entreprise :***

Il est à savoir que les conséquences de la souffrance au travail ne présentent pas seulement sur les salariés, mais elles ont également des retentissements organisationnels et économiques pour les entreprises. Sans oublier le cout qu'il engendre. Sur le plan organisationnel, la souffrance au travail dérange l'organisation de l'entreprise.

Vu qu'elle cause à l'entreprise un accroissement du taux d'absentéisme et des arrêts de travail. Il y a aussi la conséquence des cercles vicieux. Sachant qu'un employé touché de la souffrance n'est pas compétitif. il est souvent absent et toujours en arrêt maladie. Donc, lorsqu'il y a un salarié atteint de cette maladie dans l'entreprise, il va être une source de stress supplémentaire aux autres salariés. Car ces dernières- mêmes vont être angoissés de faire en même temps deux tâches et à la fin, ils risquent également d'être tombés malade. À part l'augmentation du taux d'absentéisme, il y a aussi l'accroissement du renouvellement. Il est à savoir qu'un salarié qui commence à avoir des symptômes de souffrance au travail va avoir une disposition de quitter son travail pour un autre. La souffrance au travail cause également à l'entreprise des complications pour changer la personne ou à recruter de nouveaux salariés. Il y a également, l'augmentation des accidents du travail qui va induire l'entreprise à dépenser.

Non seulement pour le salarié, mais également pour la machine défectueuse. La souffrance du rendement, un surcroît des racailles et des malfaçons, sans oublier les atteintes à l'image de l'entreprise. Quand aux plans financiers, la souffrance au travail peut coûter cher à la société en général. Il y a les dépenses de soins, celle liées à l'absentéisme, aux arrêts d'activité et aux décès précoces. (<https://www.tests-psychologiques.com/les-consequences-de-la-souffrance-au-travail/>)

#### **4- Les formes de la souffrance au travail :**

Les formes de souffrance liées au travail peuvent être multiples. Cependant certaines formes semblent récurrentes et apparaissent plus fréquemment dans l'ensemble de la population : le stress, l'épuisement professionnel et le harcèlement moral.

##### **4.1- Le stress chronique :**

C'est la forme de souffrance au travail la plus répandue. il apparaît lorsque l'individu est régulièrement confronté à des contraintes environnementales face à celle-ci, il semble ne plus avoir de ressources mobiliser.

« Le stress est ressenti lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elles disposent pour à ces exigences

L'exposition au stress de manière continue est particulièrement nocive pour la santé physique et psychologique. En effet, le stress chronique est considéré comme la cause principale de l'épuisement professionnel ou burn\_out .En France 1 salarié sur 4 est en effet régulièrement en situation de stress chronique.

Parmi les principaux symptômes du stress et de l'anxiété, on trouve :

- plusieurs manifestation somatiques : Maux de tête douleurs articulaires, douleurs musculaires (cou, dos, épaules), trouble digestif.
- Des Symptômes émotionnels : sensibilité et nervosité accrues, irritabilité, agressivité, puis dans un second temps des symptômes dépressifs : perte d'intérêt et de plaisir dans la vie quotidienne.
- Certains troubles cognitifs : difficultés de concentration, d'apprentissage, de mémorisation, difficulté à la prise de décision.
- Des symptômes comportementaux : trouble de sommeil, addictions, trouble alimentaires légers.

L'ensemble de ces symptômes peut évoluer vers des pathologies bien plus graves telles que l'hypertension, les troubles cardiovasculaire ou la dépression.

#### **4.2-L'épuisement professionnel :**

Le syndrome d'épuisement professionnel est une forme de souffrance au travail très répandue. Il peut être défini comme un état d'épuisement physique, émotionnel et mental.

Il est causé par l'implication à long terme dans des situations exigeantes émotionnellement.

##### **○ Les principaux signes de ce trouble sont :**

-une fatigue physique et psychologique intenses : perte de désir et le plaisir dans les activités quotidiennes.

-un sentiment de dépersonnalisation : sentiment de vide intérieur, de détachement par rapport aux autres, manque d'empathie, perte de confiance en soi, sentiment de fonctionner comme un robot.

-une forte tendance au désinvestissement professionnel : perte des sentiments de compétence, de réalisation personnelle et d'estime de soi dans le travail.

On confond souvent l'épuisement professionnel avec le burn-out. Le premier est un processus qui se met en place progressivement si l'individu ne met pas fin à la situation stressante, ce processus peut mener au burn-out est davantage un moment de rupture ou de craquage chez l'individu.

Selon l'intensité de l'état d'épuisement, les approches pour en sortir diffèrent, Mais de manières générales, seule une prise de conscience de son état et un arrêt momentané de la situation de travail peuvent permettre de retrouver ses capacités.

#### **4.3- Le Harcèlement Moral :**

Le harcèlement moral est considéré comme la situation de souffrance au travail la plus destructrice. Elle est également la plus traumatique et de surcroît la forme pour laquelle les actions juridiques sont les plus importantes.

Ces dernières concernent aussi bien l'auteur que l'employeur (licenciement, peine de prison, amendes).



D'un point de vue juridique, le harcèlement moral est caractérisé si les 4 critères suivants sont réunis :

- Atteinte à la dignité : menaces, moqueries, dévalorisation, refus de communication etc.
- Répétitive : plusieurs fois par mois, par semaine, par jour.
- Dégradation de la santé physique et mentale : très nombreux symptômes à la fois anxieux et dépressifs, boule au n'entre, retour en bouche de scènes d'humiliation (cauchemars ou remémoration en journée)
- Dégradation des conditions de travail : mise au placard, impossibilité de faire son travail par manque de moyens, de consignes d'information, etc.

Il faut détecter le plus rapidement possible les situations de harcèlement moral.

La détection précoce permet en effet d'éviter une dégradation alarmante de la santé physique et mentale. (**Souffrance au travail- Alexandre MERGUI, psychologue. Paris 12<sup>ème</sup> Cabinet psy- paris.fr**).

### **5- Les différents types de la souffrance au travail :**

En trouve deux types de souffrance au travail souffrance physique et souffrance morale, nous faisons donc le choix d'intégrer à la fois la douleur physique due au travail (maladies professionnelles, troubles musculo- squelettiques..) et mentale (mal être, dépression, stress, trouble psychologiques, syndrome d'épuisement professionnel, harcèlement, violence...). Noun oppose à la souffrance au travail la santé, au sens ou elle définie par l'organisation mondiale de la santé, à savoir un état de bien-être physique et moral.

La souffrance physique au travail est constituée par l'ensemble des maux corporels trouvant leur origine dans la nature ou la répétition d'une tâche. En ce qui concerne la souffrance mentale, on peut y ressembler les risques psychosociaux, notamment dus à la perception d'un rapport déséquilibré entre les exigences de la hiérarchie et les moyens disposés, mais aussi la notion de degré de contrôle et le manque de soutien social selon karasek (1979) , l'absence de récompenses au sens de siegrist et alii ( 1998, 2000) ou encore la perte de sens dans l'action réalisée selon clot (2006).

L'évaluation des situations de souffrance au travail semble essentielle. En ce sens, les indicateurs voués à sa mesure sont nombreux, fruits des enquêtes et études menées ponctuellement ou régulièrement au niveau national et sectoriel. Dans le cadre de la mesure des situations de souffrance physique, le risque de maladies professionnelles, d'accident du travail ou de troubles musculo-squelettique (TMS) peut être pertinent pour évaluer le danger sectoriel et l'ergonomie des postes de travail.

Rappelons que les maladies professionnelles sont « la conséquence direct de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ». Depuis 1919, une maladie n'est reconnue professionnelle qu'en cas de présence dans l'un des tableaux annexés au code de la sécurité sociale, revus et modifiés régulièrement. Première cause de reconnaissance de maladie professionnelle.

A niveau plus psychique, les indicateurs vont avoir pour objectifs la mesure de l'état de stress, de dépression, de mal-être, plus globalement les risques psychosociaux pouvant conduire à des conséquences dramatiques, tels les suicides ou syndromes d'épuisement professionnel, considérés comme accidents du travail au Japon, ou est utilisé le terme de « karoshi ».

L'entreprise dispose de plusieurs types d'indicateurs sur la santé et le bien-être de ses salariés au travail : le taux l'absentéisme, mais aussi le turn-over ou le taux d'accidents du travail. La souffrance professionnelle est un phénomène multidimensionnel. En ce sens, comme le conseillait le rapport remis en 2008 au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité (Nasse, legeron, 2008), la construction d'un indicateur global permettrait de mieux appréhender ce phénomène complexe. (Marhuerite Weber, 15 juillet 2012, « les causes et les effets de la souffrance au travail »)

## **6- Les approches théoriques de travail et la souffrance au travail :**

### **6.1. Travail et souffrance au travail :**

la racine latine de mot « travail » provient du mot latine « tripalium ». Cet instrument formé de trois pieux servait dans les fermes à la contention des animaux. Le « dictionnaire historique de la langue française » des éditions Robert précise que le mot travail vient du

croisement étymologique avec « trabicul » une petite poutre transversale qui servait de cheville de torture. « trabiculare » signifiait « travaillé » dans le sens de faire souffrir.

Cette définition qui associe le travail à l'esclavage et à la souffrance, s'oppose à une vision plus positive : le travail libère, sert une création, permet d'accéder à un statut social. La notion de travail est complexe, multiple, en fonction des approches et des disciplines.

Selon Philippe Davezies « le travail, c'est la mobilisation coordonnée des hommes et des femmes face à ce qui n'est pas prévu par la prescription, face à ce qui n'est pas donné par l'organisation du travail ». (DAVEZIES Philippe 1993).

En d'autres termes, l'organisation ne peut tout prévoir à l'avance, ce qui oblige les agents à déployer des stratégies, des savoir-faire, trouver les meilleurs compromis face à l'inattendu, compte tenu de ce qu'ils pensent être le juste et le bien. Le travail est donc une confrontation au réel, à ce qui échappe à la maîtrise.

La souffrance au travail est inévitable dans ce rapport entre un travailleur animé par son désir de réalisation, de construction identitaire et la confrontation aux contraintes externes et techniques. Cette souffrance au travail peut prendre sens dans un processus de reconnaissance et se transformer en plaisir. En contrepartie de son travail, le sujet attend une rétribution celle-ci n'est pas seulement matérielle mais aussi fondamentalement symbolique.

Selon la théorie de la psychodynamique du travail, initiée par C. Dejours, la reconnaissance par autrui passe par deux types de jugement : le jugement d'utilité et le jugement de beauté. Le jugement de beauté de l'ouvrage, et fonde l'appartenance au groupe de pairs. Le jugement d'utilité est celui de l'entreprise qui va considérer la rentabilité et la productivité. Dans un article de la revue « futur antérieur », C. Dejours précise le lien entre reconnaissance et identité : « l'attente de la reconnaissance, les plaintes si fréquentes sur la non-reconnaissance, n'occupent pas une place négligeable dans l'analyse des situations de travail.

La reconnaissance est un élément capital de la coopération. En effet la reconnaissance est la forme spécifique de rétribution psychologique vis-à-vis de l'identité dans le monde du travail.

L'identité est par ailleurs l'armature de la santé mentale. La reconnaissance est dans les champs des rapports sociaux médiatisés par le travail, la forme élective de gratification

dans le registre des attentes du sujet par rapport à l'accomplissement de soi ». (DEJOURS Christophe, 1993)

La souffrance au travail naît lorsque le rapport entre le désir de l'individu, ses valeurs et l'organisation du travail est bloqué.

Vincent de Gaulejac, sociologue, distingue trois registres dans le travail : le faire, l'avoir et l'être. Le faire représente une activité, la production de biens et de services. L'avoir se caractérise par ses rétributions financières et symbolique, Le travail confère une identité (l'être), une existence sociale et représente un facteur de développement personnel.

L'auteur perçoit le mal-être au travail comme un symptôme, conséquence d'un déficit de reconnaissance sur les trois registres définissant le travail : « une activité dévalorisée, non reconnue ou qui perd son sens, des rétributions qui ne sont pas ou plus à la hauteur des contributions attendues, une vulnérabilité identitaire qui provoque un manque à être, un conflit entre les aspiration existentielles, une rupture interne entre le moi et l'idéal qui fragilise les assises narcissique ». (GAULEJAC Vincent).

Vincent de Gaulejac utilise intentionnellement ici, la notion de mal-être, pour mieux mettre en évidence les facteurs économiques et sociaux, les rapports de domination et de pouvoir dans l'économie.

Au cours de la dernière décennie, les notions de violences liées au travail, de harcèlement, de stress de souffrance au travail sont intégrées dans le concept de risques psychosociaux (RPS).

## **7- Les différents modèles de la souffrance au travail :**

La souffrance au travail a souvent été étudiée à partir de ses conséquences néfastes pour la santé des travailleurs.

Les recherches sur les relations entre la santé et le travail ne sont pas nouvelles : la psychopathologie du travail issue de la psychiatrie apparaît dans les années 50 autour de deux pathogène du travail pour les travailleurs ordinaires.

La souffrance au travail incarne un concept clé de la « psycho dynamique du travail » dans un article de la revue « psychologie française » Pascale Molinier et Anne Flotte précisent le sens de ce concept :

« La souffrance n'est pas le stress (**Molinier 2009**). Les théories du stress établissent des corrélations entre des facteurs organisationnels et des variations biologiques et comportementales au niveau individuel. La psychodynamique du travail cherche à comprendre ce que vit le sujet en relation avec son travail.

L'accent est porté sur la capacité à donner un sens à la situation, à se défendre de la souffrance et à conjurer la maladie en mobilisant les ressources individuelles de l'intelligence et de la personnalité mais aussi celles de la coopération et du collectif.

La souffrance désigne ce qui est énigmatiquement désagréable et déstabilisant, mais son destin n'est pas joué d'avance ». (**MOLINIER Pascales, 2011**)

La souffrance au travail telle qu'elle est conceptualisée en psychodynamique du travail n'est pas une manifestation pathologique mais plutôt l'expression d'un conflit ou d'une tensions.

Pour Christoph Dejours, la souffrance est le « résultat d'un combat du sujet contre les différentes perturbations qui pourraient le faire basculer dans la décompensation » (**Dejours 1992**). Cette souffrance s'origine dans l'écart entre le travail prescrit par les directions et le travail réel éprouvé par le salarié. Cette souffrance peut se négocier favorablement dans une démarche de création ou provoquer selon les individus des manifestations pathologiques.

Le concept de souffrance souvent généralisé et employé dans le langage courant permet de faire le lien entre des facteurs subjectifs et des facteurs environnementaux. Il précède la notion de risque psychosociaux de conception plus récente.

La notion de harcèlement moral est consacrée par le livre de Marie-France Hirigoyen « le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien » publié en 1998 et qui a provoqué un retentissement important auprès du public.

Marie Pezé considère que ce livre a « mis le feu aux poudres dans notre société en posant un mot sur un climat négatif sans précédent dans le monde de travail » La notion de harcèlement moral selon Marie Pezé représente un risque psychologique particulier et circonscrit. Sa médiatisation attire l'attention sur la plainte individuelle et sur les conflits de personnes qui renvoient aux histoires personnelles et intimes, au détriment de ce que représente et induit le travail lui-même.

Deux lois vont répondre à la publication de différentes affaires et à la vague de suicides au sein des entreprises : en 2002, la loi de modernisation sociale inscrit le harcèlement moral dans le code du travail et en quelques années une jurisprudence va conduire à caractériser la notion plus large de risque psychosocial ». L'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur la prévention du stress met cette notion au premier plan et pose des obligations en matière d'identification et de prévention du stress professionnel. Plusieurs décisions de justice vont reconnaître le suicide comme pouvant relever d'un accident de travail provoqué par l'employeur.

La loi de 2002 s'inspire du rapport présenté par Philippe Nasse et Patrick Légeron au ministre du travail de l'époque, Xavier Bertrand. Ce rapport s'inspire de celui réalisé en 2007 par l'agence européenne de santé et de sécurité au travail. Il vise à établir un consensus d'approche sur les RPS et de détailler les méthodes d'observation scientifique de ce phénomène. Les auteurs définissent le stress comme le premier risque professionnel, en s'appuyant sur les travaux de l'agence européenne et les démarches d'enquêtes et de statistiques utilisées dans d'autres pays. L'objectif est bien de définir des responsabilités consensuelles et une politique de prévention à partir de données épidémiologiques. Les risques sont donc classés en plusieurs catégories sous un seul vocable. .

Selon L'INRS les risques psychosociaux regroupent le stress au travail, les violences externes (insultes, menaces, agressions effectuées dans le cadre du travail par des personnes externes à l'entreprise), les violences internes (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés). Ils se traduisent par un mal-être et une souffrance mentale et physique. Les accords entre partenaires sociaux reconnaissent le caractère plurifactoriel des RPS et admettent l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels.

L'ANACT propose une définition issue du rapport du collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail de mars 2011 : « Les RPS font référence aux risques pour la santé mentale physique et sociale, engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs relationnels et organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

La notion de RPS réalise un consensus entre les syndicats, les employeurs et les pouvoirs publics, cependant elle ne fait pas l'unanimité parmi les chercheurs et les psychologues du travail. Vincent de Gaulejac estime que « Le terme ne spécifie pas le problème. Il propose une étiquette qui désigne un champ sans prendre parti sur sa nature et les moyens de le résoudre.

La notion de RPS neutralise les enjeux de pouvoir et les conflits. Ce débat et les divergences des modèles théoriques auront des incidences sur le choix des démarches de prévention.

Dans ce mémoire nous utiliserons les deux notions de manière complémentaire la souffrance au travail en tant que symptôme subjectif révélateur de conflit et de tensions, les risques psychosociaux dans leurs définitions actuelles employés dans le domaine de la santé au travail.

Le stress est le risque le plus cité et banalisé, mais aussi le plus étudié. Il représente la « porte d'entrée » des RPS. Philippe Nasse et Patrick Légeron considèrent de manière schématique que deux approches « cohabitent » : l'approche « ergonomique » qui défend une vision sociale, organisationnelle est collective du problème et l'approche médicale, plus centrée sur l'individu. Deux modèles scientifiques du stress au travail s'inscrivent dans le courant ergonomique : le modèle de KARASEK (demande- contrôle) et le modèle de SIEGRIST (effort- récompense).

Le modèle de Karasek permet d'évaluer trois dimensions liées au travail : la demande psychologique associée à la réalisation des tâches qui renvoie aux facteurs de charge de travail, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail. L'association « forte demande, plus faible contrôle, plus absence de soutien » devient critique pour l'individu en terme de risques pour la santé. Dans le modèle de Siegrist, les efforts induits par les contraintes et la charge de travail sont atténués par des récompenses matérielles et symptômes. Ces deux modèles sont souvent utilisés dans les enquêtes auprès des salariés.

D'autres modèles appartiennent davantage aux approches individuelles du stress soit médicales (modèles de Selye et de Laborit) soit psychologiques (modèles de Lazarus) :

Le modèle de SELYE, dès les années 1930, définit le stress comme la réponse de l'organisme à toute demande dans une finalité d'adaptation. Le modèle de LABORIT repose sur une conception « bio- comportementale » du stress. La réaction de stress n'a qu'une finalité : assurer la survie de l'organisme confronté à un danger.

Le modèle de LAZARUS est dénommé « modèle transactionnel » car il repose sur deux processus d'évaluation : celle de la menace qui vient mettre en péril un équilibre et celle des ressources dont on dispose. Le décalage induit un processus de stress. **(MOLINIER Pascales, 15 juillet 2012, « les cause et les effet de la souffrance au travail »)**

**❖ Le modèle de Christophe Dejours :**

Psychiatre intéressé depuis plus de vingt ans par la question de la souffrance au travail, Christoph Dejours décale aujourd'hui le curseur de son diagnostic pessimiste sur l'organisation du travail, exprimé dans son livre pionnier « Souffrance en France ». Il perçoit enfin un retournement dans la manière de travailler au sein de nombreuses entreprises, plus ouvertes à la coopération, à l'écoute et à la solidarité. Comme il l'explique dans son nouveau livre, « Le choix », un nouveau modèle de gestion se dessine, possible mais encore fragile.

Dans son essai, paru en 1998, souffrance en franc, le psychiatre Christophe Dejours mettait à jour une fait social encore mal connu, devenu depuis un motif central du débat public : la souffrance au travail et l'explosion des pathologies de surcharge liées à une organisation délétère du système de l'entreprise et du capitalisme contemporain.

Professeur au Conservatoire national des arts et métiers, titulaire de la chaire Psychanalyse-Santé-Travail, Christophe Dejours n'a cesse depuis ses premières recherches d'affiner sa réflexion sur le sujet, désormais traité dans de nombreux films, documentaires, essais... Longtemps très pessimiste et très critique des modes de gestion des entreprises et de l'absence de prise de conscience du champ politique et syndical sur la nature de cette souffrance disséminée, l'auteur élargit aujourd'hui le cadre de son travail en lui associaient un regard plus ouvert et positif. Comme si une espérance se greffait enfin sur un constat désespéré, comme si la lumière du jour venait éclairer la noirceur d'une torpeur tue.

Dans son nouveau livre *Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité* (Bayard), fruit d'une longue enquête au sein d'une entreprise d'aménagement et de développement urbain entre 2008 et 2013, Christophe Dejours cherche à ' rendre compte d'une étape nouvelle'. Si l'auteur a toujours dit qu'il était possible d'éviter la souffrance en inventant individuellement des ficelles, des astuces, des ' bricolages' pour reprendre l'expression de Michel de Certeau, il observait en même temps la puissance d'une servitude volontaire collective. « L'idéal qui fragilise les assises narcissiques ». **(DEJOURS Christophe, 1993, « Coopération et construction de l'identité en situation de travail », in Multitudes, La marche du temps).**



**Résumé de chapitre :**

La souffrance au travail, est un vaste sujet qui touche actuellement de nombreuses entreprises. Nous avons développé notre sujet en différentes parties et sous parties qui établiront la différente souffrance au travail, sous quelle type, forme et quelle modèle ...

## *Partie pratique*

## *Chapitre IV*

# Chapitre IV

- **Préambule**
  - 1) La méthode utilisée
  - 2) Présentation de l'organisme d'accueil
  - 3) Population et échantillon d'étude
  - 4) La pré- enquête
  - 5) La technique utilisée
  - 6) Les outils statistiquement utilisée
  - 7) Les difficultés rencontrées.
- **Résumé du chapitre**

**Préambule :**

Après la présentation de la première partie qui constitue le côté théorique de notre recherche, la deuxième partie pratique vient compléter notre étude. Ce chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil. Je donne un aperçu général sur l'EPH de Sidi-Aich, ensuite, les étapes de l'enquête sur le terrain et en fin, la description des techniques utilisées dans cette présente étude.

**1 - La méthode utilisée dans la recherche :**

La méthodologie désigne « Des méthodes et techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et guident la démarche scientifique » (RRAWITZ, 2000, p 350-351)

Toute recherche scientifique nécessite une méthode à mettre en œuvre qui permettra au chercheur de mener à bien sa recherche afin d'atteindre les objectifs tracés. De ce fait la méthode est « un ensemble de règles ou de procédés pour atteindre un objectif dans les meilleures conditions » (RRAWTTZ, 2001, p 351)

Notre recherche porte sur l'incidence des conditions de travail sur la souffrance des infirmiers, cas pratique : l'EPH de Sidi Aich.

Nous avons basé sur l'analyse quantitative, qui est définie selon Angers (1997), la méthode quantitative est une méthode qui vise à mesurer le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinales du genre (plus grand ou petit) ou numériques avec usage de calcul. La plupart des recherches en sciences humaines et sociales utilisent les mesures ; il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement, d'outils que fournit la statistique.

Pour effectuer une analyse quantitative, il faut utiliser la méthode statistique qui permet d'examiner la validité des hypothèses, de s'assurer que la relation qui existe entre les variables, et d'éclaircir les caractéristiques quantitatives entre elles et les mettre dans les tableaux simples et complexes, sur la base de trouver la relation entre ces variables que cette relation soit positive ou négative.

Donc cette méthode décrite, exprime et analyse le phénomène d'une manière bien définie, bien argumentée et bien précisée ce qui nous aide à mesurer notre question de recherche.

Nous présentons, ci-dessous, l'ensemble des outils qui ont constitué le protocole de recherche pour l'échantillon de 58 travailleurs.

## **2 - Présentation de l'organisme d'accueil :**

### **2.1 - Historique :**

Le secteur sanitaire de Sidi Aïch, dénommé Hôpital Rachid BELHOCINE à été inauguré le 01 mars 1986 par le décret N-86-68 relatif à la santé. Il est situé dans une région semi urbaine sur une sortie menant à TIFRA à 03km de la sortie nationale et 45km du chef lieu de la wilaya de Bejaïa. Il est devenu Etablissement public Hospitalier (E.P.H)<sup>44</sup> de Sidi Aïch

### **2.2 - L'organisation fonctionnelle de L'E.P.H :**

Etablissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est créé et structuré conformément au décret exécutif n° 07-140<sup>1</sup>, après l'avis du wali, et sur proposition du ministre de la santé et de la population et de la réforme hospitalier, et placé sous la tutelle du wali de la wilaya de Bejaia. Sa mission principale est curative en terme de soins d'hospitalisation et la réadaptation médicale qui couvre la population d'un ensemble de communes (hui (08) communes)<sup>2</sup>

**L'EPH « CHAHID RACHID BELHOCINE » de Sidi-Aich**, est structuré en « conseil d'administration » dirigé par le directeur, et d'un organe consultatif dénommé « conseil médical », et d'après les critères de classements des établissements publics hospitaliers, l'EPH de Sidi –Aich est classé en catégorie « B »

**L'EPH « CHAHID RACHID BELHOCINE »** est organisé conformément à l'arrêt N° 2739 du 26 janvier 2008, portant la création des services et de leurs unités constitutives au sein de l'hôpital, la mise en service graduelle et partielle de l'établissement de la capacité d'accueil de 283 lits techniques, et d'un plateau technique qui se compose de :

- Neuf (09) services d'hospitalisation (01) service non fonctionnel c'est service ORL) ;
- Quatre (04) salles opératoires ;
- Un (01) bloc opératoire ;
- Un service de laboratoire ;
- Un service de radiologie ;

- Une banque de sang ;
- Un service radiologue ;
- Un centre d'hémodialyse ;
- Une pharmacie principale.

La consistance physique de l'EPH compose quatorze (14) services et vingt-neuf (29) unités. Par contre la structure intérieure de cet établissement sous l'autorité du directeur est composée de quatre (04) sous-directions avec leurs bureaux rattachés.

L'organisation administrative de l'établissement comprend :

- **La sous-direction des ressources humaines** : elle comprend trois (03) bureaux :
  - Bureau du personnel ;
  - Bureau de contentieux ;
  - Bureau de formation.
- **La sous- direction des finances et moyens** : comprend trois (03) bureaux :
  - Bureau du budget et comptabilité ;
  - Bureau de rémunération (solde) ;
  - Bureau des marchés publics.
- **La sous- direction des services de santé** : comprend trois (03) bureaux :
  - Bureau des entrées ;
  - Bureau de contractualisation et des calculs des couts ;
  - Bureau de l'organisation du suivi et de l'évaluation des activités de santé.
- **La sous- direction de la maintenance des équipements médicaux et équipements connexes** : comprend un (01) bureau (bureau des inventaires).

Par ailleurs, et concernant les moyens humains et matériels, l'EPH afin d'attendre leur objectif, dispose d'une part des ressources, à savoir :

### **Moyen humains :**

Les acteurs hospitaliers, notamment le corps médical, l'EPH afin d'attendre leur objectif, dispose d'une part des ressources, à savoir :

- Corps médical : 55
- Corps paramédical : 348

- Corps Administratif : 120
- Contractuelle :
- Ouvriers professionnels : 51
- **Total des effectifs de l'Etablissement : 442**

### Moyens matériels :

Les moyens matériels considérés comme l'élément le plus important pour assuré le bon fonctionnement de l'établissement, dans ce cadre l'EPH de sidi aich, comprend ce qui suit ;

- Un (01) Scanner ;
- Deux (02) Radios fixes ;
- Deux (02) Radios mobiles ;
- Une (01) Mammographie ;
- Quatre (04) Echographies ;
- Un (01) Amplificateur de brillance ;
- Deux (02) Développeuses automatiques ;
- Deux (02) Colonnes de chirurgies ;
- Deux (02) Microscopes opératoires ;
- Sept (07) Tables d'opérations ;
- Trois (03) Tables d'accouchements ;
- Trent quatre (34) Aspirateurs de chirurgie ;
- Trois (03) Armoires de traitement d'aire ;
- Un (01) Chaine Elisa ;
- Neuf (09) Automates d'analyse
- Cinq (05) Microscopes de laboratoire
- Neuf (09) Spectrophotomètres
- Trente (30) Moniteurs de surveillance
- Un (01) Audiomètre ;
- Un (01) Photothérapie intensive
- Onze (11) Générateur de dialyse
- Sept (07) Scialytiques (plafonnier)
- Deuze (12) Scialytiques mobile ;
- Un (01) Colposcope ;
- Un (01) Fibroscope ;
- Un (01) Colonoscopies ;
- Cinq (05) Défibrillateurs ;
- Cinq (05) Respirateurs ;
- Trente un (31) Lits de réanimation ;
- Neuf (09) Appareils d'anesthésie ;
- Huit (08) Couveuses ;
- Tables de réanimation (nouveau né) ;
- Huit (08) Tables chauffante ;
- Quinze (15) Autoclaves tout main ;
- Quatre (04) Laves main ;
- Cinq (05) Banques de sang ;
- Sept (07) Centrifugeuses ;
- Un appareil de coloration delames ;
- Onze (11) Spiromètre ;
- Trois Photothérapies conventionnelle ;
- Un (01) Station de traitement d'eau ;



### 3- Population et échantillon d'étude :

La population de notre enquête est constituée de l'ensemble des employés qui travaillent au sein de l'EPH de sidi aich, Nous avons construit la méthode aléatoire simple, ce dernier est un type de l'échantillonnage tiré selon une technique qui accorde à chaque individu une chance comme égale et non nulle d'être choisi, ce qui revient à dire que le tirage d'un élément doit être indépendant au tirage de n'importe quel autre élément appartenant à la population. ((GAUTHIER, 2010, p270)

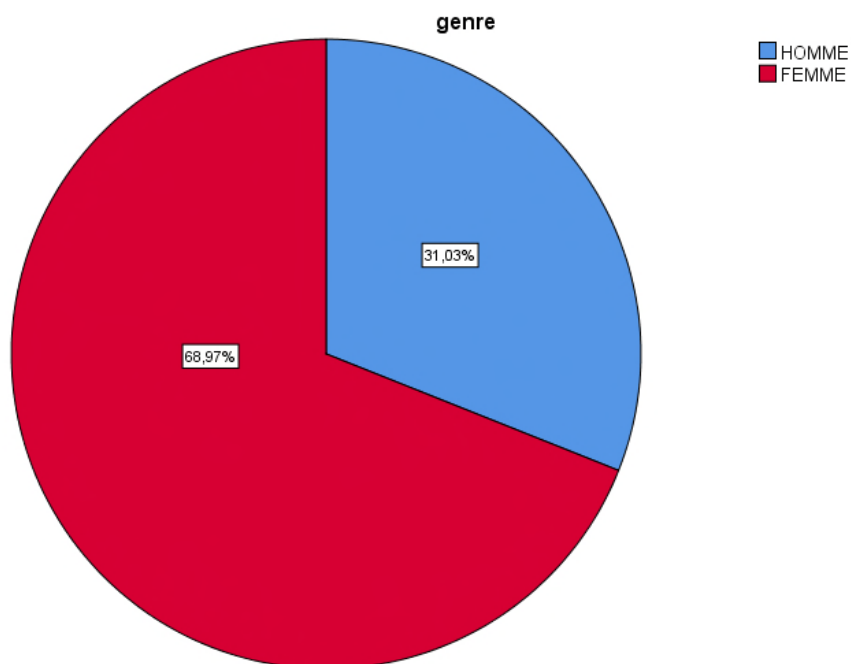
Cette enquête touche toutes les catégories socioprofessionnelles (infirmier, urgentiste, radiologue, médecin, hématologue, anesthésiste aide soignant) dans le but d'assimiler les conditions de travail mises en place au niveau de l'EPH de sidi aich.

Dans notre recherche, nous opté pour la méthode d'échantillonnage probabiliste en adoptant la technique d'échantillonnage aléatoire simple. Dans laquelle nous assurons la possibilité que tout le monde ait la même chance d'être sélectionné.

**Tableau N°1 :** La présentation des caractéristiques de l'échantillon selon le genre :

| <b>Sexe</b> | <b>Fréquences</b> | <b>pourcentage</b> |
|-------------|-------------------|--------------------|
| Homme       | 18                | 31%                |
| Femme       | 40                | 69%                |
| Total       | 58                | 100%               |

**Source : résultats de l'enquête**



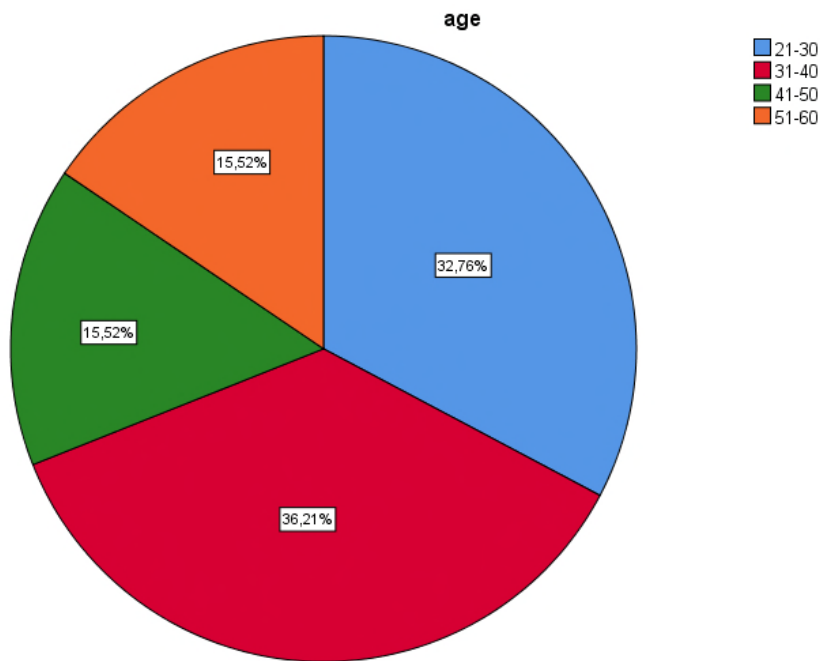
**Figure N°1** : La répartition des caractéristiques de l'échantillon selon le genre.

D'après ce tableau le sexe masculin représente 31% seulement de l'échantillon d'étude, tandis que le sexe féminin représente 69% de l'échantillon d'étude, selon ces données, le sexe féminin est majoritaire, cette répartition est du essentiellement à la nature du travail accomplie dans l'EPH de sidi aich, et que certaines taches peuvent être assurées par les femmes que par les hommes.

**Tableau N°2** : La répartition des caractéristiques de l'échantillon selon l'âge :

| Age     | Fréquence | Pourcentage |
|---------|-----------|-------------|
| (21-30) | 19        | 32,8%       |
| (31-40) | 21        | 36,2%       |
| (41-50) | 9         | 15,5%       |
| (51-60) | 9         | 15,5%       |
| Total   | 58        | 100%        |

**Source** : les résultats de l'enquête



**Figure N°2 :** La répartition des caractéristiques de l'échantillon selon l'âge

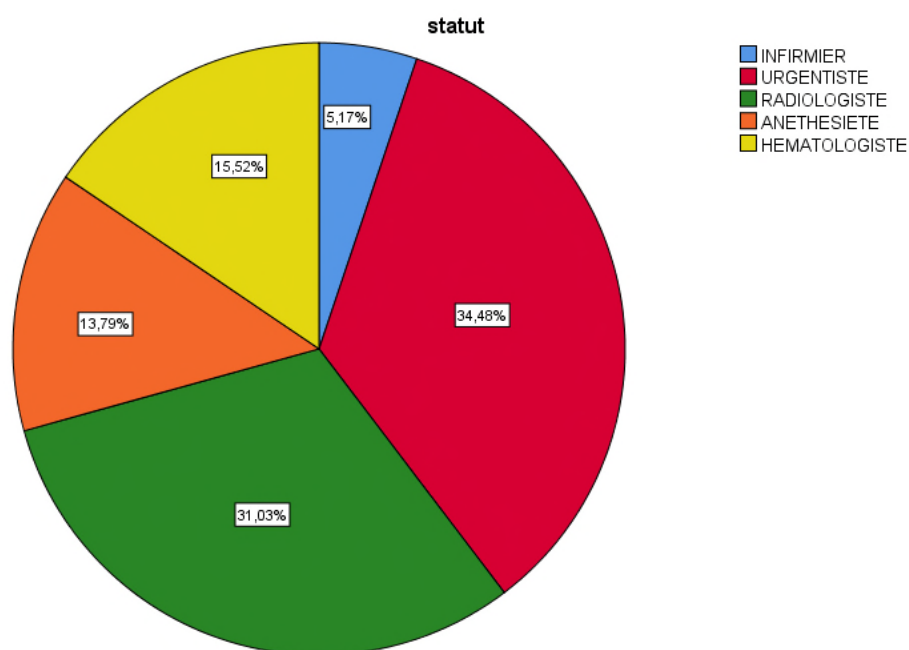
D'après les statistiques enregistrées dans le tableau ci-dessus, on constate que notre population d'enquête est répartie en quatre catégories d'âge dans la majorité des enquêtes représente la catégorie de (31-40) avec un pourcentage de 36,2% suivie de la tranche d'âge qui se répartie entre (21-30) avec un pourcentage 32,8%, et ce qui ont (41- 50) et (51- 60) avec un pourcentage de 15,5% ce défini comme une catégorie plus âgée et ancienne.

En effet, la catégorie d'âge qui se répartie entre (31-40) ans représente la catégorie la plus dominante au sein de l'EPH de Sidi Aïch. Cela explique les politiques d'état pour les établissements publics à partir de recrutement des nouveaux diplômés.

**Tableau N°3** : La répartition des caractéristiques de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle.

| Service occupé | Fréquence | Pourcentage |
|----------------|-----------|-------------|
| Urgentiste     | 3         | 5,2%        |
| infirmier      | 20        | 34,5%       |
| Radiologue     | 18        | 31%         |
| Anesthésiste   | 8         | 13,8%       |
| Hématologie    | 9         | 15,5%       |
| Total          | 58        | 100%        |

Source : les résultats de l'enquête



**Figure N°3** : La répartition des caractéristiques de l'échantillon selon les services occupés.

L'analyse de ce tableau, nous montre que la catégorie des infirmiers a un taux élevé avec 34,5% de l'ensemble du personnel, suivie avec les radiologues avec un taux de 31% pour une fréquence de 18 enquêtés, tandis que, les catégories des anesthésistes et les hématologues et urgentistes les plus moins enquêté.

Cela veut dire que l'EPH de sidi aich se concentre sur les services d'intervention des infirmiers et de radiologie.

#### **4 - La pré-enquête :**

Selon GRAVEL « le but de la pré-enquête est tout d'abord, de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré : d'une part suffisant, d'autre part correct pour recueillir les données dont on a besoins, on verra donc si les questions sont comprises dans le sens ou elles ont été élaboré » (J GRAVEL, 1978, p20)

Cette pré enquête nous a permis de mieux connaitre le terrain, et les conditions générales du fonctionnement de l'organisme EPH de sidi aich, On a procédé au pré enquête, en premier lieu, à travers les visites qu'on a fait aux différents services, a fin, que nous pussions de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, en vue de faire connaissance avec notre terrain de recherche.

En vue de procéder à la validation de notre technique de recherche. Egalement, de côtoyer davantage notre population d'étude. a fin d'étire des informations sous- jacente à utiliser ultérieurement dans notre recherche fondamentales.

#### **5 -La technique utilisée :**

La technique occupe une place considérable dans la démarche scientifique, elle définie comme une manière ou un ensemble de procédés à plusieurs technique de collecte de données telles que : le questionnaire, l'observation, l'entretien, elle n'est pas reliée à un particulière, « Elle serait un simple outil de collecte de données servant à induire des énoncés généraux » (Dépelteau, 2000, p 249), et pour la réalisation de notre recherche, nous avons opté pour les techniques suivantes :

##### **5-1- Le questionnaire :**

Pour la réalisation de notre étude, on s'est appuyé en particulier sur le « questionnaire » qui est l'une des étapes les plus importantes et les plus essentielles dans la réussite de la recherche.

Dans notre étude nous avons opté pour un questionnaire, qui est un mode d'investigation plus pratique, le genre de recherche descriptive comme dans notre cas, le questionnaire est définit comme « une technique direct d'investigation scientifique utilisé auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directives et de faire un prélèvement

quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrée » ( Angers 1997, p 37) .

Selon Mucchielli, le questionnaire ne doit pas être considéré comme une liste de question, mais simplement dit, le questionnaire se présente comme un document sur lequel sont notées les réponses d'un sujet déterminé (JAVAU ; 2002)

Ou aussi peut le considérer comme un instrument de collecte d'information pour connaître des opinions, des avis des aptitudes, des attitudes...etc.

Notre questionnaire est conçue d'une forme d'échelle qui comporte (50) question répartis en trois principaux axes, premièrement concernent les données personnelles qui nous seront utile ultérieurement dans l'analyse des l'hypothèse, pour le deuxième et troisième axes nous avons conçu deux échelles qui mesurent, premièrement les conditions de travail pour 24 items. Le deuxième axe concernant la souffrance au travail avec 26 items.

Les questions de premier axe portent sur les données personnelles qui représente par suit : Genre, Age, Situation médical, Ancienneté.

Les questions du deuxième axe concernant les conditions de travail, au sein de l'EPH de Sidi Aich, (les conditions psychologiques, les conditions physiques, et les conditions organisationnelle), sont des items qui sont représentés par le numéro (01) jusqu'au (24).

#### **Tableau N° 04 : présentation des items des conditions de travail**

| N° de stratégie | La stratégie                | N° d'items                  |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 01              | Condition phycologique      | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22 |
| 02              | Condition physique          | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23 |
| 03              | Condition organisationnelle | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24 |

**Source : questionnaire de l'enquête.**

Les conditions psychologiques c'est les items qui sont représenté par les numéros suivants : 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22.

Les conditions physiques c'est les items qui sont représenté par les numéros suivants : 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23.

Les conditions organisationnelles c'est les items qui sont représenté par les numéros suivants : 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24.

Nous avons opté pour la conception des items de nos échelles au suivant le modèle de l'échelle de Likert étalée sur (05) cinq populations de réponses. Allant de tout a fait en désaccord jusqu'à tout a fait d'accord. L'orientation des items de notre échelle est positive qui fait de leurs cotations également positive.

Les questions de troisième axe concernant la souffrance au travail des infirmiers au sein de l'EPH de Sidi Aich, Elle représenté à partir du numéro (01) jusqu'au (26).

**Tableau N° 05 : présentation des items de la souffrance au travail**

| N° de l'implication | L'implication | N° d'items           |
|---------------------|---------------|----------------------|
| 01                  | Mal-Etre      | 1, 6, 11, 16, 21, 26 |
| 02                  | Harcèlement   | 2, 7, 12, 17, 22     |
| 03                  | Stress        | 3, 8, 13, 18, 23     |
| 04                  | Aliénation    | 4, 9, 14, 19, 24     |
| 05                  | Epuisement    | 5, 10, 15, 20, 25    |

**Source : questionnaire de l'enquête.**

Le Mal-Etre c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivants : 1, 6, 11, 16, 21, 26.

L'harcèlement moral c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivants : 2, 7, 12, 17, 22

Le Stress c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivants : 3, 8, 13, 18, 23

Aliénation c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivants : 4, 9, 14, 19, 24

Le Stress c'est les items de l'échelle qui sont représenté par les numéros suivants : 5, 10, 15, 20, 25.

Pour le mode de réponse, nous avons adopté l'échelle de Likert qui en ordre de gauche à droite en commençant par tout a fait en désaccord jusqu'à tout a fait d'accord.

Pour la cotation des réponses, les sujets qui répondent avec :

- Tout à fait en désaccord auront une note 01
- En désaccord auront une note 02
- Sans avis auront une note 03
- D'accord auront une note 04
- Tout à fait d'accord auront une note 05

**Tableau N°6 : présentation des notes attribuées pour les réponses des enquêtes**

| Réponse                  | Note attribuée en cas de question positive | Note attribuée en cas de question négative |
|--------------------------|--|--|
| Tout a fait en désaccord | 1  | 5  |
| En désaccord             | 2  | 4  |
| Sans avis                | 3  | 3  |
| D'accord                 | 4  | 2  |
| Tout a fait d'accord     | 5  | 1  |

- Tous les items ont été conçus de façon positive excepté ce 11<sup>ème</sup> items dans l'échelle des conditions de travail.

## 5-2- La validité et fidélité des échelles

### a- La validité :

La validité d'une recherche tiens à la correspondance entre les termes ayant servie a sa définition est ce qu'on a effectivement rapporté de la réalité observée. Ainsi, si en veut connaitre le degré d'intérêt qu'on observe pour une population et qu'on observe uniquement le nombre de manifestation publiques de cet intérêt, on peut critiquer parce qu'il s'agit d'une partie seulement du phénomène et qu'il faudrait d'autre types d'observation par rapport aux formulations. Plus les données recueillies rendent compte de ce qu'on voulait étudier, plus grand est la validité de la recherche (Angers, 1997, p71)



## a.1 - La validité de l'échelle des conditions de travail :

Tableau N°7 Matrice de corrélation inter-éléments pour l'échelle des conditions au travail

|      | CT1  | CT2  | CT3  | CT4  | CT5  | CT6  | CT7  | CT8  | CT9  | CT10  | CT11  | CT12  | CT13  | CT14  | CT15  | CT16  | CT17  | CT18  | CT19 | CT20  | CT21 | CT22  | CT23 | CT24 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|------|
| CT1  | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT2  | 0,10 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT3  | 0,03 | 0,37 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT4  | 0,10 | 0,20 | -    | 1,00 |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT5  | 0,06 | 0,32 | 0,10 | 0,16 | 1,00 |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT6  | 0,21 | -    | -    | -    | -    | 1,00 |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT7  | 0,27 | 0,06 | 0,07 | 0,19 | 0,05 |      | 1,00 |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT8  | -    | 0,02 | 0,13 | -    | 0,06 |      |      | 1,00 |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT9  | 0,01 | 0,08 | 0,21 | -    | 0,22 | -    | 0,04 |      | 1,00 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT10 | 0,11 | 0,11 | 0,02 | 0,12 | 0,30 | 0,11 | 0,24 | 0,30 |      | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT11 | 0,14 | -    | -    | 0,03 | -    | 0,09 | 0,18 | 0,06 | 0,21 |       | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT12 | 0,00 | 0,24 | 0,28 | 0,09 | 0,09 | 0,13 | 0,08 | -    | -    | -0,28 |       | 1,00  |       |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT13 | 0,17 | -    | -    | 0,11 | -    | -    | 0,19 | -    | -    | 0,11  | -0,17 |       | 1,00  |       |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT14 | 0,42 | 0,04 | 0,09 | 0,16 | 0,04 | 0,01 | 0,13 | 0,16 | 0,18 | 0,33  | -0,17 | 0,22  |       | 1,00  |       |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT15 | 0,54 | 0,12 | 0,03 | 0,09 | 0,06 | 0,19 | 0,06 | 0,20 | 0,11 | 0,11  | -0,07 | 0,24  | 0,49  |       | 1,00  |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT16 | 0,10 | 0,28 | 0,16 | 0,09 | -    | 0,10 | -    | 0,02 | 0,00 | -0,19 | -0,02 | 0,01  | 0,01  | 0,26  |       | 1,00  |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT17 | 0,01 | 0,35 | 0,13 | 0,04 | 0,12 | -    | 0,34 | 0,25 | 0,08 | -0,24 | -0,02 | -0,09 | 0,01  | 0,38  | 1,00  |       |       |       |      |       |      |       |      |      |
| CT18 | 0,19 | 0,16 | -    | 0,15 | -    | 0,04 | 0,12 | -    | -    | 0,19  | -0,07 | 0,24  | 0,11  | 0,16  | 0,15  | 0,10  | 1,00  |       |      |       |      |       |      |      |
| CT19 | -    | 0,07 | 0,06 | 0,06 | 0,02 | 0,00 | -    | 0,07 | 0,06 | -0,11 | -0,05 | 0,20  | 0,03  | 0,20  | 0,29  | 0,05  | 0,19  | 1,00  |      |       |      |       |      |      |
| CT20 | 0,12 | 0,20 | 0,21 | 0,00 | 0,02 | 0,00 | -    | 0,17 | 0,17 | 0,02  | 0,14  | 0,02  | -0,01 | -0,26 | 0,26  | 0,05  | 0,03  | 0,33  | 0,22 | 0,01  | 0,23 | 1,00  |      |      |
| CT21 | 0,23 | 0,11 | -    | -    | -    | 0,18 | 0,31 | 0,26 | 0,13 | 0,17  | -0,11 | 0,18  | 0,17  | 0,15  | 0,13  | 0,00  | 0,34  | 0,14  | 0,27 | 1,00  |      |       |      |      |
| CT22 | 0,21 | 0,01 | 0,08 | 0,23 | -    | -    | -    | -    | -    | 0,16  | 0,01  | 0,34  | 0,22  | 0,20  | 0,21  | 0,06  | 0,13  | 0,20  | 0,30 | 0,19  | 1,00 |       |      |      |
| CT23 | 0,24 | 0,34 | 0,36 | 0,04 | 0,13 | 0,11 | 0,11 | 0,14 | 0,04 | -0,02 | -0,19 | -0,02 | -0,02 | 0,16  | 0,14  | 0,07  | -0,09 | 0,17  | 0,08 | 0,00  | 0,16 | 1,00  |      |      |
| CT24 | -    | 0,01 | 0,05 | 0,02 | -    | 0,06 | 0,05 | -    | -    | 0,01  | -0,08 | 0,14  | -0,06 | 0,05  | -0,01 | -0,10 | 0,04  | 0,09  | 0,14 | -0,11 | 0,04 | 0,31  | 1,00 |      |
| CT24 | 0,07 | 0,08 | -    | 0,19 | 0,01 | -    | -    | -    | -    | 0,04  | 0,10  | 0,20  | 0,17  | 0,03  | -0,05 | -0,11 | -0,09 | -0,13 | 0,09 | 0,16  | 0,08 | -0,05 | 0,25 | 1,00 |

- **La corrélation Inter- Items :** Selon le tableau N°7, nous remarquons que la matrice de cohérence interne indique que les associations entre les items de cette échelle sont globalement positive qui varie entre (0,007 – 0,52). Sauf dans quelques cas qui sont négative comme la relation entre (CT 11- CT 16), (CT 12- CT 6) qui varie autre (-11 – 0,17), malgré cette relation négative elle reste toujours positive.

**Tableau N°8 : Matrice de corrélation inter-éléments pour échelle de souffrance au travail**

| SF1   | SF2   | SF3   | SF4   | SF5   | SF6   | SF7   | SF8   | SF9   | SF10  | SF11  | SF12  | SF13  | SF14  | SF15  | SF16  | SF17  | SF18  | SF19 | SF20  | SF21  | SF22  | SF23 | SF24 | SF25 | S    |  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|------|------|------|--|
| 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,45  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,35  | 0,27  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,28  | 0,12  | 0,27  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,25  | 0,18  | 0,40  | 0,40  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,42  | 0,13  | 0,32  | 0,20  | 0,37  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,34  | 0,10  | 0,14  | 0,45  | 0,33  | 0,28  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,18  | 0,08  | 0,33  | 0,13  | 0,24  | 0,10  | 0,40  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,03  | -0,08 | 0,09  | 0,05  | 0,17  | 0,19  | 0,07  | 0,21  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| -0,05 | -0,10 | -0,20 | -0,11 | -0,30 | -0,33 | -0,11 | -0,17 | -0,09 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,05  | 0,10  | 0,20  | 0,11  | 0,30  | 0,33  | 0,11  | 0,17  | 0,09  | -0,29 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,14  | 0,27  | -0,15 | 0,05  | 0,02  | -0,01 | 0,13  | 0,20  | 0,06  | -0,11 | 0,24  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| -0,17 | 0,05  | 0,05  | 0,24  | 0,28  | 0,03  | -0,03 | 0,01  | 0,14  | -0,11 | 0,24  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,24  | 0,14  | 0,25  | 0,17  | 0,50  | 0,29  | 0,23  | 0,24  | 0,08  | -0,12 | 0,22  | 0,45  | 1,00  |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,02  | 0,15  | 0,12  | 0,21  | 0,11  | 0,04  | 0,24  | -0,13 | 0,17  | -0,08 | -0,23 | -0,02 | 0,08  | 1,00  |       |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,39  | 0,27  | 0,25  | 0,20  | 0,16  | 0,08  | 0,25  | 0,08  | 0,10  | 0,04  | 0,11  | 0,01  | 0,17  | 0,02  | 1,00  |       |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,27  | 0,08  | 0,39  | 0,22  | 0,29  | 0,26  | 0,26  | 0,46  | 0,30  | -0,11 | 0,12  | 0,07  | 0,27  | 0,02  | 0,32  | 1,00  |       |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,14  | 0,03  | 0,26  | 0,14  | 0,14  | 0,26  | 0,22  | 0,43  | 0,18  | 0,12  | 0,02  | 0,04  | 0,19  | -0,13 | 0,13  | 0,28  | 1,00  |       |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,24  | 0,27  | 0,52  | 0,14  | 0,20  | 0,46  | 0,06  | 0,17  | 0,20  | -0,26 | 0,04  | 0,10  | 0,16  | 0,04  | 0,13  | 0,22  | 0,27  | 1,00  |      |       |       |       |      |      |      |      |  |
| -0,02 | 0,02  | 0,16  | 0,19  | 0,09  | 0,05  | 0,44  | 0,35  | 0,07  | -0,19 | -0,13 | 0,13  | -0,04 | 0,24  | -0,18 | 0,33  | 0,04  | 0,26  | 1,00 |       |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,25  | 0,23  | 0,28  | 0,22  | 0,02  | 0,12  | 0,15  | 0,04  | 0,14  | -0,20 | -0,25 | -0,15 | 0,10  | 0,35  | 0,13  | 0,02  | -0,15 | 0,23  | 0,13 | 1,00  |       |       |      |      |      |      |  |
| 0,26  | 0,13  | 0,28  | 0,02  | 0,16  | 0,01  | 0,05  | 0,11  | -0,18 | 0,07  | 0,05  | -0,01 | 0,16  | 0,04  | 0,13  | 0,21  | 0,10  | 0,01  | 0,10 | -0,02 | 1,00  |       |      |      |      |      |  |
| 0,11  | -0,05 | 0,06  | 0,24  | 0,08  | 0,04  | 0,38  | 0,09  | 0,08  | 0,07  | 0,01  | 0,01  | 0,12  | 0,34  | -0,01 | 0,09  | 0,05  | -0,01 | 0,41 | 0,10  | 0,36  | 1,00  |      |      |      |      |  |
| 0,33  | 0,23  | 0,24  | 0,20  | 0,20  | 0,14  | 0,13  | 0,22  | 0,09  | 0,00  | 0,31  | 0,24  | 0,39  | 0,03  | 0,20  | 0,27  | 0,19  | 0,29  | 0,19 | -0,03 | 0,38  | 0,30  | 1,00 |      |      |      |  |
| -0,04 | 0,06  | -0,10 | 0,02  | 0,03  | 0,03  | 0,06  | 0,02  | 0,08  | -0,29 | 0,03  | 0,07  | 0,12  | 0,23  | -0,07 | -0,05 | -0,03 | 0,31  | 0,09 | 0,01  | -0,15 | 0,05  | 0,27 | 1,00 |      |      |  |
| 0,28  | 0,21  | 0,23  | 0,30  | 0,25  | 0,11  | 0,15  | 0,06  | -0,11 | -0,14 | 0,22  | 0,06  | 0,28  | -0,05 | 0,24  | 0,31  | 0,04  | 0,26  | 0,13 | 0,19  | 0,18  | -0,06 | 0,14 | 0,12 | 1,00 |      |  |
| 0,15  | 0,11  | 0,15  | 0,13  | 0,13  | 0,19  | 0,08  | 0,09  | 0,09  | -0,20 | 0,07  | 0,02  | -0,01 | 0,08  | 0,08  | 0,18  | 0,28  | 0,32  | 0,16 | 0,10  | 0,28  | 0,27  | 0,31 | 0,24 | 0,27 | 1,00 |  |

**- Corrélation Inter- Items de souffrance au travail**

Selon le tableau N°8 nous constatons que la cohérence interne entre les items en général est positive qui varie entre 0,56 et 0,65. Cette corrélation montre l'importance de chaque item dans l'échelle.

**b- La fidélité :**

Est une qualité liée à l'instrument construit en fonction des objectifs de la recherche qui garantit la justesse des résultats. Un instrument sera fidèle, ou fiable, lorsque utilisé auprès de sujet équivalents mais par un chercheur différent, il produit le même résultat. (ANGERS, 1997, p73)

**Tableau N°6 : présentation de la fidélité de l'échelle des conditions de travail :**

Nous avons opté au calcul du coefficient Alpha de cronbach comme l'indique le tableau suivant N°6 :

**Tableau N°9 : Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés | Nombre d'éléments |
|-------------------|--|-------------------|
| ,693              | ,676   | 24                |

**Source :** output du spss de la présente enquête.

Selon le tableau ci-dessus, nous constatons que la fiabilité de l'échelle des conditions de travail est moyennement acceptable 0,693 qui montre la fiabilité de notre échelle.

**Tableau N°10 : Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés | Nombre d'éléments |
|-------------------|--|-------------------|
| ,795              | ,792   | 26                |

**Source :** output du spss de la présente enquête.

Selon le tableau ci-dessus, nous constatons que la fiabilité de l'échelle de la souffrance au travail est élevée  $x = 0,795$ , qui montre la fiabilité de notre échelle.

## 6 - Les outils statistiques utilisés :

Nous avons dépouillé les données recueillies en utilisant le logiciel SPSS pour y analyser (statistique package for social science). A cet effet, nous avons opté pour les opérations statistiques suivantes :

- **Les pourcentages et les fréquences :** c'est pour calculer les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude.
- **La moyenne et l'écart-type :** pour calculer la différence entre les mesures de l'échantillon par rapport à leurs souffrance.
- **Le test alpha cronbach :** permet de mesurer la cohérence (la fiabilité) interne des acceptable à partir de (0,7). Donc en opté de calculer la fidélité des deux axes du continuum (les conditions de travail et la souffrance au travail).
- **Régression linéaire :** pour calculer l'impact des conditions sur la souffrance.
- **Coefficient de parsonne :** pour calculer la corrélation entre condition et souffrance.

## 7 - Les difficultés rencontrées :

Lors de notre recherche sur le terrain, nous avons rencontré différentes difficultés qui se résumant comme suit :

- Le manque de document et ouvrages sur notre sujet de recherche, afin d'enrichir le travail de recherche effectué.
- La passation davantage des questionnaires était très difficile, parce qu'il s'est fait dans le lieu et le moment du travail.
- La méfiance de certains enquêtés, car ils évitent de répondre ou bien ils n'ont pas pris au sérieux notre recherche (malgré les explications), parce qu'ils savent bien que rien ne changera dans la situation au travail.
- L'indisponibilité des salariés, suite à une charge du travail des enquêtes.
- La perte de 32 questionnaires (ils n'ont pas pris au sérieux notre travail)

**Résumé du chapitre :**

Nous avons abordé dans ce chapitre la méthodologie de notre recherche, celle-ci nous a permis l'enchaînement des étapes de notre recherche dont la collecte des données pour arriver à des résultats, que nous allons analyser et interpréter dans le chapitre suivant à fin d'aboutir à une confirmation ou infirmation de nos hypothèses.

## *Chapitre V*

# Chapitre V

- **Préambule**

1- Présentation et analyse des résultats de première question

1.1- présentation et analyse des résultats de la 1<sup>ère</sup> hypothèse

1.2- présentation et analyse des résultats de la 2<sup>ème</sup> hypothèse

1.3- présentation et analyse des résultats de la 3<sup>ème</sup> hypothèse

2- Discussion et interprétation des résultats

2.1- Discussion et interprétation des résultats de la première question

2.2- Discussion et interprétation des résultats de la 1<sup>er</sup> sous hypothèse

2.3- Discussion et interprétation des résultats de la 2<sup>ème</sup> sous hypothèse

2.4- Discussion et interprétation des résultats de la 3<sup>ème</sup> hypothèse

**Conclusion**

**Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons procéder à une analyse et l'interprétation des résultats obtenus lors notre recherche, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées.

**1-présentation et analyse des résultats de la première question :**

Avent de parler de l'incidence des conditions du travail durant la période corvidé -19 et la souffrance au travail de l'EPH de sidi Aich, Afin répondre à la question posée au départ comme suit : quel est le niveau de souffrance des infirmières de l'EPH de sidi Aich ?

Nos cherchons à partir à des analyses de nos hypothèses à vérifier « quel est le niveau de la souffrance des infirmiers de l'EPH de Sidi Aich ». Avant de répondre à cette hypothèse nous avons opte à analyse si y a la souffrance au niveau de l'EPH de Sidi Aich.

**Tableau N°11 : présentation descriptive des deux dimensions :**

Nous cherchons à partir des analyse de nous hypothèses à vérifier «y a-t-il une relation négative entre les conditions de travail mises en place au niveau de l'EPH de Sidi Aich Avent de répondre à cette hypothèse nous avons opté analyser si il a la souffrance au niveau de L'EPH de sidi aich ?

|            |          | Statistiques |             |         |         |         |          |
|------------|----------|--------------|-------------|---------|---------|---------|----------|
|            |          | MALETRE      | HARCELEMENT | STRESS  | ALNT    | EPUISMT | SF       |
| N          | Valide   | 58           | 58          | 58      | 58      | 58      | 58       |
|            | Manquant | 0            | 0           | 0       | 0       | 0       | 0        |
| Moyenne    |          | 15,4655      | 14,0345     | 15,8793 | 11,6379 | 13,7759 | 70,7931  |
| Ecart type |          | 3,69074      | 3,65132     | 5,49985 | 3,23196 | 3,09523 | 14,53460 |

**Source : Output du spss de la présentation enquête.**

Selon le tableau N°11 la souffrance au travail au niveau de l'EPH de sidi aich est moyennement vécue par les paramédicaux et cela par rapport au résultat  $\bar{x} = 70,79$  avec  $\bar{S} = 14,53$

Dans le même tableau, nous constatons que les paramédicaux souffrent beaucoup plus du mal-être puis du harcèlement ainsi du stress, et ce selon la moyenne et l'écart type respectivement  $\bar{x} = (16,40 ; 14,08 ; 13,81)$  et  $\bar{S} = (4,39 ; 3,48 ; 4,64)$  par contre les mêmes membres de l'échantillon souffrent moins de l'aliénation, et ce selon le  $\bar{x} = (11,81)$   $\bar{S} = (3,47)$ .



**Tableau N°12 : présentation des résultats relatifs à la souffrance au travail**

| N° | TFDSC |      | DSC |      | SNA |      | DAC |      | TFDAC |      | X    | S    | CD | dimensions  | CE |
|----|-------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-------|------|------|------|----|-------------|----|
|    | f     | %    | f   | %    | f   | %    | f   | %    | f     | %    |      |      |    |             |    |
| 01 | 23    | 32,9 | 16  | 22,9 | 8   | 11,4 | 13  | 18,6 | 10    | 14,3 | 2,58 | 1,46 | 3  | mal-être    | 16 |
| 06 | 20    | 28,6 | 26  | 37,1 | 6   | 8,6  | 11  | 15,7 | 7     | 10,0 | 2,41 | 1,32 | 5  |             | 21 |
| 11 | 4     | 5,7  | 5   | 7,1  | 5   | 7,1  | 19  | 27,1 | 37    | 52,9 | 4,14 | 1,18 | 1  |             | 1  |
| 16 | 17    | 24,3 | 22  | 31,4 | 9   | 12,9 | 14  | 20,0 | 8     | 11,4 | 2,62 | 1,35 | 2  |             | 12 |
| 21 | 17    | 24,3 | 22  | 31,4 | 10  | 14,3 | 17  | 24,3 | 4     | 5,7  | 2,55 | 1,25 | 4  |             | 17 |
| 26 | 30    | 42,9 | 21  | 30,0 | 5   | 7,1  | 12  | 17,1 | 2     | 2,9  | 2,07 | 1,20 | 6  |             | 24 |
| 02 | 10    | 14,3 | 13  | 18,6 | 8   | 11,4 | 21  | 30   | 18    | 25,7 | 3,34 | 1,41 | 1  | harcèlement | 3  |
| 07 | 17    | 24,3 | 26  | 37,7 | 5   | 7,1  | 13  | 18,6 | 9     | 12,9 | 2,58 | 1,37 | 3  |             | 15 |
| 12 | 9     | 12,9 | 13  | 18,6 | 11  | 15,7 | 24  | 34,3 | 13    | 18,6 | 3,27 | 1,31 | 2  |             | 4  |
| 17 | 17    | 24,3 | 24  | 34,3 | 15  | 21,4 | 6   | 8,6  | 8     | 11,4 | 2,48 | 1,27 | 4  |             | 19 |
| 22 | 26    | 37,1 | 17  | 24,3 | 6   | 8,6  | 15  | 21,4 | 6     | 8,6  | 2,40 | 1,39 | 5  |             | 22 |
| 03 | 10    | 14,3 | 23  | 32,9 | 8   | 11,4 | 14  | 20,0 | 15    | 21,7 | 3,01 | 1,40 | 1  | stress      | 6  |
| 08 | 15    | 21,4 | 25  | 35,7 | 8   | 11,7 | 9   | 12,9 | 13    | 18,6 | 2,71 | 1,42 | 3  |             | 9  |
| 13 | 16    | 22,9 | 20  | 28,6 | 8   | 11,4 | 17  | 24,3 | 9     | 12,9 | 2,75 | 1,38 | 2  |             | 8  |
| 18 | 20    | 28,6 | 18  | 25,7 | 10  | 14,3 | 8   | 11,4 | 14    | 20,0 | 2,68 | 1,49 | 4  |             | 10 |
| 23 | 19    | 27,1 | 18  | 25,7 | 11  | 15,7 | 13  | 18,6 | 9     | 12,9 | 2,64 | 1,39 | 5  |             | 13 |
| 04 | 16    | 22,9 | 26  | 37,1 | 10  | 14,3 | 11  | 15,7 | 7     | 10,0 | 2,52 | 1,28 | 3  | aliénation  | 18 |
| 09 | 16    | 22,9 | 27  | 38,6 | 7   | 10,0 | 10  | 14,3 | 10    | 14,3 | 2,58 | 1,36 | 2  |             | 14 |
| 14 | 15    | 21,4 | 27  | 38,6 | 5   | 7,1  | 15  | 21,4 | 8     | 11,4 | 2,62 | 1,34 | 1  |             | 11 |
| 19 | 24    | 34,3 | 27  | 38,6 | 6   | 8,6  | 11  | 15,7 | 2     | 2,9  | 2,14 | 1,14 | 4  |             | 23 |
| 24 | 30    | 42,9 | 28  | 40,0 | 4   | 5,7  | 3   | 4,3  | 5     | 7,1  | 1,92 | 1,14 | 5  |             | 26 |
| 05 | 14    | 20,0 | 16  | 22,9 | 4   | 5,7  | 25  | 35,7 | 11    | 15,7 | 3,04 | 1,42 | 2  | Epuisement  | 5  |
| 10 | 7     | 10,0 | 14  | 20,0 | 6   | 8,6  | 20  | 28,6 | 23    | 32,9 | 3,54 | 1,39 | 1  |             | 2  |
| 15 | 12    | 17,1 | 25  | 35,7 | 7   | 10,0 | 17  | 24,3 | 9     | 12,9 | 2,80 | 1,33 | 3  |             | 7  |
| 20 | 18    | 25,7 | 26  | 37,1 | 10  | 14,3 | 10  | 14,3 | 6     | 8,6  | 2,42 | 1,25 | 4  |             | 20 |
| 25 | 32    | 45,7 | 20  | 28,6 | 8   | 11,4 | 8   | 11,4 | 2     | 2,93 | 1,97 | 1,14 | 5  |             | 25 |

Le classement des items dans l'échelle de mesure de la souffrance au travail est comme suit :

Le **11<sup>ème</sup> Item** qui dit : "*mes collègues sont respectueux vient en premier position*" avec  $\bar{x} = 4,14$  et  $\bar{S} = 1,18$  et le **24<sup>ème</sup> Item** qui dit « *tous ce que je fais dans le cadre de mon travail n'a aucun sens* » vient en dernière position (26) avec  $\bar{x} = 1,92$  et  $\bar{S} = 1,14$  dans l'échelle.

**Selon le tableau N°12**, La majorité de membres de l'échantillon déclarent dans **l'item N°11** "*il y a un respect entre les collègues de travail*", est-ce par rapport à la moyenne  $\bar{x} = (4,14)$  avec un écart types  $= (1,18)$  et cet item viens au 1<sup>er</sup> position dans la dimension *mal-être* comme les membres de l'échantillon déclarent « n'ont pas mal », et cela par rapport au

résultat du  $\bar{x} = 2,07$  avec  $\bar{S} = 1,20$  cet item Vien en dernier position dans le dit dimension "*Mal-être*".

En suite, au **2<sup>ème</sup> : item** qui dit "*je n'arrive pas à dormir ou souffre de nausées par peur au travail*" vient en premier position dans la dimension de Harcèlement et-ce par rapport à la moyenne  $\bar{x} = (3,34)$  avec un  $\bar{S} = (1,41)$  et cet item comme membres de l'échantillon déclarent dans le **22<sup>ème</sup> item** "*je vois des comportements répétitifs qui touchent ma dignité au travail*". Qu'ils n'ont pas de situation de harcèlement au sein de L'EPH de sidi aich et cela par rapport au résultat du  $\bar{x} = (2,40)$  avec  $\bar{S} = (1,39)$  et cet item Vien en dernier position dans la dimension Harcèlement.

Les membres de l'échantillon de déclarent dans le **3<sup>ème</sup> Item** qui dit "*je n'inquiété de ce qui peut arriver le lendemain*" est-ce par apport à la moyen  $\bar{x} = (3,01)$  avec un  $\bar{S} = (1,41)$  et cet item vient à la 1<sup>er</sup> position stress et

Comme la majorité de l'échantillon déclarent que ne sont pas stressés au sein de l'EPH de sidi aich et cela par rapport aux résultats du  $\bar{x} = (2,64)$  avec  $\bar{S} = (1,39)$

Alors le **4<sup>ème</sup> Item** qui dit « *je ne trouve pas de solutions aux problèmes rencontrés dans mon travail* » et-ce par rapport à la moyen  $\bar{x} = 2,62$  avec  $\bar{S} = 1,34$  et cet item viens a 1er position dans la dimension aliénation. Comme la majorité de l'échantillon déclarant que n'ont pas une aliénation au sein de L'EPH DE SIDI AICH et cela par rapport au résultat du  $\bar{x} = 1,92$  avec  $\bar{S} = 1,14$  cet item viens en dernier positions dans la dit dimension.

En fin en passent au **5<sup>ème</sup> item** qui dit « *je me sens calme lorsque je traite les problèmes émotionnels dans mon travail* ». Et-ce par rapport à la moyen  $\bar{x} = 3,54$  avec  $\bar{S} = 1,39$  cet item viens à la 1<sup>ère</sup> position dans la dimension Epuisement.

Comme la majorité de l'échantillon déclarent que n'ont pas épuisement ce au sein de L'EPH de sidi aich et cela par rapport au résultat du  $\bar{x} = 1,97$  avec  $\bar{S} = 1,14$  cet item viens en dernier position dans la dit dimension.

Ce sentiment du mal-être est de considéré du travail mis en place durant la période du covid-19 ces condition vient également au harcèlement en deuxième position par contre, ces condition affectent moins à l'aliénation au travail.

### 1.1- présentations et analyse des résultats de la 1<sup>er</sup> première hypothèse

Nous avons opté pour le calcul du coefficient de Person comme il est simulé dans les tableaux suivant (14-15).

**Tableau<sup>o</sup>13: présentation descriptive des conditions et souffrance**

| Statistiques descriptives |         |            |    |
|---------------------------|---------|------------|----|
|                           | Moyenne | Ecart type | N  |
| COND                      | 95,4138 | 5,12317    | 58 |
| SF                        | 70,7931 | 14,53460   | 58 |

Source : Output du spss de la présente enquête.

**Tableau N<sup>o</sup> 14 : présentation des corrélations des conditions et souffrance**

| Corrélations |                        |       |       |
|--------------|------------------------|-------|-------|
|              |                        | COND  | SF    |
| COND         | Corrélation de Pearson | 1     | -,173 |
|              | Sig. (bilatérale)      |       | ,194  |
|              | N                      | 58    | 58    |
| SF           | Corrélation de Pearson | -,173 | 1     |
|              | Sig. (bilatérale)      | ,194  |       |
|              | N                      | 58    | 58    |

**La corrélation est significative au 0.01 (bilatérale)**

Source : Output SPSS de présente enquête.

En examinant le tableau N<sup>o</sup> 14 qu'il y a une hétérogénéité qui concerne les conditions et la souffrance au travail de l'EPH de sidi aich qui respectivement représenté avec des moyennes et un écart type  $\bar{x}=(95,413)$   $(70,793)$   $S=(5,123)$   $(14,534)$  et selon le tableau ci-dessus N<sup>o</sup>15 on peut conclure qu'il y a une relation rétrograde ente les condition de travail mises en place au niveau de l'EPH de sidi aich et la souffrance des infirmiers de cet hôpital durant la période du covid -19,et , par rapport à la valeurs de coefficient de Person  $r = -0,173$  qui n'est pas significative selon  $\alpha=0,194$  qui est supérieur à  $\alpha=0,05$  le modale utilisé en science sociale.

Ce résultat montre que les conditions était dégradées plus la souffrance serait plus vécue par les infirmiers. *«Il y a une relation négative entre les conditions de travail et la souffrance des infirmiers de L'EPH de Sidi Aich durant la période du covid-19 »* est confirme.

## 1.2-Présentation et analyse des résultats de la 2<sup>eme</sup> deuxième hypothèse :

Dans cette présentation on élaboré des hypothèses qui dit « la souffrance des infirmiers de l'EPH de Sidi Aich Change en fonction des conditions multiple mises en place».

A cet effet, nous avons opte pour le calcul de régression entre les conditions de travail mises en place au niveau de l'EPH de Sidi Aich et la souffrance des infirmiers selon les tableaux suivants : (14 et 15)

**Tableau N°15 : présentation des variable introduites /éliminées**

| Variables introduites/éliminées <sup>a</sup>           |  |                     |            |
|--|--|---------------------|------------|
| Modèle   | Variables introduites                        | Variables éliminées | Méthode    |
| 1  | CONDORG,<br>CONDPHY,<br>CONDPSY <sup>b</sup> | .                   | Introduire |
| a. Variable dépendante : SF                            |  |                     |            |
| b. Toutes les variables demandées ont été introduites. |  |                     |            |

a. Variable dépendante : SF

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Tableau N°16 : présentation de récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

| Récapitulatif des modèles <sup>b</sup>                  |                   |        |               |                                 |
|---|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| Modèle  | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
| 1   | ,379 <sup>a</sup> | ,144   | ,096          | 13,81727                        |
| a. Prédicteurs : (Constante), CONDORG, CONDPHY, CONDPSY |                   |        |               |                                 |
| b. Variable dépendante : SF                             |                   |        |               |                                 |

A. prédicteurs :(constante), CONDORG, CONDPHY, CONDPS8

b. variable dépendante : SF

Selon le **tableau N° 16**, nous constatons que la valeur de R=0,379 avec Rajusté est à 0,144, cela veut dire que 37,9/ des infirmés disent que les conditions mises en place sont derrière leur souffrance au niveau de l'EPH de Sidi Aich.

**Tableau N°17: présentation des variances des conditions et souffrance :**

| ANOVA <sup>a</sup>                                      |            |                  |     |             |       |                   |
|---|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Modèle  |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
| 1   | Régression | 1731,999         | 3   | 577,333     | 3,024 | ,037 <sup>b</sup> |
|   | de Student | 10309,518        | 54  | 190,917     |       |                   |
|   | Total      | 12041,517        | 57  |             |       |                   |
| a. Variable dépendante : SF                             |            |                  |     |             |       |                   |
| b. Prédicteurs : (Constante), CONDORG, CONDPHY, CONDPSY |            |                  |     |             |       |                   |

**Source : Output du spss de la présente enquête.**

Selon le tableau ci-dessus N°17, nous constatons qu'il y a une différence significative entre les membres de l'échantillon vis-avis à la souffrance, et ce selon la valeur de F= 3,024 et significative auprès de  $\alpha=0,037^a$ . Cette valeur est inférieure au mode utilisé en science sociales  $\alpha=0,05$  donc notre H<sub>2</sub> est confirmée.

**Tableau N° 18: présentation de la coefficients<sup>a</sup> :**

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                               |                 |                           |        |      |
|---------------------------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
| Modèle                    |             | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. |
|                           |             | B                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1                         | (Constante) | 113,237                       | 34,252          |                           | 3,306  | ,002 |
|                           | CONDPSY     | -2,574                        | 1,095           | -,359                     | -2,350 | ,022 |
|                           | CONDPHY     | 1,628                         | ,980            | ,242                      | 1,662  | ,102 |
|                           | CONDORG     | -,616                         | 1,072           | -,092                     | -,574  | ,568 |

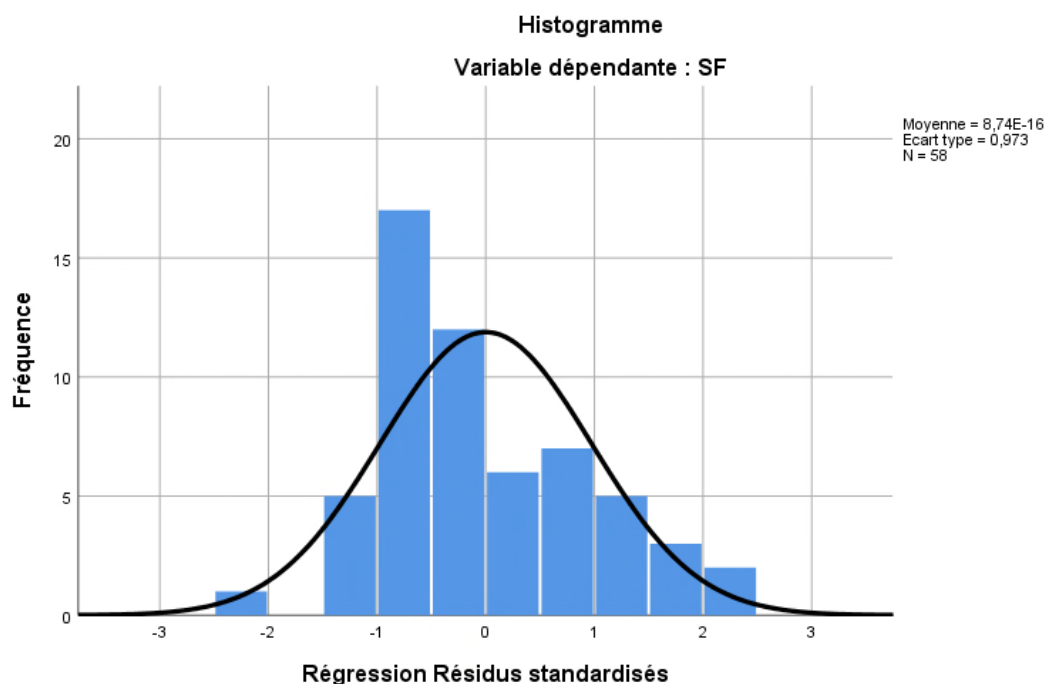
a. Variable dépendante : SF

Source : Output du spss de la présentation enquête.

**Tableau N°19 : présentation des statistiques des résidus<sup>a</sup>**

| Statistiques des résidus <sup>a</sup> |           |          |         |            |    |
|---------------------------------------|-----------|----------|---------|------------|----|
|                                       | Minimum   | Maximum  | Moyenne | Ecart type | N  |
| Valeur prédite                        | 57,5397   | 80,9460  | 70,7931 | 5,51235    | 58 |
| de Student                            | -29,62046 | 34,29119 | ,00000  | 13,44874   | 58 |
| Valeur prévue standard                | -2,404    | 1,842    | ,000    | 1,000      | 58 |
| Résidu standard                       | -2,144    | 2,482    | ,000    | ,973       | 58 |

a. Variable dépendante : SF



### 1.3-Présentation et analyse des résultats de la 3<sup>ème</sup> troisième hypothèse :

Après avoir exposé les résultats obtenus, il est possible de confirmer la troisième hypothèse émise auparavant qui suppose qu'il y a une différence statistique significative entre les paramédicaux de l'EPH de Sidi Aich quant à la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels ?

**Tableau N°20: présentation des variances de la souffrance**

| Tableau ANOVA          |               |            |                  |     |             |       |      |
|------------------------|---------------|------------|------------------|-----|-------------|-------|------|
|                        |               |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig. |
| SOUFFRANCE *<br>statut | Entre groupes | (Combinée) | 1848,595         | 4   | 462,149     | 2,403 | ,061 |
|                        | Intra-groupes |            | 10192,922        | 53  | 192,319     |       |      |
|                        | Total         |            | 12041,517        | 57  |             |       |      |

Source : Output Spss de la présente enquête.

Selon le tableau ci-dessus N°20 nous constatons qu'il n'existe pas une différence significative entre les membres de l'échantillon selon leurs statuts professionnels quant à leurs souffrances au travail, et ce par rapport à la valeur de  $F=2,403$  qui n'est pas significative selon  $\alpha=0,061$  qui est supérieur à  $\alpha=0,05$  le modèle en utilise en science sociales.

A cet effet, nous pouvons dire que notre hypothèse N°3 qui dit "*y a-t-il une différence statistiquement significative entre les paramédicaux de Sidi Aich selon leurs statuts professionnelles.*" est confirmée.

## **2- discussions et interprétation des résultats :**

### **2-1- discussion et interprétation des résultats de la première question :**

Notre première question stipule « quel est le niveau nous avons constaté de la souffrance des infirmiers de l'EPH DE Sidi Aich ».

D'après l'analyse des données et les résultats obtenus, que le niveau de la souffrance des infirmiers de l'EPH de Sidi Aich est moyenne ce que nous montre dans le **tableau N° 12**.

En effet et d'après nos résultats, le niveau de la souffrance des infirmiers pendant la période de covid-19 que la majorité des infirmiers sont moyennement souffrants.

Plusieurs études le confirment, comme l'étude de Sumer en 2003 montrait que 34 % des salariés leur « très stressant » et 28 % jugeaient leur travail mauvais pour leur santé ces résultats que la souffrance au travail et risques psychosociaux a été très largement étudiée, et concernant leur prise en charge et d'identifier les différents acteurs rencontrés ainsi que leurs rôles respectifs.

### **2.2-discussions et interprétation des résultats de la 1<sup>er</sup> sous hypothèse :**

Notre hypothèse qui suppose que « Il y a une relation négative entre les conditions de travail mises en place au niveau de l'EPH DE Sidi Aich et la souffrance au travail ».

A partir des résultats obtenus dans le **tableau N°14** on peut conclure qu'il y a une relation négative entre les conditions de travail et la souffrance des infirmiers de l'EPH de Sidi Aich durant la période de covid -19, et, par rapport à la valeur du coefficient de Person qui n'est pas significative selon le modèle utilisé en science sociale.

### **2.3- discussion et interprétation des résultats de la 2<sup>eme</sup> sous hypothèse :**

Notre hypothèse suppose que « la souffrance des infirmiers de l'EPH de Sidi Aich change-t-elle en fonction des conditions mises en place ».

Dans le **tableau N°13** on peut conclure qu'il y a une relation rétrograde entre les conditions de travail mises à la place au niveau de l'EPH de Sidi Aich et la souffrance des infirmiers de cet Hôpital durant la période du covid -19, et, par rapport à la valeur du coefficient de Person qui n'est pas significative selon le modèle utilisé en sciences sociales.

Nos résultats s'entendent avec les résultats de Marc Lorial en (2015) sur la souffrance au travail cette étude s'intéressera aux discours et l'expérience de la souffrance de soignants hospitaliers.

D'après le **tableau N°14** nous avons constaté que il existe une signification statistique entre les conditions de travail mises en place au niveau de l'EPH de Sidi Aich et la souffrance des infirmiers pendant la période de covid-19.

Après les expose les résultats obtenus, il est possible de confirmée la deuxième hypothèse émise auparavant qui suppose qu'«il y a une relation négative entre

Les conditions de travail et la souffrance des infirmés de l'EPH DE Sidi Aich durant la période du covid-19».

#### **2.4- discussion et interprétation des résultats de la 3<sup>ème</sup> hypothèse :**

Notre troisième hypothèse suppose qu'«*Il y une différence statistique significative entre ces paramédicaux de l'EPH de Sidi Aich quant à la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels* ».

**-L'hypothèse (SH2) :** stipule qu' « *Il y a une différence significative entre ces paramédicaux de l'EPH DE Sidi Aich quant à la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels selon le facture (genre).*

D'après les résultats montrés dans le **tableau N°20** nous avons déduit qu'il pas signification statistiquement significative dans la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels cela veut dire qu'il existe une différence dans la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels selon le (genre).

Selon les résultats de l'étude des professionnels de santé face à la pandémie de maladie à coronavirus (covid-19) en (2020), qui port sur le covid-19 (stress, manque de communication, l'absence de soutien) sur la souffrance des infirmiers pendant la période de covid-19, l'effet modérateurs du genre, qui résulte qu'il n'existe pas l'effectivement des différences significative entre les membres de l'échantillon salon leurs statut Professional.

**-L'hypothèse (SH2) :** port qu'«*Il y a une différence statistique significative entre ces paramédicaux de l'EPH de Sidi Aich quant à souffrant au travail selon leurs statuts professionnels.*

Après avoir expose les résultats obtenus, il est possible de infirme la troisième hypothèse émise auparavant qui suppose que "il y a pas une différence significative dans la souffrance au travail selon leurs statuts professionnels de l'EPH de Sidi Aich.



***Conclusion***

## Conclusion

---

### Conclusion générale :

Pour clôturer notre travail nous avère important de rappeler que les conditions de travail déterminent les sentiments de la souffrance des infirmier du personnel au travail, c'est pour cela que les conditions de travail occupent une place primordiale dans toute organisations.

Au terme de notre travail mémoire, en rappelant que le travail est intitulé l'incidence des conditions de travail durant la période de covid-19 sur la souffrance des infirmiers : cas du l'EPH de sidi aich.

Nous l'occasion d'étudié le niveau de la souffrance des infirmier à l'EPH de sidi aich ainsi de confirmé nos hypothèses de recherche

- quel est le niveau de la souffrance des infirmier a l'EPH de sidi aich ?
- quel est la relation entre des infirmier et la souffrance au travail ?

En principe l'analyse de nous a éclairés que le niveau de la souffrance à l'EPH de sidi aich impose une surcharge avec un effectif de personnels, des contraintes organisationnelle physique mentales et sociales auxquelles sont exposées l'ensemble des infirmiers et des médecins. Quant à la deuxième hypothèse nous éclaire que les conditions de travail et leurs conséquences sont multiples et entraînent la souffrance des infirmiers chose qui est traduit par le mauvais climat social, le roulement, l'absentéisme ...etc.

Certes, certaine avantage ou accommodements peuvent être trouvés à travailler la souffrance, tels une plus autonomie, ou une pression hiérarchique moins importante, ces considérations ne doivent ce pendant pas occulter l'incidence négatif de la souffrance des infirmiers à plus ou moins long terme souligne par de nombreuses études, les troubles digestifs ou encore physique. De même, les conditions de travail globalement plus difficiles, les sentiments d'isolement et manque de reconnaissance professionnelle, ou sur le plan de la vie sociale et familiale, la désynchronisation des temps sociaux.

Notre étude avait pour but principal de comprendre la perspective des acteurs au sujet des aspects relationnels au milieu de travail, les objectifs spécifiques de la relation et du contexte dans lequel elles se déroulaient ; d'identifier les effets des conditions de travail sur la souffrance des infirmier et sur le bien-être –physique et mental.

## Conclusion

---

En fin, ce présent travail amènera tous ceux qui le consulteront à pousser plus loin leurs recherches dans ce domaine et renforcer la connaissance et surtout que la science connaît une évaluation constante

*Liste  
bibliographique*

## Liste bibliographique :

### -Livres :

- ❖ JEAN- Edouard Grésy et autres, gérer les risques psychosociaux, performance et qualité de vie au travail, 2<sup>e</sup> édition ESF, pologne, 2013, p 47.
- ❖ Danielle Potocki Malicet, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, Edition, ECONOICA, paris, 1997, p 48.
- ❖ Conseil International des infirmiers (2020), La covid-19 à entrainé la mort de plus de 600 infirmiers dans le monde.
- ❖ Florence, Robin- quelque réflexions sur la souffrance des soignants françaises dans la crise sanitaire du covid-19, édition matériologique 2020/3 volum 18 p 107 à 113.
- ❖ Gollac Michel, Volkoff serge et Loupwalf « les conditions de travail » paris, la découverte (2002).
- ❖ Organisation international de travail, cinq manières de protéger les travailleurs de la santé devant la crise du covid-19 avril 2020).
- ❖ LETHIELLEUX, L, L'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines, 5eme édition l'extenso, paris, p 29.
- ❖ Guide- souffrance- au- travail- v9- basevo.2
- ❖ CITEAU Jean- pierre, Gestion des Ressources Humaines, 2éme édition, Amand colin, paris, 1997, p168.
- ❖ GOLLAC Michel, VOLKOFF Serg, les conditions de travail, édition la découverte, paris 2002.
- ❖ ROUSTAWG Gay, Le travail autrement, édition bradat, paris, 1989, p 66.
- ❖ Fieschi- Vivet Paul, droit du travail, Dalloz, édition, 3éme édition, paris, 1999, p 111.
- ❖ Bureau international du travail, guide de mise en place d'aménagements du travail équilibrés, 1<sup>er</sup> éd, copyright c organisation internationale du travail, Genève, 2019, p 51.
- ❖ Potin yvan, la Gestion des conflits dans les organisations, éd SREG, 2008- 2009, p 5.
- ❖ Pierre CHAUDAT et Renaud MULLER, les nouvelles organisations de travail entre souffrance et performance préface de Georges TREPO.
- ❖ Risque psychosociaux ( stress- mal être, souffrance,..) : Guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire Catherine BRUN- ARACT Aquitaine- 2005- 23p.
- ❖ Elafri Malika la souffrance au travail : constat et analyse ; Revue EL- Bahth en Science Humaines et sociales, Université du 8 mai 1945 Guelma ( Algerie).
- ❖ Souffrance au travail- Alexandre MERGUI, psychologue, paris, 12éme Cabinet psy- paris. Fr.

- ❖ Mahuerite Weber, 15 juillet 2012, « les causes et les effets de la souffrance au travail ».
- ❖ DANEZIES Philippe 1993, « Eléments de psycho dynamique du travail ».
- ❖ DEJOURS CHRISTOPHE, 1993, « coopération et construction de l'identité en situation de travail » in Multitude, la marche du temps.
- ❖ MOLINIER Pascales, 2011, « Les approches en cliniques du travail en France » in Revue psychologie Française.
- ❖ Angel. G et Mazet. P, (2004), « **Guérir les souffrances familiales** », paris ; Ed Dunod.

**-Sites internet :**

- ❖ [http://www.claire-iae-grenoble.fr/Comman/documents/2013\\_Mansour\\_commeiras\\_080742](http://www.claire-iae-grenoble.fr/Comman/documents/2013_Mansour_commeiras_080742).
- ❖ <https://www.tests-psychologiques.com/les-conséquences-de-la-souffrance-au-travail/>).

## *Annexes*

**Annexe N1 :**

**Université Abderrahmane Mira de Bejaïa**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Présentation :**

Nous sommes des étudiants de master en psychologie, option « psychologue du travail et des organisations » Nous préparons un mémoire de fin de cycle portant sur « l'incidence des conditions de travail durant la période du covid 19 sur la souffrance au travail des infirmiers »

Nous vous serons reconnaissantes de bien vouloir répondre à ces questions dont l'objectif est typiquement scientifique, et sachez que il n'existe pas de réponse juste ou fausse, donnez simplement des réponses qui vous conviennent en mettant une croix (x) dans la case correspondante. il est noté que l'anonymat de la personne sera sauvegardé et que les informations recueillies n'auront qu'une finalité strictement universitaire.

**Réalisé par :**

***Herroudje Fouzia***

***Izem Hassiba***

**1/- Donnée personnelles :**

**1- Genre :**

Homme

Femme

**2- Age :**

**3- statut médical :**

Médecin

infirmier

aide soignant

anesthésiste

radiologiste

**4- Ancienneté :**



## Les conditions de travail :

Veillez cocher dans la case du numéro qui correspond à votre attitude des items ci-dessous comme suit:

| Tout a fait en désaccord | En désaccord | Sans avis | D'accord | Tout a fait d'accord |
|--------------------------|--------------|-----------|----------|----------------------|
| 1                        | 2            | 3         | 4        | 5                    |

| N° | Item  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 01 | Il est facile pour moi de maintenir mes intentions et d'accomplir mon objectif professionnel.           |   |   |   |   |   |
| 02 | Il m'arrive de craquer dans mes tâches à cause de la pandémie.  |   |   |   |   |   |
| 03 | J'ai des conflits au sein de mon travail à cause des tâches supplémentaires qu'on me confie.            |   |   |   |   |   |
| 04 | J'ai l'impression à travers mon travail d'avoir une influence positive sur les gens.                    |   |   |   |   |   |
| 05 | Mon travail nécessite un haut niveau de compétence.   |   |   |   |   |   |
| 06 | Tous les agents de mon service rejoignent leurs postes en cas de nécessité de service.                  |   |   |   |   |   |
| 07 | Mes relations avec mes collègues sont agréables.  |   |   |   |   |   |
| 08 | Je me sens qu'il ya une surcharge pendant l'exercice de mes taches.                                     |   |   |   |   |   |
| 09 | La période du covid-19 a influencé le système d'horaire de travail.                                     |   |   |   |   |   |
| 10 | Au sein de notre organisation, il y'a une bonne communication.  |   |   |   |   |   |
| 11 | Le travail n'est pas stable pendent l'épidémie de covid-19.   |   |   |   |   |   |
| 12 | Le système de récupération est adapté selon les besoins de service.                                     |   |   |   |   |   |
| 13 | Les relations avec mon supérieur hiérarchique sont bonnes.  |   |   |   |   |   |
| 14 | La sécurité et santé des travailleurs est une responsabilité partagée.                                  |   |   |   |   |   |
| 15 | Tous les services au niveau de notre hôpital ont le même niveau de risque du covid-19.                  |   |   |   |   |   |
| 16 | La période de covid-19 et le confinement influence négativement sur les relations au travail.           |   |   |   |   |   |
| 17 | Mes compétence correspond aux exigences mon post.   |   |   |   |   |   |
| 18 | Notre organisation prend en compte nos avis dans sa politique d'amélioration des conditions de travail. |   |   |   |   |   |
| 19 | Les conditions de travail sont favorables à l'hôpital depuis le début covid-19.                         |   |   |   |   |   |
| 20 | Je me suis confronte au risques professionnel à cause du covid-19.                                      |   |   |   |   |   |
| 21 | Je préfère de travailler sur face et rentrer chez moi la fin de journée.                                |   |   |   |   |   |
| 22 | La période de covid-19 a bouleversé ma vie professionnelle dans cet hôpital.                            |   |   |   |   |   |
| 23 | Il y'a tout les moyens de sécurit au travail.   |   |   |   |   |   |
| 24 | Le travail de nuit est moins brouillant que celui de surface y compris durant la période de covid-19?   |   |   |   |   |   |

## Annexe N°2

### La souffrance au travail :

| N° | Item   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1  | Je n'arrive pas à dormir au souffre nausées par peur d'aller au travail.   |   |   |   |   |   |
| 2  | Je vois une dégradation de la condition de travail susceptible de porter atteinte à mes droits.                              |   |   |   |   |   |
| 3  | Je suis tendu je me sans gorge serrée ou j'ai la bouche sèche.   |   |   |   |   |   |
| 4  | Je me sens étrange à mon travail.  |   |   |   |   |   |
| 5  | Je me sans fatigue lorsque je me lève le matin et j'ai un manque d'énergie pour affronter le reste de la journée de travail. |   |   |   |   |   |
| 6  | Je travaille avec peur de perdre mon emploi.   |   |   |   |   |   |
| 7  | Parfois je me comporter d'une manière violente à cause des taches répétitives.   |   |   |   |   |   |
| 8  | Je suis confus, je n'ai pas les idées claires, je manque d'attention et de concentration.                                    |   |   |   |   |   |
| 9  | Je ne peux pas participer de décision dans mon travail.  |   |   |   |   |   |
| 10 | Je me sens calme lorsque je traite les problèmes émotionnels dans mon travail.   |   |   |   |   |   |
| 11 | Mes collègues avec lorsque je travaille sont respectueux.  |   |   |   |   |   |
| 12 | J'ai évité de parler de mes problèmes à autrui en espèrent que la situation s'améliore.                                      |   |   |   |   |   |
| 13 | J'ai l'impression d'être dépassé et de perdre le contrôle.   |   |   |   |   |   |
| 14 | Je ne trouve pas de solutions aux problèmes rencontrés dans mon travail.   |   |   |   |   |   |
| 15 | Je manque d'énergie dans les activités de loisirs avec ma famille.   |   |   |   |   |   |
| 16 | Mon travail m'ennuie de plus en plus.  |   |   |   |   |   |
| 17 | J'ai des difficultés à discuter avec mes collègues avec lesquels j'ai eu des circonstances d'harcèlement.                    |   |   |   |   |   |
| 18 | J'ai des variations de température corporelles subite (très froide au très au très chaud).                                   |   |   |   |   |   |
| 19 | Je sens que mon responsable ne me traite pas comme les autres collègues.   |   |   |   |   |   |
| 20 | Je me sens frustré pas mon travail.  |   |   |   |   |   |
| 21 | Les supérieurs hiérarchiques donnent de l'occasion pour les travailleurs de participer à la prise de décision.               |   |   |   |   |   |
| 22 | Je vois des comportements répétitifs qui touchent ma dignité au travail.   |   |   |   |   |   |
| 23 | Je m'inquiète de ce qui peut arriver le lendemain.   |   |   |   |   |   |
| 24 | Tout ce que je fais dans le cadre de mon travail n'a aucun sens.   |   |   |   |   |   |
| 25 | Je suis devenu plus insensible au gens de puis que j'ai ce travail.  |   |   |   |   |   |
| 26 | J'ai eu de mal à m'intégrer au sein de mon entreprise.   |   |   |   |   |   |

## Annexes N°2

### Items des conditions de travail

| N° de stratégie | La stratégie                | N° d'items                  |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 01              | Condition psychologique     | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22 |
| 02              | Condition physique          | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23 |
| 03              | Condition organisationnelle | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24 |

### Items de la souffrance au travail

| N° de l'implication | L'implication | N° d'items           |
|---------------------|---------------|----------------------|
| 01                  | Mal-Etre      | 1, 6, 11, 16, 21, 26 |
| 02                  | Harcèlement   | 2, 7, 12, 17, 22     |
| 03                  | Stress        | 3, 8, 13, 18, 23     |
| 04                  | Aliénation    | 4, 9, 14, 19, 24     |
| 05                  | Epuisement    | 5, 10, 15, 20, 25    |

### Notes attribuées pour les réponses des enquêtes

| Réponse                  | Note attribuée en cas de question positive | Note attribuée en cas de question négative |
|--------------------------|--|--|
| Tout a fait en désaccord | 1  | 5  |
| En désaccord             | 2  | 4  |
| Sans avis                | 3  | 3  |
| D'accord                 | 4  | 2  |
| Tout a fait d'accord     | 5  | 1  |

## Annexe N°2

### Descriptive des conditions et souffrance

| Statistiques descriptives |         |            |    |
|---------------------------|---------|------------|----|
|                           | Moyenne | Ecart type | N  |
| COND                      | 95,4138 | 5,12317    | 58 |
| SF                        | 70,7931 | 14,53460   | 58 |

### Corrélations des conditions et souffrance

| Corrélations |                        |       |       |
|--------------|------------------------|-------|-------|
|              |                        | COND  | SF    |
| COND         | Corrélation de Pearson | 1     | -,173 |
|              | Sig. (bilatérale)      |       | ,194  |
|              | N                      | 58    | 58    |
| SF           | Corrélation de Pearson | -,173 | 1     |
|              | Sig. (bilatérale)      | ,194  |       |
|              | N                      | 58    | 58    |

### Les variances des conditions et souffrance

| ANOVA <sup>a</sup>                                      |            |                  |     |             |       |                   |
|---|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Modèle  |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
| 1   | Régression | 1731,999         | 3   | 577,333     | 3,024 | ,037 <sup>b</sup> |
|   | de Student | 10309,518        | 54  | 190,917     |       |                   |
|   | Total      | 12041,517        | 57  |             |       |                   |
| a. Variable dépendante : SF                             |            |                  |     |             |       |                   |
| b. Prédicteurs : (Constante), CONDORG, CONDPHY, CONDPHY |            |                  |     |             |       |                   |

### La coefficients<sup>a</sup> :

| Coefficients <sup>a</sup>   |             |                               |                 |                           |        |      |
|-----------------------------|-------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
| Modèle                      |             | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. |
|                             |             | B                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1                           | (Constante) | 113,237                       | 34,252          |                           | 3,306  | ,002 |
|                             | CONDPHY     | -2,574                        | 1,095           | -,359                     | -2,350 | ,022 |
|                             | CONDORG     | 1,628                         | ,980            | ,242                      | 1,662  | ,102 |
|                             | CONDORG     | -,616                         | 1,072           | -,092                     | -,574  | ,568 |
| a. Variable dépendante : SF |             |                               |                 |                           |        |      |

## Les variances de la souffrance

| Tableau ANOVA          |                  |                |                  |     |             |       |      |
|------------------------|------------------|----------------|------------------|-----|-------------|-------|------|
|                        |                  |                | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig. |
| SOUFFRANCE *<br>statut | Entre<br>groupes | (Combiné<br>e) | 1848,595         | 4   | 462,149     | 2,403 | ,061 |
|                        | Intra-groupes    |                | 10192,922        | 53  | 192,319     |       |      |
|                        | Total            |                | 12041,517        | 57  |             |       |      |

## Résumé

Notre recherche s'inscrit dans la préparation du diplôme de master en psychologie du Travail et des organisations, effectuées à la recherche sur l'incidence des conditions de travail pendant la période de covid-19 sur la souffrance des infirmiers. Afin d'atteindre les objectifs tracés dans la présente Étude scientifique, des questions ont été émises au départ, ainsi des hypothèses souvent avancées pour justifier ces résultats reposent sur le classement en trois dimensions des conditions de travail. première dimension, les conditions psychologiques qui basent sur attitude des performances des salariés pour exécuter leur tâche dans la seconde dimension qui consiste les conditions physiques sont liées à l'environnement physique qui contient le bruit, la température irritante et toxique, les vibrations, et En troisième dimension qualifier les conditions organisationnelles qui contiennent la relation avec la hiérarchie dans l'entreprise et la communication entre les salariés.

La deuxième étude sur la souffrance au travail qui vise comme objectif général de raffiner la compréhension de la relation entre la conciliation travail-famille et la souffrance au travail, On entend souvent dire que le travail est idéal pour l'intégration sociale, qu'il permet la réalisation de soi, mais au quotidien, il semble que ce n'est pas toujours une réalité. Souvent, le travail est synonyme de souffrance, ce dernier peut être considéré comme construit multidimensionnel. Dans cette perspective la souffrance au travail peut être abordée à travers cinq dimensions développées par le modèle de Krassek Christophe Dejours.

Dans la présente recherche, nous avons opté pour une approche multidimensionnelle qui décrit les dimensions de la souffrance au travail Dans la première dimension, qualifiée le Stress, peut être définie comme l'ensemble des perturbations biologiques et psychiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Dans la seconde dimension qui consiste l'épuisement, c'est l'état d'une personne de métier dont les forces physique et le tonus nerveux se trouvent réduits par suite d'une charge de travail, excessive ou de conditions d'exercice éprouvantes, ce sentiment de découragement qui s'empare de beaucoup de travailleurs sociaux à un moment de leur carrière. la troisième dimension consiste le harcèlement moral considéré comme la situation de souffrance la plus destructrice et la plus traumatique. Elle est également la forme pour laquelle les sanctions sont

les plus importantes pour l'auteur comme pour le travailleur, après on a le quatrième Dimension qui consiste le mal-être qui désigne un état pénible et dans lequel ne sont pas, se profond le sentiment de malaise générale peut être d'origine physique ou psychique, et le dernier dimension qui découle d'aliénation qui est désigne une altération des capacités mentale d'un individus et engendre dans certains cas des conséquence juridique comme l'irresponsabilité pénale ou le placement sous un régime de protection comme la tutelle. Pour atteindre les objectifs de notre recherche, nous avons opté pour une démarche méthodologique quantitative. Cette contribution cherche à démontrer les incidences que peuvent engendrer les conditions de travail sur la souffrance au travail des infirmiers dans l'EPH de sidi aich, Cette méthode nous a conduits à appliquer un questionnaire construit de 58 questions réparties en trois axes : données personnelles, les conditions de travail, et souffrance au travail. Ce questionnaire a été distribué auprès d'un échantillon stratifié proportionnel constitué de 58 travailleurs de toutes catégories socioprofessionnels confondues comme d'autres variables socioprofessionnelles. et ce, selon les résultats obtenus lors des calculs, pour l'hypothèse qui dit : « Il ya une relation entre les conditions de travail et la souffrance au travail ». et cela vérifie par le coefficient de corrélation ( $r=0,210$ ) et par une signification ( $p= 0,068$ ) On peut remarquer d'après ces résultats que il ya une relation positive faible entre les deux variable. Donc notre hypothèse est confirmée

## **Abstract**

Our research is part of the preparation for the master's degree in Occupational and Organizational Psychology, carried out in research on the impact of working conditions during the period of covid-19 on the suffering of nurses. In order to achieve the objectives set out in this Scientific Study, questions were raised at the start, and the hypotheses often put forward to justify these results are based on the three-dimensional classification of working conditions. First dimension, the psychological conditions which base on employees' performance attitude to perform their task in the second dimension which consists the physical conditions are related to the physical environment which contains noise, irritating and toxic temperature, vibrations, and In third dimension to qualify the organizational conditions which contain the relation with the hierarchy in the company and the communication between the employees.

The second study on suffering at work, which has the general objective of refining the understanding of the relationship between work-family balance and suffering at work, We often hear it said that work is ideal for social integration, that it allows self-realization, but on a daily basis, it seems that this is not always a reality. Often, work is synonymous with suffering, the latter can be considered as a multidimensional construct. From this perspective, suffering at work can be approached through five dimensions developed by the krasek model Christophe Dejours.

In the present research, we have opted for a multidimensional approach which describes the dimensions of suffering at work. In the first dimension, called Stress, can be defined as all the biological and psychic disturbances caused by any aggression on an organism. . It occurs when there is an imbalance between the perception that a person has of the constraints imposed by his environment and the perception that he has of his own resources to face them. In the second dimension which consists of exhaustion, it is the state of a tradesperson whose physical strength and nervous tone is reduced as a result of an excessive workload or testing conditions of exercise. , this feeling of discouragement that seizes many social workers at some point in their career. The third dimension consists of moral harassment considered as the most destructive and traumatic situation of suffering. It is also the form for which the sanctions are the most important for the author as for the worker, after we have the fourth Dimension which consists of the malaise which designates a painful state and in which the feeling is not deep. General malaise can be of physical or psychological origin, and the last dimension which results from alienation which is designates an alteration of the mental capacities of an individual and generates in certain cases legal consequences such as criminal irresponsibility or placement under a protective regime such as guardianship. To achieve the objectives of our research, we opted for a quantitative methodological approach. This contribution seeks to demonstrate the implications

what can the working conditions cause on the suffering at work of nurses in the EPH of sidi aich, This method led us to apply a questionnaire constructed of 58 questions divided into three axes : personal data, working conditions, and suffering at work. This questionnaire was distributed to a proportional stratified sample made up of 58 workers from all socio-



professional categories combined as well as other socio-professional variables. And this, according to the results obtained during the calculations, for the hypothesis which says : « working conditions and suffering at work », and this is verified by the correlation coefficient ( $r = 0.210$ ) and by a significance ( $p = 0.068$ ) We can notice from these results that there is a weak positive relationship between the two variables, this means that despite the members of our sample manage to balance their lives family and their professional life still suffers at work. So our hypothesis is confirmed.