



Faculté des sciences humaines et sociales  
Département des sciences sociales

**Mémoire de Fin de cycle**  
**Thème :**



**L'effet de l'implication organisationnelle  
à long terme sur la santé au travail**

**Lieu d'enquête : L'entreprise des boissons « TOUDJA »**

**En vue de l'obtention du diplôme de master en  
sociologie**

**Option : sociologie de travail et des ressources humaines**

**Réalisée par :**

 TOUATI Yasmina  
 TAROUAN SAID Yasmina

**Encadré par :**

 Hocini Amar

**Année universitaire : 2015/2016**

# Remerciements

Nos remerciement en premier lieu le« BON DIEU » de nous avoir donné la volonté, la santé et la patience pour réaliser ce travail.

Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance à notre promoteur HOCINI AMAR pour son encadrement et ses conseils, orientations et son aide pour faire réalise un bon travail.

Nos grand remerciement et gratitude à tous les personnels de l'organisme d'accueil « Toudja » surtout à notre encadreur monsieur ASLOUN, qui nous a beaucoup aidée et mis à notre disposition pour tous les renseignements et les données pour l'élaboration de ce travail durant notre recherche.

Nous tenant à remercier nos familles et nos amis et tous les enseignements et les travailleurs de la bibliothèque de la faculté des sciences humains et sociales qui ont nous toujours soutenus surtout M<sup>r</sup> DABOUZE, KHODJA, CHALLALE, ainsi ont mis à notre disposition, et toutes les personnes qui nous ont aidées de près et de loin.

**Merci**

# dédicaces

Je dédie ce travail à mes très chers parents qui m'ont appris un magnifique modèle de persévérance et de patience et qui attendu et espérés ma réussite.

A mes très chers frères et sœurs qui n'ont jamais cessés de m'encourage dans la poursuite de mes études ainsi leurs enfants.

Mes adorables copines : Hanane, Sissa, Yasmina, Latifa, Chahinaz, Samira, loubna, Rbiha, Nawale, Noura, Kakou, Kanza .

Yasmina .

# dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

- En premier lieu à mes très chers parents qui ont attendu espérer ma réussite, que dieu les garde pour nous ;
- Mon adorable frère Hassen ;
- Mes chères sœurs et leurs enfants : Billel, Younes ainsi que leurs maris ;
- Mon fiancé Nabil, et toute ma belle-famille
- Mes tantes, et mon seul et unique oncle Rabia que j'adore ;
- Toute la famille Tarouan said ,et cousines et cousins sans exception ;
- Mes copines : Sissa, Yasmina, Celia, Rima, Naima ;

Mina

# Sommaire

Annexe

Liste des tableaux

Introduction

## **Chapitre I :Le cadre méthodologique de la recherche**

Préambule

1.1 -Les objectifs du choix du thème .....	07
1.2- La problématique.....	07
1.3- Les hypothèses.....	09
1.4- Définition des concepts.....	10
1.5- La méthode utilisée .....	11
1.6- La technique utilisée .....	12
1.7- L'échantillon d'étude .....	12
1.8 - Les études antérieures .....	13
1.9- Discussion de l'études antérieures .....	15

Résumé du chapitre

## **Chapitre II : L'implication organisationnelle**

Préambule

2.1-La notion de l'implication organisationnelle.....	19
2.2-Les dimensions de l'implication organisationnelle.....	26
2.3-Les facteurs de bases de l'implication organisationnelle.....	27
2.4-Les types d'implication organisationnelle.....	27
2.5-Les différentes approches de l'implication organisationnelle.....	28
2.6-Les différentes mesures de l'implication organisationnelle.....	29
2.7-Les déterminants de l'implication organisationnelle .....	30
2.8-Les critères importants de l'implication organisationnelle.....	31
2.9- Les causes et les conséquences de l'implication organisationnelle .....	32

2.10-Les effets de l'implication dans le contexte organisationnel .....	33
2.11-Le schéma de l'implication organisationnelle.....	34
Résumé du chapitre	

### **Chapitre III : La santé au travail**

#### Préambule

3.1-La notion de santé au travail.....	36
3.2-L'histoire des atteintes de la santé au travail.....	36
3.3-Les dimensions de la santé au travail.....	37
3.4- Les approches théoriques de la santé au travail.....	40
3.5-Les outils de mesures de la santé au travail.....	41
3.6-les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs.....	42
3.7- Les causes de la détérioration de la santé au travail .....	50
3.8-Les objectifs et domaines d'action des services de santé au travail.....	53
3.9-Les organismes de santé au travail .....	54
3.10- la promotion de la santé au travail .....	55
3.11- Les lois de L'OMS sur le bien-être au travail .....	60
3.12- Les maladies professionnelles .....	61

#### Résumé du chapitre

### **Chapitre IV : la présentation du lieu d'enquête et les étapes de la recherche sur le terrain .**

#### Préambule

4.1-Présentation du terrain de l'enquête.....	69
4.1.2 -L'historique de la SARL SET.....	69
4.1.3-La situation géographique de l'entreprise de Toudja.....	69
4.1.4-La structure organisationnelle de l'entreprise Toudja .....	70
4.1.5-Les missions de l'entreprise Toudja .....	71
4.2- Les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées.....	72
4.2.1-La pré enquête .....	72

4.2.2-La conception et la description des outils de mesure des variables.....	72
4.2.3-Le temps alloué à l'enquête.....	73
4.2.4-Le lieu d'enquête.....	73
4.2.5-Les difficultés rencontrées .....	73

Résumé de chapitre

## **Chapitre V:Analyse et interprétation des résultats de la recherche.**

Résumé de chapitre

5.1-La présentation des caractéristiques personnelles des membres de l'échantillon.....	75
5.2-L'analyse et interprétation des hypothèses.....	100
5.3-La discussion des résultats d'enquête .....	102

Conclusion.

Liste bibliographique.

Annexes.

## Liste des tableaux :

<b>Numéro</b>	<b>Tableaux</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'âge.	<b>75</b>
<b>02</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le genre.	<b>76</b>
<b>03</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté.	<b>76</b>
<b>04</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon la fonction occupée actuellement.	<b>77</b>
<b>05</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le service de rattachement.	<b>77</b>
<b>06</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le type d'emploi.	<b>78</b>
<b>07</b>	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle.	<b>78</b>
<b>08</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les douleurs (colique, maux de tête, douleurs musculaires, articulaire).	<b>80</b>
<b>09</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les troubles de sommeil.	<b>81</b>
<b>10</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur la fatigue au réveil.	<b>82</b>
<b>11</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur la sensation du mal être.	<b>82</b>
<b>12</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur l'angoisse et l'anxiété.	<b>83</b>
<b>13</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les crises de larmes et de nerfs.	<b>84</b>
<b>14</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les troubles de l'appétit.	<b>84</b>
<b>15</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur la perturbation de concentration.	<b>85</b>
<b>16</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les difficultés à prendre des décisions.	<b>86</b>
<b>17</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les comportements agressifs.	<b>87</b>
<b>18</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les difficultés à coopérer.	<b>88</b>
<b>19</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur la consommation médicamenteuse.	<b>88</b>
<b>20</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur l'apparition ou le renforcement d'addiction (café, tabac...)	<b>89</b>
<b>21</b>	l'effet des types d'implication organisationnelle sur les idées suicidaires ou mortifères.	<b>90</b>
<b>22</b>	Le rapport entre l'âge des salariés et les douleurs.	<b>90</b>



<b>23</b>	Le rapport entre le genre des salariés et les troubles de sommeil.	<b>91</b>
<b>24</b>	Le rapport entre l'ancienneté professionnelles et la fatigue au réveil et le malaise physique.	<b>91</b>
<b>25</b>	Le rapport entre les catégories socioprofessionnelles et l'anxiété et l'angoisse.	<b>92</b>
<b>26</b>	Le rapport entre les types d'emploi et les crises de larmes et de nerfs.	<b>93</b>
<b>27</b>	Le rapport entre la fonction occupée et la sensation de mal être.	<b>93</b>
<b>28</b>	le rapport entre le service de rattachement et les troubles d'appétit.	<b>94</b>
<b>29</b>	le rapport entre l'ancienneté professionnelle et la perturbation de la concentration des salariés.	<b>95</b>
<b>30</b>	le rapport entre les difficultés à prendre des décisions et la fonction occupée.	<b>95</b>
<b>31</b>	le rapport entre le genre et le comportement violent et agressif	<b>96</b>
<b>32</b>	le rapport entre le contrat de travail avec les difficultés à coopérer.	<b>96</b>
<b>33</b>	le rapport entre le service de rattachement avec le renforcement de la consommation médicamenteuse.	<b>97</b>
<b>34</b>	le rapport entre l'âge des salariés avec le renforcement d'addiction (café, tabac...etc)	<b>98</b>
<b>35</b>	le rapport entre la catégorie socioprofessionnelle avec les idées suicidaires ou mortifères.	<b>98</b>

# Introduction

### Introduction :

L'environnement du travail se fait l'écho des mutations et de l'instabilité du contexte économique aux quelle les entreprises s'adapter .Ces dernières sont contraintes de faire face a un environnement compétitif et hostile et à des exigences de performances et d'adaptabilité de plus en plus rudes, dans un contexte marqué par l'intensification du rythme de travail, la précarité d'emploi, les restructuration, l'urgence et le raccourcissement de délais .

Aujourd'hui les ressources humaines constituent les ressources principales de l'entreprise celle qui s'appuie de plus en plus sur aux pour renforcer sa position concurrentielle et assurer sa pérennité. Dans l'accomplissement de son travail, le salariés doit faire face aux multiples pressions qui lui imposent et de respecter une ligne de conduit qui assure la réalisation des objectifs de l'entreprise, les conditions de réalisation de ces objectifs sont souvent synonymes de demande alourdis, des pressions, les risques et des pénibilités auxquels il est contraint de s'adapter. Face a ces obligations et exigences continués, l'individu se voit progressivement dépouillé de ses ressources et ces capacités de faire face aux taches qui lui sont assignées, cela a pour conséquence direct une détérioration graduelle de son bien être physique et physiologique et mental (Maslach, schanfeli et leiter, 2001).

En effet, le «Bureau International du Travail 2000» constate que la souffrance au sein du milieu du travail de plus en plus fréquents, et alerte sur l'ampleur grandissante de cette souffrance ,et que les problèmes liés à une mauvaise santé mentale constituent la quatrième cause d'incapacité au travail, aussi l'OMS a estime que, d'ici 2020 la dépression deviendra la principale cause d'incapacité au travail ; en conséquence que on va assister à une augmentation des maladies liées au travail, tout comme à une grande consommation des médicaments psycho-actifs.

En conséquence, la protection de la santé au travail devient ainsi un impératif qui concerne tant les employeurs, les salariés, les médecins de travail, les comites d'entreprise...etc.

C'est dans ce contexte que nous élaborons une recherche dans un objectifs de montrer l'impact des variables discrétionel tel que l'implication organisationnelle à long terme sur la santé au travail dans l'entreprise des boissons Toudja qui est une entreprise national spécialisée dans la production des eaux et des jus qui situé dans le village Toudja .Et pour y arrivé à attendre cet objectif, nous avons choisi une démarche méthodologique qui est subdivisée en plusieurs parties qui sont les suivantes :

**1-la première partie :** elle est théorique et elle contient trois chapitres à savoirs :

- ❖ Le premier chapitre : sera consacrée à présenter la démarche méthodologique laquelle on a opté afin de réaliser ce travail.
- ❖ Le deuxième chapitre : porte sur l'implication organisationnelle.
- ❖ Le troisième chapitre : porte sur la santé au travail.

**2- la deuxième partie :** elle est pratique et contienne deux chapitres

- ❖ Le quatrième chapitre : concerne les particularités de l'entreprise, lieu de l'enquête et la recherche sur le terrain.
- ❖ Le cinquième chapitre : porte sur l'interprétation des résultats et la vérification des hypothèse, l'analyse et l'interprétation des résultats afin de les confirmer ou infirmer ou sein de l'entreprise des boissons (eaux, jus ) Toudja.

Pour achever, une discussion des résultats d'étude et une conclusion finale ainsi des suggestions pour mieux aboutir à un travail qui a du sens.

# Chapitre I

## **Cadre méthodologique de la recherche**

- **Préambule :**

Ce premier chapitre est d'ordre théorique, il est consacré pour le cadre méthodologique de la recherche qui réunit : les raisons et objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts clés, la méthode et les techniques de la recherche.

### **1- Les objectifs du choix du thème :**

En somme, les objectifs de cette recherche sont les suivants :

- Vérifier l'impact des trois figures de l'implication organisationnelle à long terme sur la santé des salariés au sein de l'entreprise des boissons Toudja.
  - l'effet de l'implication affective à long terme sur la santé des salariés ;
  - l'effet de l'implication normative à long terme sur la santé des salariés ;
  - l'effet de l'implication calculée à long terme sur la santé des salariés.

**Problématique :**

Sur le marché de l'emploi où règne une concurrence exacerbée, l'exigence première est non seulement de recruter des ressources humaines de qualité, présentant un haut niveau de qualification, mais aussi de les maintenir et de consolider leur implication vis-à-vis du système organisationnel, c'est-à-dire de réduire les comportements d'absentéisme et de démission, et d'inciter les individus à agir conformément aux intérêts de l'organisation. Autrement dit, renforcer la relation qui lie les individus à leur organisation. À ce titre selon Morrow (1983) « l'implication au travail désigne la mesure dans laquelle la personne s'identifie avec son travail et dans laquelle ses performances au travail affectent son estime personnelle. Dans cet environnement très concurrentiel, une plus grande attention devrait être accordée alors aux conditions créatrices d'implication organisationnelle à savoir engagé, motivé, satisfait, identifié...etc., les salaires dans leur travail.

Des coûts engendrés par la perte d'une ressource rare, en terme de compétence et de temps lié au recrutement et à la formation d'un nouveau collaborateur, en terme d'image aussi sont très élevés. Désormais le maintien des compétences ne dépend plus seulement de l'entreprise qui enverra en formation mais, du salarié lui-même qui doit désirer de rester dans la course et prendre en main sa propre employabilité.

Cela implique la nécessité d'une adaptation permanente de plus en plus rapide réactive de l'entreprise et des hommes aux environnements techniques, économiques, politiques et sociaux afin d'atteindre les objectifs de performance d'une part, et de répondre correctement aux besoins des salariés d'une autre part afin d'atteindre les objectifs personnels de ses employés.

Sur cet arrière-plan, il ressort très clairement que les ressources humaines ne peuvent en aucun cas être profitable à l'entreprise si ces dernières ne sont pas profondément impliquées dans l'organisation. Autrement dit, les efforts de l'entreprise liés au recrutement et à la formation d'un nouveau collaborateur restera sans effets sur l'atteinte des objectifs de performance sans offrir à ce dernier les moyens permettant son implication vis-à-vis des objectifs et des valeurs de l'organisation qui l'emploie.

Ainsi, il est admis aujourd'hui, que les efforts d'implication organisationnelle de la ressource humaine qui dépendent essentiellement des pratiques de la GRH adoptées par les entreprises ont comme but l'atteinte des objectifs de performance. Dans cette recherche, nous envisagerons les déterminants des états de santé comme reliés à la structure de l'implication organisationnelle de chaque salarié. Nous considérerons, ici, que le profil d'implication d'un salarié envers son organisation est l'un des causes principales de son état de santé actuelle. La

méta-analyse d'Allen et Mayer et al (2001) montre que les OCB (Organization Commitment Béhaviere) corrént positivement mais faiblement avec l'implication affective et normative et qu'ils ne corrént pas avec l'implication de continuité.

Selon( ALLEN ET MEYER,1993)les différentes états de santé se trouvent associés à chaque forme d'implication organisationnelle :l'implication(involverment),les bénéfices identitaires ou le respect de valeurs partagées entraînent l'émergence d'une implication affective (état d'esprit de désir) ;la perception d'une absence d'alternatives ou d'évitement des inconvénients liés au départ génèrent de l'implication calculée(état d'esprit de cout perçu) ;la socialisation ou l'exercice de la norme de réciprocité se traduit par l'implication normatif(état d'esprit d'obligation).Nous considérons également que les caractéristiques de l'environnement de travail génèrent, parallèlement à l'émergence d'un profil d'implication donnée ,des expériences affectives positives ou négatives, ce qui fait que le profil d'implication organisationnelle d'un individu devrait être corrélé aux états de santé qu'il ressent(Weiss et cropanzano,1996).

Partant de ce constat, et sur la base des indications fournies par la littérature dans ce domaine, il nous semble opportun d'adopter l'approches tridimensionnelle de Allen et Meyer(1993)dont nous retenons leur conceptualisation de l'implication définit comme l'identification aux buts et aux valeurs de l'organisation, la volonté de rester membre, et le devoir moral du salarie envers l'organisation .

Par ailleurs, il est à signaler que l'implication affective ou subjective représente le lien fort entre le salarie et son organisation, une attitude favorable du salarie à l'égard de son entreprise d'où l'amélioration de son état général de santé au travail, et ce, contrairement aux deux autres types d'implications représentant un lien fragile entre l'individu et l'organisation. Il est à signaler à ce titre, que le mode d'implication affective est déterminé principalement par les pratiques de GRH stratégique (Delaney et Huselid,1996 ;Youndt et al.,1996 ; Tsui et al.1997) ,qui sont centrées sur le développements de la motivation et des compétences du personnel.

Autrement dit, l'objectif de la GRH stratégique est de générer un contexte de travail de type "knowledge work" (Youndt et al ,1996), qui admet que les effectifs disponibles puissent être excédentaires par rapport aux objectifs immédiats. En effet, le personnel qui estime être "valorise" au travail se sentira moins stressé, angoissé, épuisée, déprimé.

Alors que cela pourrait être le contraire dans le cas d'un contexte où la main d'œuvre est peu motivée et valorisée. D'après Jean-Pierre Limousin(2010) , la santé et la sécurité est



une démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise ,qui sont au carrefour d'exigence multiples à prendre en compte, humaine ,organisationnelle, économique et technique.<sup>1</sup>

La prévention et la protection des travailleurs au sein de leur travail contre tous risques ,incendies, maladies générale ou professionnelle ou accidents du travail est devenue l'un des objectifs primordiaux ,de plusieurs recherche menées par des sociologues ,psychologues, médecine du travail , et économistes en santé afin de défendre les besoins ,les utilitaires et les droits des travailleurs tels que le souligne Xavier Greef : « la caractérisation du besoin de soin ,de santé et le choix des moyens d'y faire face étant devenue l'une des préoccupations majeurs de l'humanité . »<sup>2</sup> afin de satisfaire et d'amélioré les conditions et les situations du travail de chaque salarié, plus précisément la santé au travail qui est un élément essentiel visant à supprimer ou à limiter certains effets nuisible sur l'être humain (santé physique et mental) et sur son environnement afin de répondre à leurs attentes et les objectifs de l'entreprise qui les emplois.

En s'appuyant sur ces arguments, nous tenterons d'examiner les relations possibles entre le niveau de chacune des trois formes d'implication organisationnelle et les états de santés des salaries de l'entreprise des eaux de Toudja spécialisée dont la production des boissons (eaux, jus).

Pour ce faire, nous formulerons notre question de recherche ainsi que nos hypothèses comme suit :

- Les trois formes d'implications organisationnelle suscitées sont-elles corrélées de la même manière avec les états de santés des salaries de l'entreprises « des boissons de Toudja » ?
- Autrement dit quel est l'effet de l'implication organisationnelle affective sur la santé la santé au travail ?
- quel est l'effet de l'implication organisationnelle calculée sur la santé la santé au travail ?
- quel est l'effet de l'implication organisationnelle normative sur la santé la santé au travail ?

<sup>1</sup> -ACHET Isabelle, Jean –LUC Delaflore et al, comment concilier la performance et le bien-être au travail ,édition ,Équis (EFMD),université dauphine de Paris,2010 ,P27.

<sup>2</sup> -XAVIER Greef et autres , Encyclopédie économique, édition economica ,Paris1990,p1343.

**Hypothèses :**

Précisément, les relations envisagées entre le niveau de chacune des trois formes d'implication organisationnelle et les états de santé au travail sont :

- L'implication organisationnelle affective ou subjective est marquée par le désir de rester membre dans l'entreprise .Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme sera donc corrélé à davantage d'état de santé positifs.
- L'implication organisationnelle calculée est marquée par le cout perçu. Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme sera donc corrélé avec davantage d'états de santé négatifs.
- L'implication organisationnelle normative est marquée par l'obligation du salarié à rester membre dans l'entreprise. Selon que la conformité à la norme est ressentie de manière positive (plaisir ressenti à respecter la norme)ou négative (menace de sentiment de culpabilité en cas de défaillance),l'état de santé des salariés pourra être positif ou négatif à long terme .

### 3-Définition des concepts clefs

**Définition de concept:** Le concept est une abstraction, une pensée, un moyen de connaissance « la logique de l'essence de la qualité essentielle ». <sup>1</sup> Est un élément de base dans toute recherche, car il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs des phénomènes, il sert aussi comme guide de la recherche, d'après cette définition nous allons définir les concepts relatifs à notre thème de recherche, qui sont :

#### 3.1-L'implication :

L'implication au travail « c'est un concept socio psychologique qui traduit l'état de la relation qui s'est construit entre le travailleur et son entreprise .Elle traduit en générale la prédisposition, l'adéquation entre la situation professionnelle qui fait l'entreprise a son personnels et les attentes de ce personnels . »

D'après THEVENET(2002) « l'implication des salaires est perçu comme un avantage compétitif et les responsabilités hiérarchiques sont les mieux placés pour le développer, la relation entre l'entreprise et les salaires chercher la molécule de l'implication, le stimulus sous forme de politique de gestion du personnel est illusoire et vain »<sup>2</sup>

Selon ALLEN et MAYER (1996) l'implication organisationnelle est « l'ensemble des prédispositions mentales ou un état (sentiments et /ou croyance) concernant la relation d'un employé avec l'organisation.» a permet de traduire une relation entre l'individu et son organisation qui l'emploie sous trois formes ou types d'implication et ses implications ont en commun le fait que l'individu accepte les buts et les valeurs de son organisation et qu'il la valorise en tant que telle, indépendamment des avantages qu'il peut en retirer.

- **l'implication affective :** qui se réfère l'attachement émotionnel, a une identification et a une implication des salaires vis-à-vis de l'organisation. L'employé avec une forte implication affective reste dans l'organisation parce qu'il le veut bien, exemple d'item : « je suis fier d'appartenir à cette organisation».
- **l'implication normative :** qui se réfère à un sentiment d'obligation .l'employé avec un haut niveau d'implication normative sent qu'il devrait rester dans l'organisation .L'expression « ought to » utilisée par Meyer et Allen évoqué devoir moral , exemple d'item évaluant cette dimension : « il ne serait pas moralement correct de quitter mon organisation maintenant ».

<sup>1</sup>- Madeline Grawitz, Opcit. P 18.

<sup>2</sup>- THEVENT Maurice ,impliqué les personnes dans l'entreprise, Paris ,édition Liaisons ,page 144.

- **L'implication calculée ou continue** : Se réfère à une attention donnée aux coûts associés au fait de rester dans l'organisation pour Meyer et Allen, les employés ayant une forte implication continue restent dans l'organisation parce qu'il en a besoin, exemple d'item Meyer et Allen : « quitter mon organisation maintenant aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantage ».<sup>1</sup>

### **-Définition opérationnelle de l'implication:**

C'est les résultats obtenus par les enquêtés aux 18 items de l'échelle tridimensionnelle d'Allen et Meyer 1990.

**L'implication affective** : C'est les résultats obtenus par les enquêtés aux items de l'échelle tridimensionnelle d'Allen et Meyer 1990 qui sont représentés par les numéros ; 1.2.3.4.5.6 (voir l'échelle en annexe).

**L'implication calculée** : C'est les résultats obtenus par les enquêtés aux items de l'échelle tridimensionnelle d'Allen et Meyer 1990 qui sont représentés par les numéros ; 7.8.9.10.11.12 (voir l'échelle en annexe).

**L'implication normative** : C'est les résultats obtenus par les enquêtés aux items de l'échelle tridimensionnelle d'Allen et Meyer 1990 qui sont représentés par les numéros ; 13.14.15.16.17.18 (voir l'échelle en annexe).

### **3.2-La santé :**

Selon le dictionnaire sociologique, « le mot santé fait référence à la capacité mentale, physique et spirituelle de vivre, de travailler et d'interagir joyeusement avec l'environnement »<sup>2</sup>.

Et d'après Péquignot « la santé n'a jamais été une donnée, elle a toujours été une conquête difficile, surmontant ou rusant, supprimant ou cohabitant avec les maladies »<sup>3</sup>

Claude Louche, la santé est une notion fluctuante et relative selon les époques, les risques encourus de l'environnement culturel. Ainsi peut être proposée une approche plus dynamique encore que celle de l'organisation mondiale de la santé ; est alors un état physique et mental relativement exempt des gênes et de souffrance, qui permet à l'individu de fonctionner aussi efficacement et aussi longtemps que possible.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - Claude Fabre, opcit, p156,157 .

<sup>2</sup> -GANGIN Lhenm George, santé concept vulgaire et questions philosophique, édition stable, Pin Balam1990, p07.

<sup>3</sup> -FALZON Pierre, ergonomie, 1<sup>ere</sup> édition, PUF,2004 , p 74.

<sup>4</sup> - CLAUDE Louche, introduction a la psychologie de travail et des organisations (concepts de base et application), éd, Armande colin, P 155.

Selon PACKAGE, « c'est l'évaluation des capacités psychique et physiologiques en fonction d'âge au sein de la population actifs »<sup>1</sup>.

### **-Définition opérationnelle de concept santé**

C'est les résultats obtenus par les enquêtés aux items de l'échelle de diagnostic des risques psychosociaux et du stress en particulier liée au travail de « le WOOCQ package » 2001 qui sont représenté par les numéros 65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75 ,76,77,78 (voir l'échelle en annexe).<sup>2</sup>

### **4-La méthode de la recherche utilisée :**

Toute recherche implique une méthode qui est définie comme : «un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif »<sup>3</sup> et elle est déterminée par le problème de recherche envisagé.

La nature du thème choisi nous a exigés d'opter pour la méthode quantitative qui est définie selon BOUDON Raymond comme : « celle qui recueille des informations compatibles d'un élément à un autre parmi l'ensemble des éléments et que cette compatibilité entre les informations c'est elle qui permet après de faire les statistiques et d'une manière générale l'analyse quantitative des données ».<sup>4</sup>

Pour nous c'est un moyen efficace pour tester nos hypothèses de recherche ce qui va nous encourager à l'utiliser pour montrer les effets de l'implication organisationnelle de longue terme sur la santé au travail.

### **5- La technique de recherche utilisée :**

- **Le questionnaire :**

Nous avons utilisé dans notre recherche la technique du questionnaire, qui selon CLAUDE Jean est une « technique directe pour la recherche scientifique qui permet de questionner les individus d'une manière directe pour collecter des informations et de constituer des relations méthodiques et faire des comparaisons numériques »<sup>5</sup>.

Est définit aussi par Madeline Grawitz comme : « une technique directe d'investigation scientifique utilisée au pris d'individus qui permet de les interroger d'une

<sup>1</sup> -Revue bi- annuelle Numéro 02,Septembre2005 ,prévenir ensemble les risques d'atteints psychologiques au travail, P 06 .

<sup>2</sup> -Webmestre @mémoire on line.con

<sup>3</sup>-ANGERS Maurice, Initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, Alger, p58.

<sup>4</sup>- BOUDON Raymond, En les méthodes sociologie, Paris, P .U .F, 1969, p 31.

<sup>5</sup>- CLAUDE Jean, L'entretien par questionnaire, université de Bruxelles Belgique, 1982 p .29 .

façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées ».<sup>1</sup>

Notre questionnaire, sera destiné aux employés de l'entreprise « des boissons de TOUDJA » occupant les postes suivants : cadres, agents de maîtrise, agents d'exécution.

### 6- L'échantillon d'étude :

« L'échantillon est un sous ensemble d'élément d'une population données »<sup>2</sup>.

Selon GRAWITZ Madelin : « il désigne un ensemble dont les éléments sont choisis par qu'ils possèdent une même propriété et qu'ils sont de même nature ».<sup>3</sup>

Concernant le type d'échantillonnage, on opté pour un échantillon stratifié qui d'après ANGERC Maurice : « une sorte d'échantillonnage probabiliste, qui part de l'idée qu'une ou plusieurs caractéristiques distinguent les éléments d'une population ,et qu'il ya lieu de tenir compte avant la sélection ce procédé permet de créer des sous groupes ou strates ayant une certaine homogénéité. <sup>4</sup> »

La population d'entreprise des boissons de Toudja représente (175) employés, on a sélectionnée un échantillon de (99) salariés qui ont une ancienneté professionnelle plus de 03 ans répartis comme suit :

**Tableau n°1 : l'effectif de l'entreprise des boissons Toudja :**

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	Echantillon	Pourcentage
Cadres	37	33	22 %
Agent de maîtrise	53	33	22 %
Agent d'exécution	60	33	22 %
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>99</b>	<b>66 %</b>

## 7 - les études antérieures sur l'implication organisationnelle.

### 7.1-L'étude de BECKER(1960) :

Il a livré une analyse percutante de mécanisme d'implication organisationnelle, selon lui : « le terme d'implication renvoie au processus par lequel divers types d'intérêts sont

<sup>1</sup> -GRAWITZ Madelin, lexique des sciences sociale, puf, Paris 1970,p 146 .

<sup>2</sup> - DEPELIEU F., la démarche d'une recherche en sciences humaines, édition de Boeck, Québec, 2000, p 214.

<sup>3</sup> - GRAWITZ Madelin , OPCIT, p 876.

<sup>4</sup> -ANGERC Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition, Casbah, Alger, 1997, P231.

progressivement investis dans l'adoption de certaines lignes de conduites avec lesquelles ils ne semblent pas avoir de rapport direct ».

En d'autre terme, l'implication du salarié ne se réalise qu'à partir du moment où celui-ci éprouve le sentiment de développer des investissements perdus (side-bets). Ces derniers constituent pour le salarié une rente professionnelle d'autant moins transférable qu'elle se bénéficie avec l'accumulation de l'expérience s'accroît, l'individu en arrive malgré lui à conforter son implication envers son organisation afin d'éviter de perdre tout ou partie de ce capital cas de départ définitif. Ce mécanisme caractérise ce que Becker appelle : « implication par défaut ».<sup>1</sup>

### **7.2-Le modèle de PORTER et al (1974) :**

Ce modèle de mesure domine très largement par son utilisation : l'Organization Commitment Questionnaire(OCQ) de Porter et Allen (1974).

Depuis sa création, l'instrument jouit d'une forte popularité. Pourtant, la littérature relève une ambiguïté : certains auteurs considèrent l'échelle comme unidimensionnelle, alors d'autres prétendent qu'elle aborde les différentes facettes de l'implication. Sur la base de propre définition de l'implication, PORTER et ALLEN conçoivent l'OCQ(Organisation Commitment Questionnaire). l'instrument se compose de 15 items visant à appréhender les trois composantes identifiées par les auteurs :

- L'échelle de PORTER et al. (1974) :

Sur la base de leur propre définition de l'implication, Porter et al. (1974) conçoivent l'OCQ (Organizational Commitment Questionnaire). L'instrument se compose de 15 items visant à appréhender les trois composantes identifiées par les auteurs.

### **7.3-L'étude de l'implication organisationnelle de MEYER et ALLEN:**

#### **▪L'étude de SHERMERHORN (2002) :**

Il nous parle de l'implication organisationnelle comme l'identification à l'entreprise, qui une attitude en vertu de laquelle une personne partage les valeurs de l'entreprise et adhère à sa mission il nous dit que les deux formes d'identification à l'entreprise sont :

**a. L'identification affective :** Ou le salarié demeure au service de l'entreprise parce qu'il le désire fortement. Par ailleurs il présente les caractéristiques suivantes :

-il partage les buts et les valeurs de l'entreprise.

-il fournit les efforts nécessaires pour la bonne marche de l'organisation.

<sup>1</sup> - BONARDI Christine et autre, psychologie sociale appliquée « emploi, travail et ressources humaines » in presse éd », Paris, 2004, P 132.

- il désire personnellement être associé à l'entreprise.
- il est loyal intéressé à la bonne marche de l'organisation.

**b. L'identification de convenance :**

Le salarié demeure au service de l'organisation tout simplement parce qu'il ne peut se permettre de faire autrement .Il craint de perdre les avantages ou les privilèges acquis avec le temps et ressent une éventuelle démission comme une balance défavorable entre ce qu'il perd et ce qu'il pourrait gagner.<sup>1</sup>

**▪L'étude de comportement au travail**

D'importants efforts ont été réalisés pour l'étude du rôle de l'implication organisationnelle sur le comportement au travail, nous nous focaliserons sur deux types de comportement, les comportements de retrait et les comportements de citoyenneté organisationnelle. Le terme de retrait fédère un ensemble varié de comportements .Selon le cas, il relève soit de l'intentionnalité soit de l'acte proprement dit.

MORROW (1993) décrit les OCB comme présentant d'importantes similarités avec la plupart des formes d'attachement .Quatre recherche sont identifiées par Morrow entre 1983 et 1990, mais aucune n'envisage le lien entre les OCB et l'implication organisationnelle .A partir du milieu des années 198,de nombreuse études se sont attachées à cerner l'implication organisationnelle sur les OCB . De ce point de vue, dans leur point de vue, dans la grande majorité, montre que la nature des relation empirique conforte les hypothèses théoriques établé par MAYER et ALLEN.

Dans leur grande majorité les recherches attestent des relations significatives entre l'implication organisationnelle et l'intention de départ. Lorsque l'implication des salariés est élevée leur intention de partir de leur organisation diminue, à l'inverse quand leur implication est faible leur intention de quitter s'accroît .En autre terme l'implication organisationnelle est une fonction de l'intention de départ .Cette donnée empirique stable correspond au modèle unidimensionnel de l'implication organisationnelle s'applique différemment au modèle des trois composantes de MAYER et ALLEN(1991)

La méta-analyse récente d'ALLEN et MAYER et al (2001) permet de montre la valeur moyenne des relations empirique entre l'intention de départ et les trois dimensions de l'implication organisationnelle sont toutes négatives(affective ,normative, continu).Conformément à la nature intrinsèque de cette attachement ,la corrélation moyenne aurait dû restituer une valeur positive, l'interprétation de ce résultat de ce résultat doit être assortie d'une éventuelle prise en compte de la magnitude de l'implication continu qui peut

<sup>1</sup> - BONARDI Christine et autre, OPCIT, P142.



être forte ou faible. Ainsi une personne qui présente un degré élevé d'implication continuée sera-t-elle plus encline à rester membre de son organisation dans la mesure où elle cherchera avant tout à éviter les coûts liés à son départ, un faible degré d'implication de continuité n'apporte pas une garantie de stabilité systématique. Pour que cela soit le cas, le salarié doit éprouver une implication affective élevée à l'égard de son organisation. Autrement dit, l'étude de l'intention de départ, et par extension celle des composantes de l'implication organisationnelle pour fournir une vision réaliste des rapports que les salariés entretiennent avec leur organisation.

L'analyse d'ALLEN et MAYER montre finalement que les OCB corrélaient positivement mais faiblement avec l'implication affective et normative et qu'ils ne corrélaient pas avec l'implication de continuité. et également dans la littérature une structure élargie du concept de comportements de citoyenneté organisationnelle. Celle-ci reprend la structure de ORGANE (1988) qui introduit aux côtés de l'altruisme et de la conscience professionnelle, la courtoisie, l'esprit d'équipe (*sportmanship*) et le civisme. Peu de recherches ont examiné les relations entre l'implication organisationnelle et ces différentes dimensions. Dans une étude réalisée sur un échantillon de 145 employés d'une administration gouvernementale, RIOUX et PENNER (2001) ont montré que l'altruisme, le civisme et l'esprit d'équipe étaient les seules composantes influencées par l'implication organisationnelle<sup>1</sup>.

## 9-Discussion des études antérieures :

L'analyse de Becker : traduit la relation entre le salarié et son implication dans son organisation qui se résume en l'adoption de certaines lignes de conduites du fait de fait de ses intérêts au sein de cette dernière qui sont valables pour les uns et pour les autres, donc Becker considère le calcul comme base d'attachement à l'organisation.

A propos de l'étude Porter et Allen comme le dit Commeiras(1974) L'OCQ possède des qualités psychométriques importantes, démontrées dans différentes études. En particulier, PORTER et ALLEN(1979)aux mêmes, ainsi que MOWDAY et ALLEN ( 1982 ) font remarquer que :

-l'outil possède une cohérence interne élevée et une fiabilité forte.

-l'échelle est stable ; les auteurs montrent que des mesures effectuées sur des périodes courtes( 04 mois)sont homogène.

<sup>1</sup> - - BONARDI Christine et autre, psychologie social appliquée « emploi, travail et ressources humaines » in presse éd », Paris, 2004,P 143 .

-sa validité convergente est satisfaisante :ses indications sont convergentes avec celles fournies par des échelles de motivation ou d' intention de rester.

-sa validité discriminante est forte : elle permet de distinguer clairement le concept d'implication des concepts proches comme l'engagement au travail, la satisfaction ,ou l'implication dans la carrière .les corrélations observées avec ces concepts confirment son indépendance.

-Sa validité de prédiction est élevée : de nombreuses études démontrent que L'OCQ fournit des prédictions fiables concernant les comportements des salariés (efforts au travail ,performance, absentéisme, intention de partir ,etc.) par contre ,des critiques fortes lui sont adressées :

Le mélange d'aspects attitudeux et comportementaux lui est reproché (reichers, 1985 ; neveu, 1993).l'échelle comporte des items mesurent l'implication attitudeux (identification aux valeurs de l'entreprise )et des items évaluant des intentions de comportement .Ces items polluent la validité de mesure de l'implication ;l'échelle confond le concept d'implication avec ses effets .(intention de départ des salariés).

-Sa structure factorielle ne pas stable ;alors que certains chercheurs constatent une structure unidimensionnelle ,d'autre obtiennent une structure multidimensionnelle. Les dimensions identifiées par ces derniers sont divergentes.

-Certains items posent des difficultés de compréhension .Dans une étude récente, nous constaté que l'item3 « j'éprouve très peu de loyauté envers cette entreprise » et l'item10 « je suis très heureux d'avoir choisi, à l'époque de mon recrutement, de travailler pour cette entreprise plutôt que pour autre »sont mal compris par les personnes interrogées. A cet égard, il semblerait utile de reformuler certains items, pour réduire les ambigüités liées à la traduction ».<sup>1</sup>

Ce qui concerne l'étude de MAYER et ALLEN, on peut faire deux critiques majeures à cette échelle :

Le manque de distinction entre les dimensions affectives et normatives lui est reproché. Sur la base des études disponible, neveu (1993) et Randall et Allen (1990) affirment que la distinction entre les deux facettes n'est pas clairement démontrée.

Ses propriétés psychométriques ne sont pas totalement démontrées.

Contrairement au questionnaire de l'implication organisationnelle de Porter, plus ancienne, l'échelle d'Allen et Mayer a été peu testé .On connaît moins bien ses qualités méthodologiques.

---

<sup>1</sup> -Claude Fabre , opcit ,p155,156 ,157 .

L'échelle possède malgré tout de nombreuses qualités, et des travaux récents relativisent les critiques formulées précédemment :

-la fiabilité et la cohérence interne de l'échelle ont été démontrées.

-la tridimensionnalité de l'échelle a été prouvée dans des études méthodologiques .Hackett, Bycio et Hausdorff (1995) admettent que la structure factorielle de l'échelle est stable .Allen et Meyer et Smith( 1993 ) démontrent la présence de trois dimensions de l'implication .

-l'interchangeabilité de la sous-échelle d'implication affective avec le questionnaire de l'implication organisationnelle de Porter et un tout .Randall(1990)note que la dimension affective de l'échelle d'Allen et Mayer et le questionnaire de l'implication organisationnelle sont très fortement corrélées ,ce qui prouve qu'elle mesurent la même chose .L'échelle d'Allen et Mayer utilise( 06) items pour mesuré l'implication affective ,au lieu des(15)questionnaire de l'implication organisationnelle .

Pour l'étude de Shermerhorn, considère que l'implication organisationnelle comme l'appartenance à l'entreprise, on adoptant ses valeurs et ses règles et les partagées dont l'objectif et d'assurer la satisfaction des uns et des autres (salariés –dirigeant).

### **Résumé du chapitre**

En guise de conclusion à ce chapitre, il apparait clairement qu'on a cerné notre sujet et posé le problème notamment qui concerné l'implication organisationnelle des salariés dans leurs entreprise on nous basant sur la santé et le bien être des travailleurs au sein de leur travail.

# Sommaire

**Préambule :**

L'implication organisationnelle a fait l'objet de nombreux travaux visant à comprendre ses dimensions, ses mécanismes ses déterminants et ses effets, la littérature fait ressortir des divergences quant à sa conceptualisation que ce soit au niveau des notions ou des mesures ou bien des théories ,ce que nous allons exposer dans ce présent chapitre.

**2.1-La notion de l'implication organisationnelle****2.1.1-la nature de concept d'implication organisationnelle**

Avant de se déverser sur les différentes définitions de l'implication organisationnelle, il fut d'abord cerner le concept de façon globale : l'implication organisationnelle doit-elle être considérée comme une attitude, ou comme un comportement ? Dans quelle mesure l'implication représente te-elle un concept distinct des formes d'implication ?les points suivants permettront d'apporter des éléments de réponse.

**2.1.2-Les différentes définitions de l'implication organisationnelle**

Selon MEYER et HERSCOVITCH (2001) la définition l'implication organisationnelle de la transposer avec la définition de l'implication au travail ;les deux établissent comme force qui caractérise le lien qu'une personne entretient avec son organisation ;cette force peut prendre trois formes hétérogènes :affective ,calculé et normative .la première ,qui est affective ,renvoie à la volonté de l'individu d'adhérer aux buts et aux valeurs de l'organisation (attachement émotionnelle) .Pour la suivante, l'implication organisationnelle calculée ,se renvoie à la décision de reste dans l'organisation ou si non partir ,l'explication de cette implication peut mobilise plusieurs éléments ,cependant ce qu'il faut retenir que toute départ volontaire peut induire un surplus de couts induits lié aux investissements effectués dans l'organisation ,et au manque d'altératives attractives dans les autres organisations .La dernière implication est normative, elle plonge ses racines dans le sens de devoir ,elle évoque les pressions exercées par la norme sociale qui pèse sur l'individu, et qui le pousse à agir de telle ou telle façon ,ainsi ,la personne agira dans le sens voulu par l'organisation parce qu'elle pense que c'est son devoir<sup>1</sup>.

BUCHANAN, suppose trois conditions à la définition de l'implication<sup>2</sup> :

- L'identification :qui se repose sur la congruence des valeurs et l'objectifs de l'entreprise et des valeurs et attentes de l'individu ;
- l'engagement : défini comme le lien psychologique entre l'individu et son travail ;
- La loyauté : qui représente le sentiment d'affection et de devoir pour l'organisation.

<sup>1</sup> - CLAUDE Fabre, les conséquences humaines des restructurations, édition l'harmattan, paris, p145.

<sup>2</sup> - Ibid, p150.

L'apport de PENLEY et GOULD est la notion d'implication aliénante, l'idée est que l'attachement peut réduire la liberté du salarié par rapport à l'organisation. Les effets pervers de l'implication, par ailleurs, peuvent être le manque de contrôle sur l'organisation (incapacité à agir de manière autonome ou à agir à l'encontre un emploi dans une autre entreprise). L'implication aliénante pour reflète une « sur-socialisation », c'est-à-dire une internalisation excessive des valeurs de l'organisation. L'idée l'implication aliénante soulève des réticences importante chez de nombreux, considérant l'implication comme une attitude plutôt positive, à la fois pour l'entreprise et le salarié. C'est pourquoi il est prudent d'émettre des réserves quant à son utilisation.

Par ailleurs, la conceptualisation proposée par ALLEN et MEYER( 1990) est sans doute la plus utilisée actuellement. A l'instar des typologies précédentes, les autres identifient trois dimensions de l'implication<sup>1</sup> :

- L'implication affective, correspondant à l'identification du salarié et aux valeurs de l'organisation ;
- L'implication calculée : défini comme l'intention de rester ou non dans l'organisation. dans cette conception, l'individu évalue les couts associés a un éventuel départ, en fonction des investissements passés ;
- L'implication normative : correspond au sens du devoir ressenti par le salarié, le salarié peut être amené à s'implique dans l'organisation parce que ses valeurs ou son environnement social l'y oblige. contrairement a la facette calculée, il s'engage non pas parce qu'il pense avoir intérêt à le faire, mais parce qu'il pense c'est son devoir de le faire.

MOWDAY, PORTER et SRRESS, définissent l'implication organisationnelle comme « l'intensité relative de l'identification et de l'engagement d'un individu vis - vis d'une organisation particulière », « ils s'attache au processus d'identification (le sentiment d'appartenance et élément d'auto définition) de l'individu caractérisé par :

- l'adhésion aux buts et valeurs de l'organisation ;
- la volonté d'agir dans leurs sens ;
- le désire de rester dans l'organisation<sup>2</sup>.

THEVENET(2002) un employé impliqué est celui qui voit son travail comme une expérience à travers laquelle il se définit, s'identifie a une image parfait qu'il se fait de lui-même. l'implication découle de la relation que la personne noue avec les différents aspect de l'expérience de travail :

<sup>1</sup>- N'GAHANE Pierre et y ves de rongé, dictionnaire de gestion, édition, Armand colin, Paris 1996, p106.

<sup>2</sup>-THEVENT Maurice, la culture d'entreprise, 4<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris2003, p97.

-la valeur-travail :le travail lui-même considéré comme la famille ,la divertissement ,l'environnement social...etc.

-l'environnement immédiat : il s'agit des relations de proximité que le travailleur a pu tisser dans son environnement de travail.

-le produit fabriqué ou l'activité principale de l'entreprise : quand une personne travaille dans un secteur considéré comme porteur de statut social aux yeux des autres.

-le métier : la personne peut s'attaché au milieu professionnel qui est associe a son domaine d'expertise.

L'entreprise proprement dite avec ses objectifs, ses valeurs, sa culture, son mode de management...etc.

Thévenet stipule que l'implication est une forme d'attachement à la firme qui peut amener les individus impliqués à se poser des questions, à contester que ce qui se passe, à ne pas être satisfaits de la situation de leur firme qui loin d'être leur idéal, il ajouté ensuite qu'il existe trois conditions nécessaires à l'implication des salariés que l'entreprise se doit de satisfaire<sup>1</sup> :

- Premièrement : -la cohérence est fondamentale :pour que une personne soit impliqué ,il faut qu'elle soit au courant des objectifs de l'entreprise pour laquelle elle travaille et de sa stratégie ,sinon, comment peut- elle s'impliquer si elle ne comprend pas exactement ce qu'elle doit accomplir et dans quel but doit -elle le faire ?plusieurs firmes souffrent de problème de communication entre les dirigeants ;c'est à dire les preneurs de décisions et les employés qui, parfois, devient de simples exécuteurs d'ordres-ce « délaissement »de la part de la direction ou le manque de participation des salariés a la prise des décisions ne fait que

-diminuer leur attachement à l'entreprise et favoriser leur sentiment d'indifférence envers celle-ci .

- Deuxièmement : - la réciprocité est une condition fondamentale à l'implication des travailleurs, comment un salarié peut –il s'impliquer dans une firme s'il n'éprouve pas un sentiment réciprocité ?pourrait-il vraiment s'impliquer s'il ne ressent pas un engagement de la part de l'entreprise ?par engagement vis- à- vis des employés, nous entendons les politiques de rémunération, la reconnaissance, le statut, la prise en compte de leurs besoins individuels... etc.

<sup>1</sup> - MHIRI Sinda, 2013, l'impact de stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres, thèse de doctorat, science de gestion, p125 ,126 .

Toute personne qui apporte sa contribution à l'entreprise, espère en retirer des rétributions en retour, parmi, ces rétributions, il existe aussi l'expérience professionnelle, le vécu dans l'entreprise et tout ce qui en découle d'apprentissage et d'enrichissement culturel, social et financier.

▪ troisièmement : l'appropriation s'avère primordiale pour l'implication des employés, serait-il possible de s'impliquer sans considérer l'entreprise comme la sienne ? d'où la nécessité de mettre en place, par exemple, des politiques d'actionnariat des salariés.

Mais cela concerne aussi tout ce qui permet à la personne de sentir maître de la situation s'identifier à son entreprise et de s'approprier une partie de son expérience professionnelle, nombreux sont les employés qui répliquent : « mon » bureau « ma » mission, « mes » objectifs, « mon » ordinateur, « mon » projet...etc.

### **KLEIN et autres(2012)**

KLEIN et al. [2012] soulignent que des questions fondamentales restent posées, en particulier le fait de savoir si l'implication est un état psychologique, une attitude ou un comportement ?

Définissent l'implication comme un type de « lien » psychologique, sans discuter de la différence entre « état » et « lien ». Ne serait-il pas plus opportun de parler uniquement de lien psychologique, d'une part pour bien différencier "l'implication de la satisfaction" qui a été définie comme un état émotionnel agréable ou positif d'autre part, pour souligner la nature dynamique de l'implication mise en avant .<sup>1</sup>

Ils affirment l'implication comme un état distinct d'une attitude permet de mieux la différencier des construits affectifs comme la satisfaction . Il nous semble moins discutable de parler uniquement de « lien ». L'implication, certes définie à l'époque uniquement par rapport à la cible organisationnelle, était bien considérée comme une « relation entre la personne et l'organisation » puis lorsque les autres cibles ont été intégrées au concept comme « un type de relation à son travail »<sup>2</sup>. L'implication au travail désigne la mesure dans laquelle la personne s'identifie avec son travail et dans laquelle ses performances au travail affectent son estime personnelle.

Cinq catégories d'antécédents sont en général considérées pour expliquer le développement de l'implication .IL s'agit des caractéristiques de l'organisation, des

<sup>1</sup>-THEVENT Maurice, Impliquer les personnes dans l'entreprise, Paris, Editions Liaisons, p 144.

<sup>2</sup> - Webmaster @ mémoire online .com



caractéristiques personnelle des salaires, des caractéristiques du poste de travail, de l'état d'ambiguïté ou de surcharge des rôles et enfin des relations a la hiérarchie.<sup>1</sup>Morrow(1983)

Est la relation que laque la pensée établit entre deux objets de connaissance de telle manière que, si le premier (impliquant) est posé aux mêmes conditions et avec la même valeur de vérité . L'implication est moteur du raisonnement différentiel et de la démonstration,<sup>2</sup> Et « L'identification de l'engagement dans une organisation particulière.»<sup>3</sup>

L'implication est un engagement dans l'action, dans la relation, dans le résultat. C'est une énergie. Pour s'impliquer, l'être humain a besoin d'un accord total avec les buts qui lui sont proposés.

L'implication décrit entre l'organisation et les personnes ou temps ou la vie professionnelle de salarié occupe une place importante par rapport aux autres propriétés de vie. C'est pour ça impliqué attache de l'importance à son travail et cherche de le manifeste l'implication du personnel devient une nécessité incontournable, avec les évolutions de travail, les compétences relationnelles constituent un véritable enjeu pour les entreprises, et ces compétences sont étroitement liées à l'engagement des personnes dans l'entreprise.

Pour MICHEL S, est l'importance que prend le travail par rapport aux autres sphères de la vie et la force avec laquelle l'individu, s'identifie à sa tâche, a l'intention d'y être actif et considère ses activités professionnelles comme centrales pour lui.... C'est une prédisposition à agir, c'est-à-dire une attitude favorable envers le travail et l'entreprise.

Elle est définie encore comme l'attachement psychologique d'un individu envers son organisation. Cet attachement se traduirait par une forte croyance de l'individu dans les buts et les valeurs de l'organisation, par une volonté d'exercer des efforts significatifs au profit de celle-ci et par un fort désir d'en rester (MOWDAY et al 1982).

L'implication du salarié ne décroît pas forcément en même temps que son engagement dans le travail, des études tendent à prouver qu'un salarié plus impliqué qu'un autre dans son entreprise se désengagera moins rapidement.

On reconnaît l'implication du salarié dans l'attachement au travail, l'identification du salarié à son emploi, à son rôle L'implication concerne la représentation de soi, le concept qu'on a de soi. La part que tient le rôle professionnel dans cette image de soi est la base de l'implication dans le travail ; C'est donc l'investissement de l'énergie dans la sphère professionnelle.

---

<sup>1</sup> -CLAUDE Louche, introduction à la psychologie de travail et des organisations, 3<sup>ème</sup> édition, Armand colin, p123 .

<sup>2</sup>- BLOCH H et autres, dictionnaire fondamental de la psychologie, édition la rousse, paris 2002, p310.

<sup>3</sup>- LEDUFF R, encyclopédie de la gestion et management, édition Dalloz, paris, 1999, p310.

L'implication est la cause de la motivation et la conséquence de la satisfaction. Elle dépend de nombreux facteurs tels que le développement des compétences, le niveau de satisfaction, la réponse aux attentes individuelles, le style de leadership, la reconnaissance, la récompense, la formation, etc.

Dans ses effets positifs, elle aide à la construction d'une image valorisée de soi et renforce l'estime de soi et développe une confiance sur laquelle il va pouvoir bâtir son épanouissement et diffuser dans le même temps à tout son environnement

Il est évident que l'entreprise a tout intérêt à développer l'implication chez ses salariés, Pour autant qu'elle sache gérer les attentes des salariés, elle pourra plus facilement provoquer de la satisfaction, L'efficacité et la qualité du travail devraient s'améliorer et si l'on considère que la motivation est l'énergie<sup>1</sup> disponible, c'est bien l'implication qui permet d'utiliser au mieux cette énergie .Il s'agit maintenant de répondre à la questions ; quelle est la différence entre l'implication, l'engagement et la motivation ou la satisfaction au travail ?

▪ **Par rapport à L'engagement :**

Il s'agit d'un concept multidimensionnel traduisant le désir du salarié de rester membre de l'organisation, la volonté d'exercer des efforts et enfin l'adhésion aux buts et valeurs de l'organisation, selon MEYER et ALLEN« l'engagement, se définit par une attitude qui traduit la force des liens unissant l'individu à son travail. L'engagement implique l'attachement affectif (s'identifier à l'organisation), l'attachement instrumental (coût d'opportunité), enfin, l'attachement moral (obligation envers l'organisation). En effet l'engagement est une notion proposée pour rendre compte d'une facette importante de la mobilisation du personnel dans une entreprise; elle traduit la nature et la force des liens qui unissent l'individu à son travail. »<sup>2</sup>Ont proposé un modèle très utilisé qui considère que l'engagement organisationnel comporte trois formes :

l'engagement de continuité qui repose sur un calcul économique relatif au coût de départ ou sur une absence de solution d'emploi alternative (relation d'échange) :

a- l'engagement affectif qui est de la nature émotionnelle. Il se traduit par une identification à l'entreprise et par un attachement à ses valeurs ;

b- l'engagement normatif.il est considéré par Paillé (2004) comme un sentiment d'obligation qui résulte de l'intériorisation de certaines contraintes et qui conduit un salarié à rester membre de son organisation d'appartenance.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - Webmestre @Mémoire online.com

<sup>2</sup> - Mémoire online.

<sup>3</sup>- CLAUDE Louche, introduction a la psychologie de travail et des organisation (concepts de basset application),3eme édition ,Armande coulin,p124.

L'engagement est une attitude de l'individu qui se traduit par un début ou la persévérance dans un acte en assumant les risques de cette attitude. L'engagement de l'homme dans son emploi est conditionné par l'importance que porte le salarié à son métier et par l'intérêt que porte aux valeurs de ce travail, le salarié s'engagera d'autant plus qu'il valorise son emploi en tant qu'activité et expérience de vie, en l'associant à des valeurs comme le sens de la réalisation (base de l'amélioration continue) ou la reconnaissance sociale. Le salarié cherche à se rendre utile et à s'améliorer continuellement dans son métier. On ne demande plus seulement aux personnes d'assurer leurs tâches dans le respect des règles (vision tayloriste/fordiste). on assiste au développement de nouvelles compétences qui nécessiteront l'engagement de la personne dans ce qu'elle fait : savoir réagir rapidement à chaque situation (savoir-être), c'est le cas dans les démarches d'amélioration de la qualité (savoir détecter les problèmes les plus rapidement possible dans le cycle de fabrication), dans les secteurs du service où les compétences relationnelles sont primordiales, dans les secteurs en mutation rapide demandent une capacité d'adaptation et de réactivité très importante.

La théorie de l'engagement largement développée par (Jean-Léon Beauvois et Robert Vincent Joule) qui montrent que les individus ont du mal à changer d'opinion ou de comportement s'ils ont été amenés auparavant à s'engager dans une direction donnée.

Par exemple, avant le départ en formation d'un collaborateur, le manager identifie avec lui, les actions qu'il devra réaliser à son retour. Cet entretien fait acte d'engagement et pendant la formation, il se comporte de manière active et il essaie d'obtenir la réponse à ses questions pour continuer à s'engager dans la même direction et atteindre l'objectif fixé. L'engagement ne peut intervenir qu'à la condition que l'occupant comprenne le processus dans lequel il est impliqué et connaisse l'impact de son travail pour l'entreprise et ses collègues. Chaque manager devra faire évoluer sa culture d'entreprise et aider ses collaborateurs à prendre conscience de leur rôle dans la performance de l'entreprise, leur place dans sa stratégie à moyen terme et les aider à se projeter dans l'avenir (de l'entreprise). Pour cela, il faudra sans nul doute commencer par définir clairement les responsabilités et autorités, utiliser la rotation des emplois pour que chaque salarié puisse comprendre les activités des personnels le précédant ou le suivant dans le processus au quel ils appartiennent.

#### ▪ **Par rapport à la motivation :**

D'après PATRICE Roussel, « la motivation est un processus qui implique la volonté de faire des efforts d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge du travail, et de concrétiser

cette intention en comportement effectif au mieux des capacités<sup>1</sup>.»

et ainsi «l'ensemble de forces énergique qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain que de son environnement ,pour susciter le comportement lie au travail, et pout déterminer sa forme, sa direction ,son intensité et sa durée .»

la motivation est une force qui pousse l'individu à donner un sens à ses besoins, ses désirs, ses pulsions et qui détermine un comportement visant à réduire un état de tension et donc à rétablir un équilibre à moyen et à long terme .<sup>2</sup>

Envisage les conditions de travail, responsables des objectifs, de la qualité et de l'intensité de comportement dans le travail .plusieurs groupes ont rattache à un facteur principal c'est en jouant sur ces facteurs dont elle se rendra consciente que la GRH pourra mobiliser au mieux les ressources humains.

La théorie du besoin explique la motivation par l'existence de besoins que l'individu cherche à satisfaire.<sup>3</sup>Maslow développe le premier modèle théorique qui été le premier qu'à proposer une analyse des ressorts de la motivation, qu'est de la hiérarchie des besoins cette théorie apporte des réponses aux questions suivantes, qu'est-ce qui motive ? Quels sont les facteurs de la motivation ?

La motivation de tout individu serait suscitée par la par la volonté de satisfaire des besoins (force interne) des lorsque l'individu a cette volonté, il est motivé, il agit.

Les besoins hiérarchiques de Maslow sont représentés par une pyramide qui est en premier selon un ordre hiérarchique.

- Les besoins physiologique : qui visent à assurer la survie le gîte et le couvert.
- les besoins de sécurité (protection) :ce sont les besoins qui touchent à la sécurité physique et psychologique comme la protection contre les dangers.
- les besoins sociaux :appartenir à des groupes, avoir des amis, être en position de recevoir l'affection des autres.
- besoins d'estime : ils se rapportant à l'estime de soi et à l'estime par les autre (reconnaissance).
- les besoins de réalisation : selon Maslow ; ce besoin se situe au sommet de la hiérarchie, il concerne le désir de créer, de se dépasser et d'exploiter au maximum ses possibilités.<sup>4</sup>

La motivation conditionne les comportements au travail et il est admis qu'elle est une des composantes de la performance au travail. Il faut toutefois tempérer l'importance de la

<sup>1</sup>- PATRICK Roussel, rémunération, motivation et satisfaction au travail, édition economica, Paris, p73,74.

<sup>2</sup>-DAVIDE Alis et autre, GRH une approche international,3<sup>eme</sup> édition, de Boeck 2011,p48.

<sup>3</sup>- FOLARD Doron, FRANCOISE Parot, dictionnaire de la psychologie,1<sup>ere</sup> édition, 1991, p467.

<sup>4</sup>- CLAUDE Lévy le Boyer ,la motivation dans l'entreprise (modèle et stratégie)2eme éd, Paris, 2003,p38 .

motivation dans la performance finale d'un salarié car il a été démontré que la performance est fonction de la motivation, certes, mais également des capacités de l'individu et du contexte dans lequel il évolue. À motivation égale, des capacités supérieures ou un contexte plus favorable permettront un niveau plus élevé de performance et inversement. C'est la difficulté de l'objectif qui renforce le niveau d'effort fourni et la persistance de celui-ci, la motivation résulte de la présence de dispositions stables chez la personne, en générale, ce type de théories considère qu'une tension psychique interne est à l'origine du déclenchement, le besoin produit en état de déséquilibre, et le comportement vise à rétablir l'équilibre.

Les vrais facteurs de motivation sont liés à la nature du travail lui-même et à l'individu et surtout ceux liés à la reconnaissance des capacités et à la prise de responsabilité. Le salaire est un facteur de démotivation s'il est insuffisant, mais une fois atteint un certain niveau, il n'est plus un facteur de motivation. Parmi les facteurs de démotivation on trouve les facteurs d'ambiance qui sont liés aux conditions du travail. : S'ils ne sont pas satisfaits, les salariés travaillent moins bien, souffrent et se plaignent, se démobilisent. Mais leur satisfaction n'entraîne pas démotivation forte, la motivation est le déterminant de l'action, des comportements des individus et à la fois l'énergie et les facteurs qui génèrent cette énergie.

▪ **Par rapport à la satisfaction :**

La satisfaction au travail est définie par le dictionnaire de la psychologie la définit comme, les réactions affectives concernant l'activité professionnelle, et qui peuvent être dues au plaisir lié à l'activité elle-même, ou lié aux rôles joués dans la vie professionnelle, ou encore à la valeur attribuée par chacun à ce qu'il reçoit en échange de son travail<sup>1</sup>.

Et pour LOCKE elle est (1976) comme « un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences du travail ». Il s'agit d'une réponse affective et émotionnelle de la personne face à son emploi. La satisfaction résulte de l'adéquation entre les perceptions que la personne a des différents aspects de son emploi et les perceptions qu'elle a quant à ce que devraient être les différentes facettes de son travail. La satisfaction dépend du niveau de divergence entre ce que la personne désire et ce qu'elle en retire.<sup>2</sup>

Ainsi c'est un état émotionnel plaisant ou positif résultant de l'évolution d'un travail ou d'une expérience professionnelle. Ainsi, la satisfaction au travail peut être considérée par quelqu'un comme une réaction affective à son travail. C'est aussi un jugement par le sujet de l'aspect plus ou moins favorable de son environnement de travail, le sentiment de satisfaction

<sup>1</sup> - FOLARD Doron, FRANCOISE Parot, dictionnaire de la psychologie, 1<sup>ère</sup> édition, 1991, p644.

<sup>2</sup> - <http://www.cairn.info/revue-comptabilite-control-audit-2006-1-page-129.htm>.

est ainsi fonction de la relation perçue entre ce que l'individu veut retirer de son travail et ce que son travail lui offre ou lui amène. Plus précisément, la satisfaction ressentie résulte d'une comparaison implicite ce que le travail apporte à l'individu ou et ce qu'il s'attend à en retirer, les sources de satis varient donc selon les individus<sup>1</sup>.

En effet, dans tout milieu de travail, la préoccupation à maintenir un climat de travail sain qui agisse sur la satisfaction personnelle et professionnelle des salariés gagne à être constante. Le climat de travail peut se définir comme l'humeur de l'organisation ou son atmosphère en ce qui touche l'implication et l'engagement des personnes envers l'organisation. Plusieurs facteurs influencent la qualité de climat de travail. Ces facteurs peuvent être regroupés sous quatre catégories distinctes :

- le travail lui-même. Chaque s'attend à ce que, par exemple, la répartition des tâches soit faite équitablement entre lui et ses collègues de travail, sinon il se sentira injustement traité et insatisfait de sa surcharge personnelle de travail par rapport aux autres, d'où l'importance de la description des tâches.
- L'environnement physique : chaque salarié s'attend à travailler dans un endroit sécuritaire et d'apparence acceptable. La raison en est que le premier coup d'œil du nouvel embauché est la première impression qu'il aura de son travail.
- L'organisation : chaque salarié s'attend à ce que les politiques de l'organisation soient clairement définies, que les salariés soient équitables autant au plan interne qu'externe, qu'il ait une sécurité d'emploi.
- Les relations interpersonnelles. Chaque salarié s'attend d'une part, à être dirigé par un supérieur hiérarchique compétent au plan technique et des relations humaines, et d'autre part, à avoir des relations interpersonnelles satisfaisantes avec ses collègues de travail<sup>2</sup>.

Herzberg *et al.* (1959) ont développé la théorie bi-factorielle selon laquelle il existe des facteurs bien spécifiques qui poussent l'individu à agir et à être particulièrement motivé pour satisfaire ses besoins. Ces auteurs distinguent deux catégories de facteurs : les facteurs de motivation et les facteurs d'hygiène. Les facteurs de motivation incitent l'individu à faire les efforts nécessaires pour satisfaire ses besoins. Ils sont les suivants : les accomplissements (réalisation d'un travail bien fait), la reconnaissance des accomplissements, le travail proprement dit (objet du travail), la responsabilité, la promotion ou avancement, la possibilité de développement. Quant aux facteurs de la deuxième catégorie, ils n'ont pas la capacité d'apporter de la satisfaction et peuvent générer de l'insatisfaction. Cette impossibilité

<sup>1</sup> -ANNICK Cohen-Haegel, toute la fonction Ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod, p88.

<sup>2</sup> - DAVIDE Alis et autres, GRH une approche internationale, 3<sup>ème</sup> édition, de Boeck 2011, p 444,445 .

d'apporter de la satisfaction fait que ces facteurs ne sont pas à l'origine de la motivation et poussent l'individu à agir sans véritable motivation. Appelés facteurs d'hygiène ou de maintenance, ils sont les suivants : le supérieur (qualité et défauts), la politique et l'administration de l'entreprise, les conditions de travail, les relations avec les collègues, les subordonnés et les supérieurs,<sup>1</sup> le prestige, la sécurité de l'emploi, la rémunération et les facteurs de vie personnelle (influence de l'entreprise sur la vie personnelle comme les mutations).

En effet, un salarié satisfait n'est pas forcément motivé .Celui qui est motivé devient facilement satisfait .La satisfaction est essentielle mais non suffisante pour passer automatiquement à l'étape de la véritable motivation. le peu de différences entre la satisfaction et la motivation se situe au niveau de l'amplitude de l'état perceptuel et de l'attitude individuelle face aux facteurs liés au travail, l'attitude de l'individu se manifeste positivement devant certains facteurs comme la rémunération .Tout fois ,une augmentation de salaire se traduit rarement par une meilleure performance ,car il y aura d'autres salariales de la part de salarié.<sup>2</sup>

**2.2-Les dimensions de l'implication organisationnelle** :Allen et Meyer ont proposé de distinguer 3 dimensions de l'implication :

- **l'implication affective** ; se réfère à l'attachement émotionnel, à l'identification, à l'engagement envers l'organisation (les individus restent dans l'organisation par désir profond, par volition). L'individu exprime une orientation active et positive envers l'organisation (PORTER, STEERS et MOWDA, 1994)
- **l'implication calculée** ; fait référence à une connaissance qu'à l'individu des coûts associés à son départ de l'organisation : à partir d'un choix raisonné, les individus jugent plus opportun de rester fidèles au réseau que de le quitter, opération désavantageuse, compte tenu des investissements matériels et immatériels engagés.
- **l'implication normative** ; se réfère au sentiment d'obligation de rester travailler dans l'organisation par devoir moral, loyauté ou pour achever un projet dans lequel la personne est engagée (devoir de rester dans le réseau compte tenu de ce que le réseau leur a apporté).

<sup>1</sup>-<http://www.cairn.info/revue-comptabilite-control-audit-2006-1-page-129.htm>

<sup>2</sup>- DAVIDE Alis et autres, opcit, p445 .

Pour WIENER (1982), c'est l'acceptation des valeurs et attentes de l'organisation comme guide de la conduite individuelle.<sup>1</sup>

MEYER et ALLEN(1997) dénoncent également le danger de considérer que seule l'implication affective peut conduire à des comportements désirés par l'organisation.

DURIEUX et ROUSSEL (2002) suggèrent, dans le cadre d'une étude portant sur l'implication organisationnelle des membres d'un réseau de franchise, d'ajouter une dimension d'identification, renvoyant à la convergence des buts et valeurs entre ceux développés par le franchiseur et les franchisés. Cette dimension apporterait, une explication complémentaire à l'implication des salariés dans le réseau et à ses manifestations, IE l'attachement affectif et le désir de rester fidèle à l'organisation.

Cette dimension est primordiale pour l'étude de l'implication dans les organisations en réseau, puisqu'elle va permettre d'étudier la convergence entre les valeurs du réseau et celles de ses membres<sup>2</sup>.

### **2.3-Les facteurs de bases de l'implication organisationnelle :**

Des synthèses ont été réalisées, plusieurs catégories de facteurs ont été considérées et mise en relation avec l'implication organisationnelle :

- « les caractéristiques personnelle comme : niveau d'éducation, l'âge, sexe, les compétences perçue, aptitude, niveau de poste et l'ancienneté ;
- Les caractéristique du poste comme, l'autonomie, variété des aptitudes, étendue du poste, challenge ;
- Les états des rôles : questions d'ambiguïté ou de conflit, surcharge ;
- Les relations ; à la hiérarchie et aux autres ;
- Les caractéristiques de l'organisation comme ; la taille et le degré de centralisation.<sup>3</sup>

### **2.4-Les types de l'implication organisationnelle :**

Sur une base méta –analyse MORREW(1993) fait ressortir cinq types d'implication :

**2.4.1-L'implication dans les valeurs au travail :** inspirée l'éthique protestante du travail du weber cette conception suggère que le travail est une valeur en soit et que les efforts au travail témoignent de valeur personnelle de l'individu ;

<sup>1</sup> -hht://www.cirano.umontreal.CA /Publication/documents.html

<sup>2</sup> - webmaster @mémoire online.com

<sup>3</sup>- CLAUDE Louche, Introduction a La Psychologie du Travail et des organisations, Armand Colin, Paris 2007, P153.



**2.4-2-L'implication dans la carrière :** elle présente l'implication attaché par le salarié à sa progression professionnelle, elle reflète le souci des objectifs de développement personnel au travers de l'activité professionnelle ;

**2.4-3-L'implication dans l'emploi occupé :** elle représente l'importance attaché à l'emploi et la manière dont le salarié s'identifie à son emploi ; l'engagement dans l'emploi a été aussi sous un angle cognitif, comme le fruit de l'évaluation par le salarié de sa performance au travail selon l'image qu'il a de lui-même ;

**2.4-4-L'implication dans l'organisation :** elle représente l'adhésion aux buts et/ou valeurs du syndicat, et la volonté rester membre de cette institution l'adhésion des salariés à leurs syndicats dépend en grande partie du rôle joué par leurs syndicats et de son influence sur les décisions relatives au licenciement entre autre.

**2.4-5-L'implication multiple :** peut se manifester chez plusieurs membres d'une organisation (l'implication dans la profession ,l'implication dans un projet ou un but spécifique ).l'implication multiple ne pas une prédisposition par rapport à l'organisation dans son ensemble ,mais plutôt le résultat de l'implication l'égard des différents sous-groupes qui composent l'organisation, une implication organisationnelle semble représenter un construit médiateur ,elle peut se distinguer conceptuellement des autres formes d'implication .tout compte fait ,la définition de PORTER Et al(1974) reste une référence fondamentale : « trois facteurs caractérise l'implication organisationnelle :une forte croyance des buts et des valeurs de l'organisation ,la volonté de réaliser des efforts considérable en faveur de l'organisation et un effort de rester membre de l'organisation. »<sup>1</sup>

## **2.5-Les différentes approches de l'implication organisationnelle.**

A partir des travaux réalisés entre les années 1970 et 1990 dans une vision unidimensionnelle, on distingue trois approches de l'implication: l'approche affective ,l'approche cognitive, et l'approche normative ,plus marginale

### **2.5.1-L'approche unidimensionnelle :**

L'implication , peut être défini sous cet angle comme l'attachement de l'individu à l'organisation ,et se caractérise par l'adhésion aux buts et aux valeurs de l'organisation .ALLEN et MAYER (1990) considère que l'approche de l'implication la plus fréquente dans la littérature est celle qui considère l'implication comme affectif ou émotionnel envers l'organisation tel qu'un

<sup>1</sup>- Ibid, p154.

individu fortement impliqué s'identifie, s'engage, et prend plaisir d'être membre d'organisation qui l'emploie. et BUCHANAN affirme que l'implication suppose trois conditions : l'identification, qui repose sur la congruence des valeurs et objectifs de l'entreprise et des valeurs et attentes de l'individu, l'engagement, défini comme le lien psychologique entre l'individu et son travail, et enfin la loyauté, qui représente le sentiment d'affection et de devoir pour l'organisation.

**2.5.1.1-L'approche cognitive, ou calculée**, dans cette perspective, l'implication est d'avantage le résultat d'un processus de calcul qu'une simple émotion. l'idée est que le salarié définit ses liens avec l'entreprise selon l'évaluation des contributions qu'il engage et des gains (rétributions) qu'il pense obtenir. l'approche cognitive se base sur deux théories :

- **La théorie de l'échange** (BARNARD 1938.HOMANS, 1958) prétend que l'implication résulte d'une évaluation de l'échange ; le salarié compare ses contributions (efforts, assiduité, ponctualité) à ses rétribution (salarie, reconnaissance, sécurité). l'implication est d'autant plus forte que le salarié juge le ration inputs /gains comme lui étant favorable. dans la même optique, ANGLE et PERRY ( 1983) pensent que l'implication du salarié dépend de la façon il sent traité et considéré dans l'entreprise. on retrouve la notion de contrat psychologique implicite : l'implication est une forme de contribution dont le niveau correspond au degré de satisfaction des besoins et attentes du salarié obtenu à travers des valeurs et des buts de l'organisation.
- **La théorie des investissements** (BECKER 1960) : le principe défendu par BEKHER est que l'accumulation des investissements (efforts, affection, sacrifices) apportés au cours de temps par le salarié peut l'attacher à l'entreprise. BEKHER explique qu'en cas de départ de l'entreprise, cette somme d'investissement serait perdue ; il en résulte que l'implication organisationnelle est d'autant plus forte que les couts associés au départ (perte des investissements passés) sont importants. Par exemple, un salarié peut refuser une offre d'emploi intéressante parce qu'il pense avoir trop donné à son entreprise pour pouvoir la quitter.

En référence à ces deux théories, on peut définir l'implication cognitive comme le reflet du calcul fait par le salarié de sa relation avec l'entreprise, à laquelle il offre au cours du temps diverses contribution en échange de rétribution matérielles et morales.

**2.5.1-L'approche normative** : plus marginal, la définition de l'implication en temps que devoir moral (implication normative) ; les principaux apportes théoriques proviennent des

travaux de WIENER( 1982)<sup>1</sup>. Partant de modèle d'action raisonnée de AZJEN et FISCHBEIN(1975),<sup>2</sup> l'auteure propose de définir l'implication comme la norme subjective pouvant guider les comportement du salarié au travail. WIENER( 1982) précise que l'influence sociale exercée par l'environnement, les croyances et les valeurs personnelle du salarié le conduisent à intérioriser des normes qui le prédisposent à agir d'une manière déterminée .l'implication proviendrait non plus d'un calcul ou d'un attachement affectif ,mais plutôt du sentiment de devoir que ressent le salarié.il s'implique parce qu'il pense que c'est bien ,ou moral d'agir .<sup>3</sup>

### 2.5.2-L'approche multidimensionnelle :

Cette approche Considère l'implication comme un concept multidimensionnel, a partir les travaux de D'REILLY et CHATMAN (1986) pensent que l'implication possède trois dimensions distinctes :

- La soumission, qui correspond à l'idée selon laquelle le salarié s'implique plus ou moins en fonction des rétributions perçues en échange de ses contributions. l'individu serait doc d'avantage soumis s'il juge que les récompenses qu'il peut percevoir seront satisfaisantes par rapport à ses efforts.
- L'identification, qui dépend de l'adéquation des buts et valeurs de l'entreprise avec les buts et valeurs de salarié. l'identification sera d'autant plus forte que l'individu pense retrouver dans l'organisation ses propres attentes et valeurs.
- L'internalisation, qui représente l'intégration des normes et valeurs de l'organisation .elle dépasse l'identification ,c'est à dire l'acceptation pure et simple de ces valeurs.

**PENLEY et GOULD (1988)**, proposent aussi une approche tridimensionnelle de l'implication ;

- L'implication moral, qui se définit comme l'adhésion aux buts et valeurs de l'organisation, correspond à l'implication affective de PORTER ;
- L'implication calculée, correspondant à la vision cognitive de l'implication ;
- L'implication aliénante, qui se définit comme un attachement affectif négatif.

l'idée de l'implication aliénante, est que l'attachement peut réduire la liberté de comportement du salarié par rapport à l'organisation, et l'implication aliénante peut

<sup>1</sup> - CLAUDE Fabre, les conséquences humaines des restructurations, (audit de l'implication des rescapés après un plan social),édition, harmattan, paris, p150,151 .

<sup>3</sup>- CLAUDE Fabre, OPCIT, p151 ,152 ,153.

refléter une « sur socialisation », c'est-à-dire une internalisation excessive des valeurs de l'organisation réticences .

## 2.6-Les différentes mesures de l'implication organisationnelle.

### 2.6.1-L'échelle de PORTER :

PORTER propose une série de question pour l'évaluation de l'implication organisationnelle L'OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) .avec des qualités psychométrique, L'OCQ se compose de 15 items visant à appréhender les trois composants identifiés ; importe aussi de souligner conformément aux utilisateurs de cette échelle que :

- l'outil possède une cohérence interne élevé et une fiabilité fort ;
- l'échelle est stable ;
- sa validité convergente et satisfaisante : ses indication sont convergentes avec celle fournies par des échelles de motivation ou d'intention de rester ;
- sa validité discriminante et forte : elle permet de distinguer clairement le concept d'implication des concepts proche comme l'engagement au travail.
- La satisfaction, ou l'implication dans la carrière .les corrélations observées avec ses concepts confirment son indépendance ;
- sa validité de prédiction élevée ;

Par contre, les critiques qui lui sont adressées prouvent se résumer dans les points qui suivent :

- le mélange aspects attitudeux et comportementaux .l'échelle comporte items mesurant l'implication attitudeux et des items évaluant des intentions de comportement .ces items polluent la validité de mesure de l'implication ; l'échelle confond le concept d'implication (intention de départ du salarié ;
- Sa structure factorielle n'est pas stable ; alors que certains constatent une structure unidimensionnelle, d'autres obtiennent une structure multidimensionnelle, avec dimensions divergentes ;certains obtiennent deux facettes(COMMEIRAS ,1994 ;REICHERS,1985).d'autres affirment que l'échelle est tridimensionnelle .

### 2.6.2-l'échelle D'Allen et Mayer:

Abordant l'implication sous un angle tridimensionnel (implication affective, cognitive et normative), l'instrument se compose au départ de 24 items (8pour chaque dimension) pour qu'ensuite on l'ait ramené a18 items .deux critiques majeurs ont été faire sur cette échelle :

- le premier reproche est le manque de distinction entre les dimensions affectives et normatives. Et la distinction entre les facettes n'est pas clairement démontrée ; c'est pour cette raison que nombreux chercheurs ont jugé prudent d'écarter la facette normative, en attendant une reformulation plus claire ;
- la seconde s'intéresse aux propriétés psychométriques, qui selon certains chercheurs ne sont pas totalement démontrées.

Au-delà de ces critiques, l'échelle possède malgré tout de nombreuses qualités, et des travaux récents relativisent les critiques formulées précédemment :

- la fiabilité et la cohérence interne de l'échelle ;
- la tridimensionnalité de l'échelle a été prouvée, avec une structure factorielle stable<sup>1</sup> ;
- la présence des trois dimensions de l'implication ;
- l'interchangeabilité de la sous-échelle d'implication affective ; la dimension affective de l'échelle est fortement corrélée .

### 2.7-Les déterminants de l'implication :

L'implication s'accompagne souvent d'une forte tension nerveuse, d'une inquiétude et les salariés impliqués ne sont pas des individus détendus qui donnent l'impression de la satisfaction, ils peuvent même être fortement stressés, est liée à la personnalité de l'individu plus qu'aux situations en elles-mêmes : il est des personnes qui s'impliquent beaucoup et d'autres qui s'impliquent moins, d'une manière générale.

On peut distinguer 3 types de déterminants : individuels, culturels et organisationnels :

**2.7.1-Les déterminants individuels :** sont liés à la personnalité, à l'estime de soi et à l'histoire du sujet et ce sont des aspects relativement stables de la personnalité "On trouve des personnes qui s'impliquent naturellement".

Les déterminants individuels tournent autour de 2 notions :

- **Le besoin d'accomplissement (ou de réussite) :** Ce besoin est fortement corrélé au besoin d'être efficace et compétent.
- **Le besoin d'être « acteur » :** d'être à la source des événements que l'on vit ; les gens se déterminent comme « actifs » ou « passifs ».

Dans le premier cas, ils pensent avoir un réel pouvoir sur l'événement et aiment agir sur leur vie. Les autres sont « passifs » pensent que les choses leurs sont imposées de l'extérieur et qu'ils ont peu de pouvoir de les changer, donc les premiers sont très impliqués.

<sup>1</sup> -CLAUDE Fabre, opcit, P156 .

**2.7.4-Les déterminants culturels :** sont en rapport avec les systèmes de valeurs rencontrés dans les entreprises, la valeur des métiers de soins ne sont pas les mêmes que celles de la grande distribution ou de l'administration.

**2.7.5-Les déterminants organisationnels :** concernent la relation de l'homme à son travail dans une organisation qui peut soit faciliter, soit bloquer l'implication. Les défis proposés, les moyens mis à la disposition, le système de récompense, l'autonomie, sont autant de facteurs liés à l'implication. Les expériences vécues dans le travail vont stimuler ou au contraire détourner l'implication du salarié vers un autre but.<sup>1</sup>

**2.8-Les critères importants de l'implication :**sont les suivants

**2.8.1-Pour la personne :** Ce sont, d'une part ses compétences donc ce qu'elle est capable de faire, en distinguant :

- **Le savoir :** technique donc les connaissances acquises ;
- **Le savoir-faire :** méthodologie donc capacité à résoudre des problèmes et qui s'acquiert par la formation et surtout par l'expérience ;
- **Le savoir-être :** relationnel donc capacité à développer des relations ;

C'est aussi la personnalité, donc les principaux traits personnels (qui font sa spécificité) qui sont difficilement modifiables. Ce sont enfin les **systèmes de représentation** basés sur la perception que la personne se fait des choses et qui diffèrent d'un individu à l'autre. Ils sont pourtant à la base de la relation entre la personne et l'organisation (par exemple : quelle représentation ont les individus de l'efficacité, de la rentabilité, du marché, de la qualité...dans leur entreprise ?)

C'est encore le projet que chaque personne poursuit, qui va au-delà de ce qu'elle réalise dans sa situation de travail. C'est un facteur incontournable pour la gestion du personnel, d'autant plus qu'il varie de plus en plus du fait de l'éclatement et de la complexité des situations de travail.

**2.8.2-Pour l'entreprise :** C'est d'abord la culture d'entreprise, c'est à dire les références partagées et construites tout au long de l'histoire chaque entreprise. Pour qu'il y ait implication, il faut qu'il y ait adhésion de la personne aux valeurs de l'entreprise. C'est aussi la stratégie, le projet d'entreprise en fait, pour l'auteur, l'implication est donc une relation

---

<sup>1</sup>-[http:// l'implication.org](http://l'implication.org)

d'échange entre l'individu et l'organisation tout aussi profond pour la personne que pour l'entreprise qui ont à gagner dans cet échange.

La dimension " temps " est à prendre en compte: L'implication évolue en permanence, elle est sans cesse remise en question. C'est donc un paramètre fondamental à prendre en compte dans les systèmes de gestion pour la renforcer (par un processus d'apprentissage, d'identification).C'est aussi la valeur-travail qui a changé en raison de la diminution du temps de travail et du développement de nouveaux lieux d'investissement.

Les causes de l'implication sont donc multiples : elles peuvent être liées à la valeur-travail, à l'entreprise et à ses valeurs, à l'environnement immédiat du travail (relations , conditions), au métier ou au produit lui-même.

## **2.9.2-les causes et les conséquences de l'implication organisationnelle :**

### **2.9.1-les causes :**

Depuis les travaux de KAAPFERER et Laurent, l'implication produit est étudiée au travers de ses causes. Selon DERBAIX (1987), l'étude des comportements par une procédure amont est préférable car cette démarche permet de mieux décrire les relations qui existent entre un individu et un produit ou une situation spécifique. On relève trois types de causes : Les caractéristiques psychologiques du consommateur, la nature spécifique du produit et les circonstances de sa consommation. Chacune d'entre elles peut influencer, exclusivement ou pas, l'implication durable et l'implication de situation. La littérature organisationnelle s'est moins focalisée sur les causes de l'implication que sur ses composantes. C'est pourquoi, nous présentons les déterminants de l'implication au travers des dimensions affective et cognitive.

- Tient à la première dimension de l'implication : l'adhésion aux buts et aux valeurs de l'organisation est conforme à la vision d'une entreprise ayant formalisé un projet .développé des principes directeurs voire une charte ou une déclaration relative à son éthique.<sup>1</sup>

### **9-2- les conséquences :**

C'est à travers de ses interactions avec l'organisation que Le salarié évalue la manière dont il est traité et considéré .les attitudes du personnel dépendent des expériences passées dans l'organisation, mais aussi d'évènements ponctuelle susceptibles de remettre en cause les liens existants. les expériences de travail renvoient au climat social, aux relations avec les collègues et les supérieurs l'ambiance générale de travail, à la satisfaction des salariés et aux pratiques de gestion adoptées.

<sup>1</sup>.- webmaster @mémoire online.com

D'autres pratiques de gestion peuvent influencer sur l'implication : l'équité et choix mutuel de pratiques équitables de décision, de sélection, et d'information peut minimiser la démotivation des rescapés. L'insécurité consécutive est source d'implication<sup>1</sup>.

L'implication joue un rôle positif à la fois sur les comportements des salariés ; leurs performances permettent de réduire les dysfonctionnements comme l'absentéisme et le turnover.

A cet effet ; l'implication peut bénéficier aux salariés dans la mesure où elle peut permettre d'avoir une progression de carrière plus rapide, d'avoir davantage de satisfaction au travail, de sentir mieux intégré. Par contre elle peut être aliénante et nuire aux salariés : les autres évoquent les tensions avec les collègues moins impliqués ou avec la famille. De façon à mettre en lumière les enjeux managériaux de l'implication, nous étudierons ses incidences potentielles au travers des principales études disponibles.

MOWDAY, STEERS et PORTER (1982) considèrent cinq conséquences de l'implication au travail : le désir de rester membre de l'organisation, l'intention de rester, présentisme, le maintien et l'effort au travail.<sup>2</sup>

Pour conclure la conceptualisation de l'implication organisationnelle a montré la diversité des définitions et des instruments de mesure existants et les limites de l'approche unidimensionnelle, et persuadés de l'intérêt de l'approche multidimensionnelle, nous avons choisi de considérer l'implication comme un construit à la fois affectif, cognitif, sur la base des travaux D'ALLEN et MAYER (1990/1993) dont il sera notre instrument de travail sur le terrain.

## 2.10-les effets de l'implication dans le contexte organisationnel

En générale, les salariés impliqués fournissent des efforts plus importants dans leurs travaux ; ils sont plus performants que les autres, jugés moins impliqués. Il va sans dire que l'implication a une influence positive sur les efforts consentis ou sur la volonté de faire des efforts. Par contre, le lien entre implication et performance fait l'objet de controverse : s'il y a ceux qui soulignent l'impact positif de l'implication sur la performance ; d'autres démontrent une absence de corrélation, ou une relation faible, entre les concepts. A cet effet, d'autres variables, peuvent être convoquées – rémunération, niveau de formation, ambiance de travail, peuvent influencer fortement sur la performance, ainsi l'étude de BRETT, CRON et SLOCUM montrent que la relation entre l'implication et la performance est fortement modérée par les

<sup>1</sup>- CLAUDE Fabre, les conséquences humaines des restructurations, (audit de l'implication des rescapés après un plan social), édition harmattan, paris, p158 .

<sup>2</sup>-CLAUDE Louche, introduction à la psychologie de travail et des organisations, 3<sup>ème</sup> édition, Armand colin, p124 .



besoins financiers du salarié ,et une corrélation positive entre implication et performance pour les salariés ayant des basions faibles et une relation négative pour les besoins les moins importants sont davantage soucieux de maintenir un équilibre cognitif entre leurs attitudes et leurs comportements<sup>1</sup>

### **2.10.1-Les effets sur les dysfonctionnements sociaux :**

L'implication permet de réduire des dysfonctionnements sociaux ;les salariés impliqués sont moins absents et plus fidèles à l'entreprise. Par ailleurs, un lien négatif entre l'implication et l'absentéisme pet être constaté .bien que, chez certains, seule l'implication affective agit sur l'absentéisme, alors que chez d'autre, c'est plutôt la dimension normative .Et /ou on peut aussi considérer que les dimensions affective et cognitive ont un impact comparable changé.

De nombreux travaux montrent l'effet de l'implication sur le roulement du personnel. plusieurs démontrent son caractère prédictif ; adoptant une démarche longitudinale PORTER et al(1976)notent que les salariés ayant quitté leur entreprise avaient exprimé ,expriment un niveau d'implication affective plus faible que ceux qui sont restés, en total, plus l'attachement calculé est élevé plus le turn-over est faible ;une ce qui peut dénoncer cette relation négative entre l'implication et les actions engagées par les salariés pour chercher un autre emploi.<sup>2</sup>

### **2.10.2-Les effets sur les attitudes des salariés :**

De nombreux chercheurs ont montré la capacité de l'implication à réduire l'intention de départ. L'ensemble des études souligne l'effet bénéfique de l'implication sur l'intention de rester dans l'entreprise .les travaux de SOMERS (1995) et NEVEU(1993)ont confirmé ces tendances .Vu son caractère prédictif, l'étude de l'intention de départ comporte des enjeux pratiques évidents.<sup>3</sup>

## **2.11-Le schéma de l'implication organisationnelle**

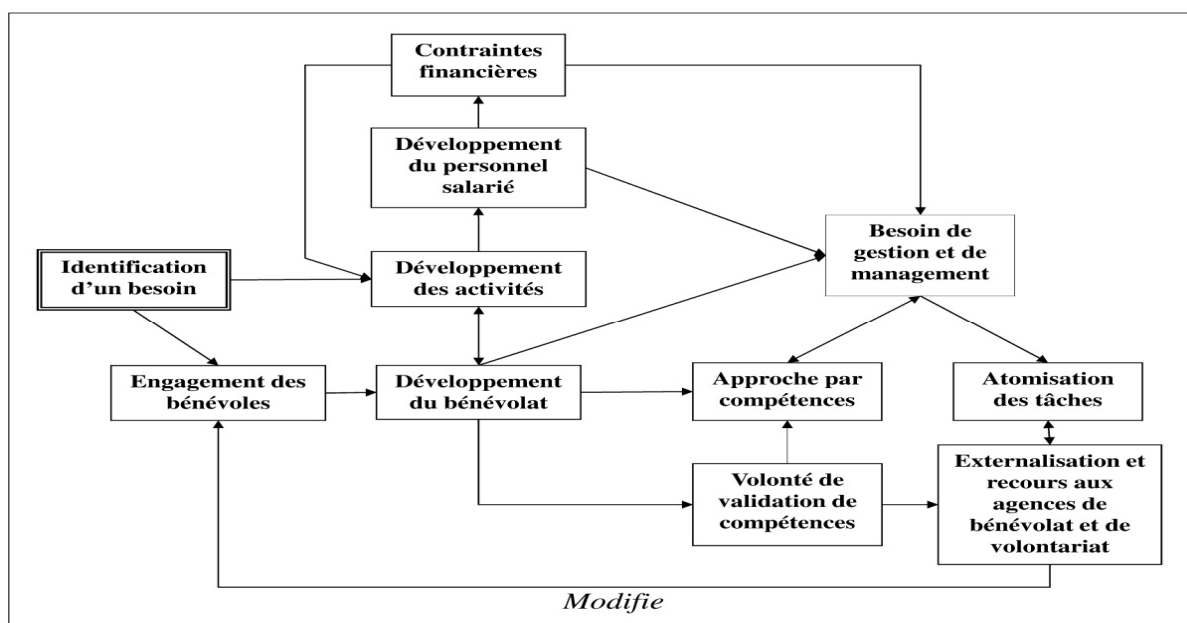
Chaque entreprise adopte un système de gestion et de management nécessaire pour gérer d'une manier relationnelle les situations quotidiennes de travail par la distribution, le contrôle, la coordination et l'assistance.

L'individu étant au cœur des préoccupations de l'entreprise, il faut arriver à cerner chaque personne spécifiquement (ses attentes) pour comprendre la relation individu / organisation et arriver à trouver un ajustement/ adéquation entre les intérêts de la personne et ceux de l'organisation.

<sup>1</sup> - CLAUDE Fabre, opcit, p 159.

<sup>2</sup>- webmaster @ mémoire online .com

<sup>3</sup>-Ibid., P160.



### Schémas de l'implication des ressources humaines<sup>1</sup>

#### Résumé de chapitre :

L'implication décrit la relation entre deux piliers sont donc la personne et l'organisation, qui vise à développer la performance des personnes dans l'entreprise par une relation plus étroite à celle-ci et à ses valeurs. L'implication(ou mobilisation du personnel étant sa forme la plus courante) des salariés devient une nécessité incontournable. Même si certains emplois n'ont pas besoin d'implication pour être exercés, avec l'augmentation des activités de services, l'implication des salariés devient indispensable, puisque la réussite d'une prestation dépend de la relation qui s'établit entre le client et le salarié. Ainsi que les entreprises ne peuvent pas créer de l'implication chez les individus, en revanche, elles peuvent et doivent créer les conditions pour favoriser l'implication. C'est donc un enjeu majeur avec le développement des activités de services.

<sup>1</sup> -<http://l'implication.org>

# Chapitre III

## La santé au travail

## Préambule

La santé des individus au travail est une préoccupation importante, c'est une approche qui permet progressivement aux hommes de savoir développer le concept de santé au travail, les services de santé au travail sont désormais. tenus d'être en capacité de mobiliser toute les compétences, médicale, techniques et organisationnelle .L'explication de la santé au travail peut mobiliser plusieurs éléments suivants :

### 1-la notion de santé au travail

Selon René DUBOS; ce terme « un état physique et mentale relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet a l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hagar ou le choix tout placé »<sup>1</sup>

Selon l'OMS la sante définit comme « un état de complet, bien-être physique mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou infirmité »

Pour CANGUILHEM ,1966 : « la santé au travail est un concept en évolution continue, parce que les atteints à la santé engendrées par le travail évoluent avec le travail lui-même et que la notion de la santé évolue »

Les relations entre travail et santé ne sont ni univoques, ni instantanées, uns caractéristiques du travail aura souvent plusieurs conséquences, le bruit a des effets, non seulement sur l'oreille mais aussi sur l'appareil cardio-vasculaire. Et une dégradation de la santé peut avoir :les troubles du sommeil par exemples vont dépendre à la fois des horaires, de la pression temporelle dans le travail, des conditions de trajet et d'une vie familiale plus ou moins sereine.de plus l'état de santé agit à son tour sur la façon de travailler par exemple une douleur ou une incapacité à un bras amènera à solliciter l'autre d'avantage.

De nombreuses maladies peut générer par les conditions de travail dans lesquelles les produits risqués ou non d'engendrer effectivement des cancers, la composition de ces produits utilisés sur les lieux de travail, d'autre parts une grande partie de cancer ont plusieurs causes : Un cancer peut être dû à la conjonction de facteurs dont les uns sont liés à la situation professionnelles et d'autre à la vie hors travail.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>- CLAUDE Louche, Introduction a la psychologie du travail et des organisations, Armand Colin, paris, 2007, p 153.

<sup>2</sup>-FALZON Pierre, Ergonomie, 1<sup>ere</sup> édition,puf,p75,76.

## 2- L'histoire des atteintes à la santé au travail

L'histoire des atteintes à la santé en relation avec le travail est longue. « C'est à Ramazzini que l'on doit le premier traité, les maladies du travail, publié en 1700. Il y décrit les atteintes qu'il a identifiées chez les mineurs, chez les doreurs. Les connaissances se sont construites par la reconnaissance successive de lien entre une pathologie donnée et une étiologie professionnelle. »

Ce long chemin de reconnaissance a été parsemé d'embûches, comme le montre le problème de l'amiante, malgré l'existence depuis 1946 d'un corps de médecins de travail. Dès le début de XX<sup>ème</sup> siècle et de l'éventement de l'ère industrielle, les employeurs avaient eux-mêmes créé des services médicaux internes aux entreprises, sans doute plus pour sauvegarder la force de travail pour promouvoir la santé des salariés. La santé reste d'ailleurs actuellement considérée comme une source pour les organisations.

Dans les dernières décennies, les pathologies professionnelles ont évolué avec le travail, les atteintes physiques ont régressé ; encore faut-il être prudent car le développement des TMS trouble musculo-squelettique, tend à prouver le contraire. On peut cependant constater que la charge physique a perdu de son importance au profit de ce qu'il est convenu d'appeler la charge mentale, dont il faudrait examiner le contenu ou moins implicite, car certains, en parlant de charge mentale.<sup>1</sup>

## 3- Les dimensions de la santé au travail:

**3.1- le bien être de l'individu ;** « c'est la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans laquelle il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état, ses croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement »

### 3.2- le bien-être au travail ;

Il se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travailleur a effectué. Tout employeur a l'obligation légale de garantir et promouvoir le bien-être de son personnel là où il exerce son métier. Il doit veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents.

---

<sup>1</sup> - FALZON Pierre, OPCIT, p 75.

La notion de bien-être au travail regroupe : la sécurité au travail, la protection de la sante du travailleurs, La charge psychosociale occasionnée par le travail (stress), L'hygiène du lieu de travail, le travail (stress), l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, et les mesures prises par l'entreprise matière d'environnement .Le concept de bien-être est aujourd'hui un moyen de dépasser certaines difficultés au travail caractérisé par une recherche constante d'amélioration de la productivité, de motivation et avec de plus en plus exigences vis-à-vis des salariés. <sup>1</sup>

Le bien-être au travail : est décrit comme un plaisir, une satisfaction ou un bonheur subjectif et la recherche de bonheur est comme le principe qui motive l'activité humaine.

### **3.3-Les dimensions psychologiques de bien- être :**

Le bien-être psychologique est composé de six dimensions :

- **Acceptation de soi :**

l'acceptation de soi se définit par une attitude positive, envers soi. Reconnaître et accepter les multiples facettes de soi, incluant les bonnes et mauvaises qualités, et se sentir bien avec son passé.

- **Relation avec les autres :**

Cette dimension signifie avoir des relations avec les autres qui soient chaleureusement satisfaisantes et de confiance. De plus, l'individu doit être préoccupé par le bien être, des autres et être capable d'empathie, d'affection et d'intimité finalement, pour cette dimension, la personne doit comprendre le principe de donner et de recevoir dans les relations avec les autres.

- **L'autonomie :**

L'autonomie présente l'auto-détermination et l'indépendance .De plus, la personne doit être capable de résister aux pressions sociales, afin de penser et de comporter comme elle croit également, les comportements doivent avoir des origines de l'intérieure et la personne doit s'évaluer selon ses propres barèmes.

- **Maitrise sur l'environnement :**

---

<sup>1</sup>- ACHTE Esabelle ; Jean-Luc Delaflore et autres, comment concilier la performance et le bien être au travail, édition equis (EFMD), université Dauphine de paris 2010, p27, 35.

Ce dernier refaire aux sentiments de maîtrise de compétences pour gérer son environnement et de contrôler un nombre important d'activités externes. ,cela signifie faire un usage efficace des opportunités et de choisir ou de créer des contextes profitables pour ses besoins et ses valeurs personnelles.

- **But dans la vie :**

En plus d'avoir un but dans la vie, la personne doit percevoir un sens dans sa vie présente et son passé. Également, la personne doit avoir des croyances qui donnent un sens à la vie et avoir des objectifs dans cette vie.

- **Croissance personnelle :**

La personne au sentiment de s'épanouir, grandir et se développer .Elle est ouverte aux nouvelles expériences et elle au désir de réaliser son plein potentiel .Elle remarque une amélioration de soi et de ces comportements avec le temps.

Enfin, les changements qu'elle a effectués et son efficacité personnelle.<sup>1</sup>

- Quelques dimensions de malaise psychologique au travail :

-Le stress professionnel : depuis près de vingt ans le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques ,qui peut être définie comme « l'ensemble des perturbation ;biologiques et physiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme.il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre perception qu'une personne à des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».<sup>2</sup>

Patterson(2001) stipule que « le stress est une notion ni négative ne positive en soi, ce qui importe c'est d'avoir le niveau optimal de pression qui correspond à son seuil personnel de tolérance certains ne supportent que des niveaux faibles de tension, d'autres au contraire, ne se mobilisent bien que « le dos au mur ».En effet, les expériences passées peuvent renforcer positivement ou ne la capacité d'adaptation des individus au stress.»

D'après Coté(1994) les individus fortement motivés, fonceurs, agressifs, impatientes, toujours pressés surtout l'ors qu'ils sentent que les taches demandées sont assez allégées ou

---

<sup>1</sup> -LAGUARDIA G et Richard, revue Québécoise de psychologie, vol21, n°2, 2002, p294 .

<sup>2</sup>- LETHIELLEUX, L'essentiel de la gestion des ressources humains, 5ème éd, Extensio édition ,Paris,2011, p30.

encore lorsqu'ils manquent des responsabilités ou d'indépendance .C'est donc un phénomène personnel qui renvoi a l'état subjectif de la personne.

- La détresse psychologique au travail : sentiment de délaissement, d'abandon, ressenti dans une situation critique, nécessitant une aide extérieure et/ou amenant un sujet à demander de l'aide, un secours social ou psychologique<sup>1</sup>.

Psychiatre :on parle surtout, dans le cadre des urgences psychiatriques, d'état de détresse relevant d'une assistance immédiate qui n'est pas toujours uniquement d'ordre médicaux-psychologique .En effet, il s'agit souvent d'une désinsertion sociale, d'une perte du cadre de vie habituel, d'une misère économique, s'accompagnant des troubles psychoaffectifs pouvant aller d'une simple crise dépressive réactionnelle jusqu'à un état confusionnel aigu. Le sujet en détresse souffre d'une disparition de ses investissements affectifs et d'une sidération de ses mécanismes de défense, pouvant le conduire, surtout dans la vieillesse, à une grave défaillance psychique. Cette évolution montre la nécessité d'un accueil spécifique de qualité, tenant compte des divers facteurs en cause, ainsi que l'intérêt que présente la prévention de ces détresse en particulier par un travail de secteur permettant le maintien à domicile pour les personnes âgées.<sup>2</sup>

La détresse au travail : regroupe les différentes manifestations psychologique observable chez les individus l'organisation de ceci réagit ou se défend lorsqu'ils doivent faire face à un environnement nocif ; les manifestations de la détresse psychologique sont des réactions dépressive et l'anxiété, l'agressivité et le manque d'énergie et des problèmes ses symptômes sont les plus souvent :

- Un manque d'intérêt généralisé (même pour les choses qui font habituellement plaisir) ;
- De l'insomnie, de la fatigue ;
- De l'angoisse ; un état de tristesse, pessimisme, une tendance à pleurer facilement ;
- Des sentiments de culpabilité ; une absence de communication, un isolement ;
- Une perte de confiance de soi ;
- Une perte d'appétit ou d'autres troubles alimentaires ;

<sup>1</sup> - VOYER et Boyer, Revue européenne de psychologie appliqué, volume61, Issue 4, octobre2011, p278.

<sup>2</sup>-LAROUSS grand dictionnaire de la psychologique, sous la direction de henriette bloch ,roland chemama et autre,nouvelle édition ,Italie, septembre 2011, p264 .



- Une colère récurrente ;
- Une perte d'espoir face à la vie et une impuissance à trouver des solutions pour s'en sortir ;
- Une lenteur, une difficulté à fonctionner au quotidien, un manque d'énergie.<sup>1</sup>

### 3.4-Les approches théoriques de la santé au travail

**3.4.1-Le model de WOCCQ** (ou Working Conditions and Control Questionnaire) est une méthode de diagnostic des risques psychosociaux liés au travail qui doit faciliter la mise en place d'une politique de prévention. Cet outil a été créé par le Service de Psychologie du Travail et des Entreprises de l'Université de Liège en Belgique .Deux notions clés sont au cœur de la méthode : la subjectivité et le contrôle. Par ailleurs, la méthode s'appuie sur trois modèles théoriques :

- Le « Modèle Transactionnel du Stress » de Mackay et Cooper (1987),
- Le Modèle « demande-contrôle » de Karasek et Theorell (1990),
- Le « Modèle structural du stress » d'I. Hansez (2001).<sup>2</sup>

#### • La subjectivité

D'un point de vue conceptuel, et en concordance avec une perspective transactionnelle du stress (Lazarus & Folkman, 1984), la façon dont un individu évalue une situation de travail peut être plus importante pour son bien-être que la présence réelle du stressor . Le caractère subjectif de la charge psychosociale, et l'importance de l'évaluation que fait le travailleur des contraintes de son environnement s'imposent dans la littérature sur le sujet.

#### • Le contrôle

La notion de perception de contrôle est central dans notre conception du processus de stress dans la mesure où elle est directement liée à l'évaluation subjective d'adéquation entre les aptitudes du travailleur et les ressources externes disponibles, ainsi six dimensions de contrôle ont été retenues : les ressources disponibles, la gestion de la tâche, les risques, la planification du travail, la gestion du temps et l'avenir de construit.

---

<sup>1</sup> -ACHET Isabelle ; Jean-Luc Delaflore et autres, comment concilier la performance et le bien être au travail, édition equis (EFMD), université Dauphine de paris 2010, p35.

<sup>2</sup> - ELODIE Montreuil, Prévenir les risques psychosociaux, dunod ,Paris ,2011 ,P41.

### 3.4.2-Le model de Karasek :

A ce jour, tous les travaux portant sur les principaux facteurs professionnels et la détresse psychologique en été développé a partir des modèles prédominants suivants : le modèle demande –contrôle élaboré par Karasek (1978 dans sa version originale et 1990 avec l'adjonction de soutien social), et le modèle de déséquilibre.

Aujourd'hui c'est l'un des modèles les plus utilisés dans la recherche sur la santé au travail ; ce modèle permet de faire un lien entre le vécu de travail et les risques que le travail fait courir à la santé.

A cet égard, et en lien avec le milieu de travail, le stress consiste en des réponses physiques et émotionnelles nuisibles qui apparaît lorsque les demandes liées au travail de l'employé et le degré de maîtrise dont dispose un individu pour répondre à ces demandes entrent en conflit. A l'intérieur, duquel l'individu peut transformer son stress en action. Ainsi l'hypothèse formulée par Karasek (1979) est la suivante :

-Si l'individu se trouve dans une situation où les demandes psychologiques sont élevées et où l'attitude décisionnelle est faible ; le stress qui ne peut être transformé en action se manifestera comme une tension psychologique pouvant résulter en des ennuis de santé physique et psychique.

Karasek, présente en fait deux hypothèses avec les dialogues A et B : la diagonale A représente l'intensité de la tension psychologique et de l'attitude, décisionnelle. La première se manifeste alors que les demandes psychologiques liées à la tâche sont grandes et que la seconde est d'autant plus faible. Les employés regroupés dans cette catégorie, sont les plus néfastes pour la santé mentale et physique des individus.<sup>1</sup>

Il s'appuie sur un questionnaire d'évaluation collective du bien être au travail qui permet d'évaluer et mesurer globalement la santé mentale et particulièrement sur le stress professionnel au sein d'une entreprise et aussi d'évaluer pour chaque salariés l'intensité de la demande psychologique à laquelle soumis, latitude décisionnelle dont il dispose et le soutien social de travail. La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intention...<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -[WWW.ataustante.com/les risques psychosociaux et santé mentale](http://www.ataustante.com/les_risques_psychosociaux_et_sant_e mentale), 23-03-2016, à l'heure 12,15h.

<sup>2</sup> - ELODIE Montreuil, Prévenir les risques psychosociaux, Dunod, Paris, 2011, p41.

### 3.5-Les outils de mesure de la santé au travail :

Parmi l'ensemble des instruments de mesure de la santé au travail, du bien-être et de la détresse, l'instrument de mesure développé par les auteurs ont été élaboré d'une manière inductive, à partir d'une étude qualitative d'envergure ; et ensuite valide dans le cadre d'une étude quantitative rigoureuse. Selon cette méthodologie le bien-être au travail et lui-même constituent de six facteurs distincts, présentant des coefficients de cohérence interne acceptable allant de 0,71 à 0,85.

Selon MASSE et al le bien-être psychologique est défini par un procédé inductif est composé uniquement des dimensions positives. Les six dimensions sont les suivantes :

- L'estime de soi : se définit par le fait de se sentir en, apprécier, aimer, utile, fier de soi et satisfait de ses réalisations.
- Le bonheur par exemple se sentir bien, profiter de la vie. ...
- L'équilibre : s'exprime au niveau émotif, mais aussi au niveau des activités personnelles et professionnelles.
- L'engagement social : ouverture face à son entourage, intérêt pour diverses activités, ambition.
- La sociabilité : par exemple ; propension à socialiser avec l'entourage dans l'humeur, la joie tout en étant à l'écoute des autres.
- Le contrôle de soi et des événements : de se sentir capable d'affronter de façon constructive et positive les obstacles gardé son calme.<sup>1</sup>

La détresse au travail est composée de quatre facteurs (MASSE et al 1998) :

- L'auto-dévalorisation ; autocritique, diminution de l'estime de soi ...
- L'irritabilité /agressivité : par exemple ; arrogance, être en conflit...
- L'anxiété /dépression : tristesse, préoccupation, stress ...
- Le désengagement social : par exemple ; désintérêt être moins réceptif à son entourage ...

L'échelle de mesure de des manifestations de la détresse affiche des coefficients variant entre 0,81 et 0,89.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- Voyer et Boyer, Revue européenne de psychologie appliquée, volume 61, Issue 4, octobre 2011, p278.

<sup>2</sup>-VOYER et Boyer, OPCIT, p279.

### 3.6-Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs

#### 3.6.1-Fonctions à risque

La surveillance de la santé est obligatoire pour les postes de sécurité, les postes de vigilance, les activités à risque défini et les activités liées aux risques alimentaires, on entend par:

- **poste de vigilance:** un poste qui consiste en une surveillance permanente du fonctionnement d'une installation, où un défaut de vigilance pourrait mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs (exemple: conduite par ordinateur d'une installation technique complexe).
- **activité à risque défini:** activités reliées sous un seul terme mais liées à trois types de risques différents: soit un risque dû à l'exposition à des risques physiques, chimiques ou biologiques, soit un risque lié à l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique (travail sur écran de visualisation et manutention de charges), ou à des contraintes liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif et qui entraînent une charge physique mais aussi mentale (comme certaines activités qui provoquent des tensions ou qui aggravent les risques inhérents à ces activités du fait qu'elles sont exercées la nuit, par exemple le gardiennage, les activités monotones et solitaires, les tâches du personnel soignant), ou soit encore un risque identifiable a posteriori dû à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail (comme le harcèlement moral ou le stress.)

**3.6.2-Pratiques de prévention:** elles sont appliquées par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le but de réaliser la surveillance de la santé et comprennent les examens médicaux de prévention, l'établissement d'un dossier de santé, les vaccinations et tests tuberculiques

**3.6.3-Finalités :** Les buts poursuivis par l'exécution de la surveillance de santé sont définis explicitement: il s'agit de prévenir les risques en réalisant des pratiques de prévention, dans le but de promouvoir les possibilités en matière d'emploi pour chaque travailleur, en tenant compte des spécificités et de l'état de santé de chaque travailleur.

Il est clairement stipulé que la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, qui prend en considération le poste ou l'activité occupés, doit se baser sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à exercer son travail, au moment où l'examen a lieu.

### 3.6.4-Obligations de l'employeur

- Ce sont les résultats de l'analyse des risques effectuée sous la responsabilité de l'employeur, qui permettent de décider si la surveillance de santé est utile ou inutile. Mais l'employeur ne décide pas seul : le conseiller en prévention-médecin du travail participe à l'analyse des risques, le Comité PPT donne son avis préalable, et le médecin-inspecteur du travail tranche en cas de litiges.
- L'évaluation et l'adaptation permanentes de l'analyse des risques permettent à l'employeur de tenir à jour les listes dont le contenu est fixé. La date de la dernière évaluation de santé obligatoire doit figurer sur les listes nominatives. L'employeur ne peut apporter aucune modification aux listes qu'après avoir obtenu l'accord du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité PPT. Un délai de conservation des listes est fixé.
- L'employeur a le devoir d'informer préalablement les travailleurs du contenu de la surveillance de santé. Cette obligation va de pair avec celle prévue par la loi relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, cette loi stipule que le travailleur ou le candidat travailleur doit être informé par lettre confidentielle et recommandée, dix jours avant l'examen, du type d'information que l'on recherche, de l'examen auquel il sera soumis et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué.
- Il est rappelé que les travailleurs ne peuvent être mis ou maintenus au travail s'ils refusent de se soumettre aux examens ou vaccinations obligatoires. La conséquence du refus pourrait aboutir à la rupture du contrat de travail pour force majeure.
- Il est interdit à l'employeur, tant lors de la période de recrutement et de sélection que pendant la période d'occupation, de faire effectuer d'autres tests ou examens médicaux (exemples : tests de sélection à l'embauche basés sur d'autres considérations que l'aptitude à un poste déterminé ou encore check-up proposés gratuitement) que ceux qui sont prévus dans l'arrêté, et il est rappelé que la décision du conseiller en prévention-médecin du travail se rapporte essentiellement à l'aptitude ou à l'inaptitude du candidat ou du travailleur à un poste ou une activité déterminés, au moment de l'examen médical.

### 3.6.5-Les pratiques de prévention et les obligations du conseiller en prévention-médecin du travail

- Les pratiques de prévention et les examens médicaux, à effectuer par le conseiller en prévention-médecin du travail, sont définis et détaillés.
- Des prestations médicales peuvent être réalisées par les services interne ou externe en vertu d'autres lois et arrêtés, uniquement pour les travailleurs des entreprises affiliées, comme par exemple les examens médicaux prévus par la réglementation relative au permis de conduire.
- C'est le même conseiller en prévention-médecin du travail qui a collaboré à l'analyse des risques dans l'entreprise qui effectue personnellement les examens médicaux et les vaccinations.

### 3.6.6-Les différentes formes de l'évaluation de la santé

- L'évaluation de santé préalable: les moments où cette évaluation doit avoir lieu ainsi que les moments où la décision d'aptitude doit être rendue et notifiée, sont précisés: l'évaluation de santé préalable et la notification de la décision peuvent avoir lieu avant que le contrat de travail ne soit conclu, pour autant que cette évaluation de santé soit la dernière étape dans la procédure de recrutement et de sélection et que le contrat de travail aboutisse effectivement si le candidat est déclaré apte . Il est dans tous les cas obligatoire que cette évaluation de santé ait lieu avant l'affectation effective. En effet, s'il y a des contre-indications pour l'exécution de la fonction ou de l'activité ou si des mesures de prévention (comme la vaccination) doivent être prises, l'évaluation de santé doit bien entendu se faire avant d'être exposé au risque.
- Il est donc possible d'effectuer l'évaluation de santé préalable après avoir conclu le contrat de travail, mais avant l'affectation effective à la fonction à risque concernée. Il va de soi que ce délai doit être aussi court que possible, puisque le travailleur est déjà en service. Si l'employeur effectue une évaluation de santé auprès d'un travailleur qui est déjà exposé au risque, cette évaluation ne peut pas être considérée comme une évaluation de santé préalable, mais bien comme une évaluation de santé périodique. Cela implique que les procédures de concertation et d'appel s'y appliquent.

**3.6.7-L'évaluation de santé périodique:**

- tous les travailleurs soumis à l'évaluation de santé préalable sont en principe soumis, chaque année, à l'évaluation de santé périodique (sauf si des arrêtés spécifiques prévoient une autre périodicité) subissent toutes les prestations incluses dans l'évaluation de santé périodique.
- Le conseiller en prévention-médecin du travail peut choisir des prestations supplémentaires les plus adaptées après avoir informé le Comité, il peut aussi décider d'allonger la périodicité si l'existence du risque est incertaine. Le médecin-inspecteur social peut modifier la périodicité pour certains travailleurs.
- Les mesures de prévention collectives et individuelles à prendre par l'employeur suite aux résultats de cette évaluation sont clairement énumérées et visent à éviter ou à réduire les risques.
- Les mesures individuelles sont proposées sur le formulaire d'évaluation de santé et les mesures collectives sont prises suivant les missions que l'employeur a confiées au service externe. Ces mesures peuvent aussi être la conséquence des résultats d'autres examens médicaux.
- La consultation spontanée: chaque travailleur peut demander une consultation spontanée directement, sans intervention de l'employeur, auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, car il a des plaintes liées à la santé qu'il estime imputables au travail à effectuer. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertira dans ce cas l'employeur, sauf si le travailleur n'est pas d'accord. Le médecin traitant peut également demander – avec accord du travailleur – au conseiller en prévention-médecin du travail qu'il examine le travailleur dans le cadre d'une consultation spontanée. Le conseiller en prévention-médecin du travail dispose d'un délai de dix jours ouvrables pour effectuer une évaluation de santé. Le travailleur peut ne pas vouloir que le conseiller en prévention-médecin du travail rende une décision sur le formulaire d'évaluation de santé, la consultation n'entraînant alors aucune suite. Il n'y aura pas non plus de décision en matière d'aptitude au travail si le conseiller en prévention-médecin du travail estime que les plaintes ne sont pas liées au travail exercé.

- La surveillance de santé prolongée: le but de cette surveillance est de permettre aux travailleurs, après qu'ils ont été exposés à des agents chimiques, physiques ou biologiques, de bénéficier d'une surveillance de leur santé, qu'ils soient toujours dans l'entreprise ou qu'ils l'aient quittée. L'employeur est responsable de la mise en place de cette surveillance mais le médecin-inspecteur social peut décider d'imposer cette surveillance.
- L'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration: cette évaluation confère un droit supplémentaire au travailleur et ne constitue donc pas une obligation. Le travailleur déclaré en incapacité définitive par son médecin traitant, peut déclencher une procédure, qui vise à lui fournir un travail adapté, sous réserve de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. L'employeur doit donc fixer un délai de réaction raisonnable au travailleur.
- La visite de pré-reprise du travail.
  - La visite de pré-reprise du travail a pour but que le conseiller en prévention-médecin du travail puisse proposer à l'employeur, avant la reprise du travail effective, des aménagements du poste de travail, dans la mesure des possibilités, pour un travailleur soumis ou non à la surveillance de santé de manière à réduire les contraintes liées à ce poste. Dès le jour de la reprise du travail, le travailleur pourra se réintégrer plus facilement à un poste déjà adapté.
  - Il s'agit d'une visite d'objectif n'est pas de fournir un diagnostic concernant l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur au cours d'un examen médical. Ceci est logique, du fait que la visite se fait pendant la période d'incapacité du travailleur.
  - L'employeur est obligé d'informer tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé de leur droit à bénéficier de cette visite, même s'il n'y a pas de cas d'incapacité de travail de longue durée.
  - De plus, dès qu'il se présente un cas d'incapacité de travail d'au moins 4 semaines, l'employeur avertit le conseiller en prévention-médecin du travail. Ainsi, ce médecin est tenu au courant du nombre de travailleurs malades de longue durée et il peut, si cela s'avère pertinent, en parler pendant une évaluation de santé périodique ou une consultation spontanée d'un travailleur.



- Procédure fixée pour bénéficier de cette visite:
- Le travailleur qui se trouve en incapacité de travail, décide lui-même s'il veut bénéficier de la visite de pré-reprise du travail en prenant directement contact avec le conseiller en prévention-médecin du travail.
  - Le travailleur est d'accord pour que le conseiller en prévention-médecin du travail se concerte avec son médecin traitant et consulte son dossier médical.
  - Avec l'accord du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail peut également prendre contact avec le médecin conseil. Il se peut ainsi que, dans le cadre d'une reprise progressive du travail telle que réglementée à l'article de la loi coordonnée, un travailleur souhaite reprendre progressivement le travail. Pour ce faire, le travailleur peut demander une visite de pré-reprise du travail auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Ce médecin peut alors examiner, avec le travailleur et l'employeur, la meilleure manière pour le travailleur de reprendre progressivement le travail. Il peut être souhaitable ici de prendre contact avec le médecin conseil de la mutuelle.
  - La visite de pré-reprise du travail auprès du conseiller en prévention-médecin du travail doit avoir lieu dans un délai de dix jours ouvrables qui suivent la réception de la demande par l'employeur.
  - Lors de la visite, le conseiller en prévention-médecin du travail s'entretient avec le travailleur au sujet de son état de santé et de son poste de travail.
  - Le plus tôt possible, le conseiller en prévention-médecin du travail va voir sur place le poste de travail du travailleur, afin de rechercher les solutions possibles d'aménagement et propose ensuite à l'employeur ses recommandations à la rubrique ad hoc (F) du formulaire d'évaluation de santé. Il ne s'agit donc pas à ce stade d'une décision d'aptitude ou d'inaptitude au travail.
  - L'employeur paie les frais de déplacement du travailleur pour cette visite.

### **3.6.8-La décision du conseiller en prévention-médecin du travail après l'évaluation de santé.**

- Le formulaire d'évaluation de santé : le document qui doit être rempli en 3 exemplaires dont un est destiné à l'employeur, un autre au travailleur et le troisième au dossier de santé du travailleur. Différentes rubriques y sont mentionnées, à compléter selon la situation concrète. Il y a ainsi une rubrique relative à l'examen d'une travailleuse enceinte ou allaitante qui prévoit que si le conseiller en prévention-médecin du travail décide que la travailleuse doit être mise en congé de maladie, c'est pour une affection qui n'est pas liée à la grossesse, ceci pour éviter qu'une décision d'écartement de la travailleuse ne soit prise sans être liée aux risques éventuellement présentés par l'activité de la travailleuse. La durée de validité de l'aptitude sur la fiche doit être mentionnée lorsqu'une autre fréquence de l'évaluation de santé périodique est fixée dans un arrêté royal spécifique, ou est fixée par le conseiller en prévention-médecin du travail ou par le médecin-inspecteur du travail.
- Toute décision d'inaptitude après une évaluation de santé préalable, doit être justifiée par le conseiller en prévention-médecin du travail, le candidat ou le travailleur pouvant demander que cette justification soit transmise à son médecin traitant. Cette disposition ne s'applique pas pour les décisions relatives aux autres examens médicaux, qui elles peuvent donner lieu à un recours.
- Le conseiller en prévention-médecin du travail doit indiquer sur le formulaire quelles sont les mesures de prévention à prendre, quand il estime qu'un travailleur peut être maintenu à son poste de travail.
- Le conseiller en prévention-médecin du travail doit aussi informer le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours.
- L'employeur doit pouvoir justifier au médecin-inspecteur social s'il déclare ne pas pouvoir offrir un autre travail conforme aux recommandations formulées par le conseiller en prévention-médecin du travail sur le formulaire d'évaluation de santé.
- Tant que la procédure de recours n'a pas abouti à une décision définitive sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur, l'employeur ne peut invoquer la force majeure pour mettre fin au contrat de travail du fait que l'incapacité de travail définitive n'est pas prouvée.
- Pour un travailleur atteint d'une maladie contagieuse grave, le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail est plus étendu et permet de protéger la santé des autres travailleurs.

### 3.6.9-Le dossier de santé

- Le respect de la vie privée est garanti.
- Les responsabilités relatives à la gestion du dossier de santé sont clairement attribuées : l'établissement et la tenue à jour du dossier d'un travailleur relèvent du conseiller en prévention-médecin du travail, et le conseiller en prévention-médecin du travail qui dirige la section ou le département de surveillance médicale est le gestionnaire de tous les dossiers ; le manuel de qualité de la section de surveillance médicale doit contenir les règles de procédure.
- Le dossier de santé contient 4 parties distinctes et détaillées, dont la dernière concerne les données d'exposition, qui peuvent être tant qualitatives que quantitatives et sont représentatives de l'exposition à des agents physiques ou chimiques.
- Le dossier de santé peut être automatisé, dans le respect des dispositions de la loi relative à la protection de la vie privée. Le responsable du traitement des données est le conseiller en prévention-médecin du travail dirigeant la section ou le département de surveillance médicale.

### 3.6.10-La brochure "La surveillance de santé des travailleurs"

La brochure ' la surveillance de santé des travailleurs 'aborde plus en détail certains aspects ; la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, les procédures de concertation et de recours, les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs, les formes d'évaluation de santé, la surveillance de santé pour certaines catégories spécifiques de travailleurs.

**3.6.11-La visite de pré-reprise du travail** :le but de cette visite est que le conseiller en prévention-médecin du travail puisse proposer à l'employeur, avant la reprise du travail effective, des aménagements du poste de travail, dans la mesure des possibilités, pour un travailleur soumis ou non à la surveillance de santé se trouvant en situation d'incapacité de travail depuis au moins 4 semaines, de manière à réduire les contraintes liées à ce poste. Dès le jour de la reprise du travail, le travailleur pourra se réintégrer plus facilement à un poste déjà adapté. Il s'agit d'une visite, pas d'un examen médical.

L'employeur est obligé d'informer tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé de leur droit à bénéficier de cette visite, même s'il n'y a pas de cas d'incapacité de

travail de longue durée, dès qu'il se présente un cas d'incapacité de travail d'au moins 4 semaines, l'employeur avertit le conseiller en prévention-médecin du travail afin que celui-ci soit déjà au courant, avant une demande éventuelle du travailleur.

**3.6.12-Déclaration de maladies professionnelles :** Le conseiller en prévention-médecin du travail qui constate une maladie professionnelle ou qui en est informé par un autre médecin, en fait la déclaration auprès du médecin-inspecteur du travail de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail et auprès du médecin-conseiller du Fonds des Maladies professionnelles.

### 3.6.13-Renseignements complémentaires

- En premier lieu, auprès du conseiller en prévention du service interne et /ou externe de prévention et de protection.
- En deuxième lieu, auprès de la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail compétente pour l'employeur.
- Sur l'interprétation de la réglementation, par écrit, auprès de la Direction générale Humanisation du travail<sup>1</sup>.

## 3.7-Les causes de détérioration de la santé au travail

**3.7.1-Le haut niveau de la responsabilité :** chaque catégorie socioprofessionnelle a un niveau responsabilités différents qui spécifie a la tâche occupée ; les cadres ont une position hiérarchique ,les agents de liaison et des garants de la communication entre les décideurs et les autres salariés ainsi que ils surveillent et contrôlent ; les agents de maîtrise ont des responsabilité en termes d'encadrement d'une équipe ,avec un niveau de responsabilité salariés doté des responsabilités en termes d'encadrement d'une équipe, avec un niveau de responsabilité moindre que celui d'un cadre ; les agents d'exécution garantir la production<sup>2</sup> .

**3.7.2-La charge de travail:** « elle correspond à la dépense physique statique ou dynamique et à la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi une plus au moins grands fatigue physique et nerveuse » ,on peut définir la charge de travail comme le nombre d'acte, le nombre de choses à faire dans une journée impartie pour

<sup>1</sup>-<http://WWW.Emploi.be/work/linkit.ASPX?LinkIdentify.com>

<sup>2</sup>-Mhiri Sinda, L'impact de stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres, de doctorat, science de gestion, 2013, p91.

effectuer une totalité des choses qui peuvent être fixes ou pas fixe.les choses à faire sont liées au nombre de malade, à la pathologie, à la leur difficulté.

### 3.7.2.1- Type de charge de travail :

**2.1- La charge physique du travail :** « est mesurable par les dépenses énergétiques, calculées en calories, qui assurent le métabolisme de base et les activités normaux de digestion et de thermorégulation .tout travail engendre une augmentation des dépenses énergétiques, et l'on connaît les dépenses correspondant à certaines postures, certains travaux typiques »<sup>1</sup>.C'est une dépense 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 repérer les différents types d'effort développés au cours du poste de travail par les travailleurs 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<sup>2</sup>

**2.2-la charge mentale du travail :** « dépend d'une part, du niveau d'exigence de la tâche et d'autre part de facteurs extérieurs à la tâche : L'environnement, les capacités personnelles. La charge mentale du travail dépend en effet considérablement de l'âge, les dispositions intellectuelles ou psychomotrices, des connaissances et de la culture personnelle, de la formation et du passé professionnel »<sup>3</sup>

Toute activités de travail implique une activité mentale, plus en moins complexes selon le types de taches 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 satisfaisant de cet aspects de la contrainte de travail.

---

<sup>1</sup>- CLAUDE Piganiol, techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition, E.S.F paris. P23.

<sup>2</sup>- MARIE Noel et autres, Analyse des conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, p45.

<sup>3</sup>-CLAUDE Piganiol, op.cit., p23 .

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.<sup>1</sup>

Donc la charge mentale du travail est comme la résultante des effets qu'ont sur les activités mentales ou sur les organes qui sont le siège de l'activité physique de l'individu, les facteurs de travail quels qu'ils soient. En ce sens, la charge mentale est principalement liée aux états de stress.

**3.7.3-Le rythme du travail** ; il y a quelques années les temps des travailleurs se sont peu à peu, mis à utiliser les technologies de l'information et de communication (TIC). Alors qu'ils ne faisaient pas du tout auparavant, ils utilisent désormais les téléphones portables, les ordinateurs et ils naviguent sur le web. Les travailleurs sont souvent sollicités au dernier moment pour la réalisation d'une tâche donnée et ce, sur des délais de plus en plus brefs, qui deviennent plus en plus courts, la livraison passe de quarante-huit heures à vingt-quatre heures et maintenant à douze heures.

La rapidité devient un facteur leur permettant de se différencier par rapport aux concurrents. D'une part, les ouvriers doivent se plier à la volonté de leur supérieur hiérarchique qui sont extrêmement impatient. D'autre part, ils doivent répondre aux besoins des clients qui commandent à la dernière minute et qui veulent être servis dans l'immédiat.

Cette densification du travail entraîne une augmentation de stress et de la fatigue et, par voie de conséquence, le temps de récupération va nécessairement être plus important.

#### **3.7.4-La difficulté de concilier entre la vie privée et la vie professionnelle ;**

Cette difficulté est considérée parmi les principales raisons qui augmentent le mal-être chez les travailleurs surtout les « cadres » qui représentent la catégorie socioprofessionnelle la plus concernée par le débordement de la vie professionnelle sur le sphère domestique.

L'enquête travail en question (TEQ) grâce au développement des nouvelles technologies, les cadres sont « sans frontières » et un cadre sur deux déclare, que il travaille au moins un heure à son domicile. Et il estime qu'une meilleure régulation s'impose dans les entreprises « droit à la déconnexion » c'est le droit de ne pas être contacté en dehors du temps

---

<sup>1</sup>- MARIE Noel et autres, opcit, p46.

de travail qui permettrait meilleur équilibre des temps en évitant l'intrusion du travail dans la vie intime.

### **3.7.5-Le manque de visibilité sur la stratégie de l'entreprise ;**

Les travailleurs sont souvent écartés des décisions stratégiques et ressentent fortement un manque de pouvoir sur les tâches qui leur sont confiées. Ainsi, sentant que les orientations de l'entreprise leur échappent.

**3.7.6-Le temps du travail ;** aujourd'hui, les travailleurs consacrent beaucoup de temps au travail, ce temps regroupe les heures passées en entreprise, les trajets entre le domicile et le milieu de travail, les lectures permettant de perfectionner ses connaissances professionnelles, le travail fait en déplacement ou à domicile, les formations, etc.

D'ailleurs, le déroulement de la carrière est aujourd'hui complètement modifié par rapport à ce qu'il était au début du siècle dernier, le niveau d'étude est devenu nécessaire pour accéder à l'usine ou à l'organisation et aussi pour accéder à la fonction cadre il faut non seulement se munir d'un diplôme de fin d'étude, mais aussi compléter cette formation par des stages.

**3.7.7-Le manque de la reconnaissance ;** être reconnu socialement aiderait l'individu à se sentir aimé par les autres et avoir l'impression qu'il est utile et indispensable pour son entreprise.

**3.7.8-La concurrence avec les collègues ;** les travailleurs sont dans l'obligation d'utiliser à plein leur capacités et leur savoir-faire. Ils doivent, plus que jamais faire preuve de sérieux ainsi que d'engagement envers leur entreprise. Dans les circonstances pareilles, chacun va essayer de « donner plus » ou de « faire mieux » que ses collègues pour se distinguer. Et tout ce temps voué au travail contribue à l'augmentation de leur niveau de stress.

**3.7.9-L'environnement :** il concerne la température, les bruits, l'éclairage, les vibrations, la toxicité des produits et de l'atmosphère. Ces derniers posent des problèmes qui touchent les personnels tel que : la fatigue nerveuse et de perte auditive, augmentation du rythme cardiaque tandis que diminue l'irrigation sanguine des muscles, du cerveau et des organes de la digestion dont il l'organisme humain peut s'adapter<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- MARIE Noel et autres, op. cit, p 36.

Les facteurs susceptibles de détruire l'équilibre peuvent être physiques (froid, chaud, etc.) chimiques (médicaments, drogues, etc.) ou physiologiques (choc émotionnel, etc.)

**3.7.10-Les accidents de travail :** l'accident est défini comme une atteinte brutale de l'intégrité physique de la personne au travail qu'est le plus souvent le résultat de la combinaison de plusieurs facteurs : techniques, organisationnelles et humains. La plupart des rapports concernant les accidents font trop rapidement apparaître le facteur humain comme étant le déclencheur de l'évènement, la motivation première étant toujours la recherche de responsabilité. En effet, tous les processus de l'entreprise et son organisation hiérarchique sont fondés sur la notion de la responsabilité individuelle et collective, dans le cadre de fonctions et des missions.<sup>1</sup>

### **3.8-Les objectifs et domaines d'action des services de santé au travail :**

Les objectifs de l'activité en milieu de travail sont essentiellement de permettre une connaissance aussi exhaustive que possible des conditions de travail et des risques ou quels les salariés sont exposés du fait de leur travail, cette connaissance est indispensable à la médecine du travail qui doit toujours veiller à une adaptation du travail à l'homme et prononcer une aptitude du salarié au poste occupé<sup>2</sup>.

Les domaines où le médecin de travail intervient comme conseiller de la collectivité de travail.

Ils coïncident pour l'essentiel avec les domaines de compétence dans lesquels peuvent intervenir les CHSCT c'est-à-dire :

- pour l'hygiène de l'entreprise et des salariés les installations sanitaires, les dispositifs d'assainissement ou de prévention.
- pour la sécurité de travail : tout ce qui permet d'espérer prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles liées substance et préparation chimique, aux agences physiques et biologiques.
- Pour les conditions de travail : le domaine est large intéressant autant l'emploi : les horaires de travail et travail posté, l'entreprise et ses relations avec les personnels<sup>3</sup>, le médecin du travail est amené à avoir individuellement chaque salarié quel que soit son

<sup>1</sup> -FALZON Pierre, Ergonomie, 1<sup>ère</sup> édition, PUF, 2004, p 76.

<sup>2</sup> - PIERRE Catilina, M .C Roure Mariotti, Médecine et risque au travail, éd Masson, Paris, 2002, p7.

<sup>3</sup> - PIERRE Catilina, OPCIT, p33.



positionnement dans la hiérarchie de l'entreprise, il peut alors lui demander toutes les informations dont il a besoin sur l'ensemble des données relatives à ses CT.<sup>1</sup>

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise et l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- la prévention de l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.<sup>2</sup>

### **3.9-Les organismes de santé au travail : On trouve**

#### **3.9.1-Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :**

L'association des salariés à la sécurité passe essentiellement par l'action d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT).créée en1946.les comités d'hygiène ont été réorganisés par la loi N°82-1097du 23/12/1982.leur réaction est obligatoire dans les établissements occupant 50salaries ou plus.

Le CHSCT présidé par le chef d'établissement est composé de représentants du personnel désignés par le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le médecin du travail et l'ors qu'ils existent, le chef de service de sécurité ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité assistent aux réunions du CHSCT à titre consultatif.<sup>3</sup>

Les missions du CHSCT sont complémentaires de celle du médecin du travail. En pratique les membres du CHSCT :

Réalisent des inspections régulières des lieux et des locaux de travail, en cas de mise en évidence d'un danger grave et éminent, l'employeur en est officiellement avisé.

- veillent à l'application de la réglementation dans le Domain de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail(HST), cette veille se fait au travers des visites de terrain (réalisation effective des améliorations et des conditions décidées) et de la consultation de différents documents dans le domaine de l'HST (registres, documents unique d'évaluation des risques professionnels, rapport des contrôles et des vérifications techniques)<sup>4</sup>
- effectuent des enquêtes après un accident ou en cas de maladie professionnelle.

<sup>1</sup>-Ibid, p37.

<sup>2</sup>-PLUYETTE J , Hygiène et sécurité, 21<sup>ème</sup> édition, Abas éditeur, paris,1993, p461.

<sup>3</sup>- PIERRE Cattilina,M .C Rouremariotti, OPCIT ,p653

<sup>4</sup>-POL Dyèvre, Damien Leger, Médecine du travail, 3<sup>ème</sup> éd, Masson Paris, 2003, P18.

- donnent leurs avis sur différents documents ou actions dans le domaine de l'HST : le règlement intérieur, le document unique (d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs) le rapport et le programme annuel de prévention, le plan d'aménagement des espaces non-fumeurs, l'introduction des nouvelles technologies, le travail de nuit ...
- veillent sur certaines catégories de salarié comme les femmes enceintes les handicapés et accidentés du travail.<sup>1</sup>

### 3.9.2-Agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail (ANACT) :

L'agence pour l'amélioration des conditions du travail est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail.

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

- de rassembler et de diffuser les informations concernant toute action tendant à améliorer les conditions du travail.
- de coordonner la recherche des causes des accidents de travail et de faire connaître les remèdes susceptibles d'en diminuer le nombre et la gravité.
- de servir de correspondant à toute institution étrangère ou internationale traitant d'ACT.<sup>2</sup>
- de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences, ou réalisations en matière d'ACT.
- d'établir à ces différentes fins toutes les liaisons utiles avec les organisations professionnelles, les établissements d'enseignement et plus généralement, tout organisme traitant des problèmes d'ACT.<sup>3</sup>

### 3.9.3-Le comité d'entreprise :

Il est informé et consulté sur toutes les questions relatives à la marche de l'entreprise, tant sur le plan économique que social. Il est notamment consulté sur les questions concernant les CT (durée, horaires travail, aménagement de locaux, etc.....) et l'introduction de nouvelles technologies.

Il participe à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, les avis du CHSCT lui sont transmis.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- POL Dyèvre, Damien Leger, OPCIT, p19.

<sup>2</sup>-Pluyette J, Hygiène et sécurité, 21emeéd, Abas éditeur, paris, 1993, p341.

<sup>3</sup>- Ibid, P341.

### 3.10-La promotion de la santé au travail

#### 3.10.1–Un socle de valeurs et de principes :

Les mutations structurelles des sociétés et des économies et le poids croissant de l'exigence de rentabilité, notamment financière, se sont traduits par une demande accrue de mobilité, de responsabilité et d'adaptabilité des salariés.

Les changements d'organisations du travail qui en résultent ont des conséquences sur la santé mentale des travailleurs. A ce titre, l'intensification du travail et l'isolement apparaissent comme des éléments significatifs.

En fonction de ses potentialités physiques et psychologiques, chaque salarié réagit aux pressions et contraintes de l'activité de travail. Certains peuvent, à un moment donné, se sentir mieux armés pour intégrer les transformations en cours et y prendre leur place. Toutefois, les investigations doivent être conduites au-delà des seules capacités de réaction des individus dès lors que, pour certains d'entre eux, des signes de souffrance psychique commencent à émerger au sein des collectifs de travail.

Le coût financier qui en résulte pour l'entreprise et la collectivité apparaît minime au regard de l'enjeu en termes de protection du monde du travail, d'efficacité économique, de maintien de la cohésion sociale et de développement de la santé de l'homme au travail.

#### **A- des valeurs pour fonder la démarche :**

➤ **Évaluer et donner tout leur sens aux mutations en cours :** le besoin de repères et d'espaces de débats publics sur les conditions dans lesquelles se réalise la production, au niveau planétaire comme à celui des Nations et des entreprises. En effet, si les technologies progressent et la concurrence commerciale entre firmes et entre zones géographiques mondiales s'intensifie, il est plus que jamais nécessaire de prendre en compte, au plan international, les conditions de l'intervention de l'homme dans la vie et dans les choix de l'entreprise. A cet égard, il appartient à chacun des niveaux de décision, des organisations internationales et communautaires jusqu'à l'Etat, aux acteurs sociaux et aux salariés de réfléchir à de nouvelles régulations, permettant la réalisation des objectifs collectifs majeurs tout en favorisant épanouissement et l'initiative des individus.

➤ **Penser le travail et la santé en tant que vecteurs de la cohésion nationale :**

---

<sup>1</sup>-PIERRE Catilina, M.C RoureMariotti, Médecine et risque au travail, édition paris 2002, p 653.

Le Conseil économique et social, considérant que le progrès social demeure un objectif, souhaite mettre en évidence les liens qui unissent la santé au travail et la cohésion nationale et sociale. Dans cette perspective, la question de la santé représente un enjeu suffisamment important pour justifier le développement de formes originales de participation des salariés aux conditions d'organisation de la production et du travail.

➤ **Égalité formelle, égalité réelle :**

La question de la santé au travail doit à cet égard être pensée comme un investissement pour les salariés et pour l'entreprise et non comme un coût qu'il conviendrait de traiter dans une logique d'optimisation des facteurs. C'est en effet par la prévention des risques professionnels que les entreprises peuvent espérer maintenir et accroître leur performance à long terme.

**B-Des principes et des opportunités pour guidé l'action :**

➤ **Promouvoir la qualité de l'emploi :**

Un salarié rassuré sur son avenir par la pérennité de l'emploi, bénéficiant d'une rémunération décente et de perspectives positives de carrière, sera plus productif qu'un salarié en situation instable, éprouvant des difficultés pour se loger et vivre dignement. Ainsi, les entreprises qui réussissent le mieux du point de vue de leur performance sur le long terme sont celles qui aménagent des conditions sociales satisfaisantes pour les salariés, créant ainsi un environnement favorable au développement de sentiments d'appartenance et à la motivation. Pour améliorer la qualité de l'emploi dans le cadre du processus de sous-traitance.

➤ **Donner de la santé au travail une définition élargie :**

Différentes définitions de la santé au travail existent (OMS, OIT entre autres, enrichies de réflexions plus approfondies de chercheurs), dont certaines présentent plus particulièrement un double intérêt : celui de leur actualité et celui de la façon dont elles ont été arrêtées avec les partenaires sociaux, c'est à dire en mobilisant les connaissances et les approches les plus actuelles et en les confrontant à l'analyse des acteurs sociaux, représentants des organisations syndicales et patronales pour l'essentiel. La définition de la santé au travail doit être suffisamment large pour permettre *in fine* aux acteurs sociaux de s'en emparer dans le cadre de politiques globales et ambitieuses, plaçant l'être humain au centre de toute réflexion.

➤ **« Ré enchanter » le travail pour construire la santé :**

Le rapport a montré que la vie au travail pouvait être aujourd'hui, du fait de la pression psychologique, beaucoup plus difficile à supporter pour un nombre croissant de salariés. Les pathologies liées à des organisations du travail plus individuelles, l'enjeu permanent de la rentabilité financière des capitaux investis et l'intensification du travail font que ce dernier peut devenir dans certains cas une souffrance, dont atteste en particulier l'augmentation des affections psychosomatiques et notamment des troubles musculo-squelettiques.

➤ **Créer ou recréer du collectif solidaire :**

Considère indispensable d'œuvrer à un renouveau des solidarités dans le travail, en prévenant dans la construction des organisations du travail l'isolement des personnes qui composent le collectif de travail. En d'autres termes, il s'agit de prévoir dans les organisations de travail les moyens du maintien d'un minimum de convivialité, rendus possibles dans les « temps gris » ceux des pauses, du café ou du repas pris en commun, qui rendent possibles les échanges, portant le plus souvent sur le travail tout comme sur le non-travail.

Faire du dialogue social l'instrument de la prévention des atteintes à la santé dans le travail : L'accord prévoit une dotation budgétaire permettant de développer des actions de prévention ou encore de mettre en place.

Des observatoires régionaux de la santé au travail. le dialogue social devrait se développer au niveau des branches tant au plan national que territorial. En effet, la concertation avec les salariés et l'initiative des partenaires sociaux représentants doit devenir un élément primordial et incontournable dans la quête de prévention des risques professionnels à l'occasion des changements organisationnels dans les entreprises.

➤ **Privilégier et développer la prévention primaire :**

La classification de la prévention établie par l'Organisation mondiale de la santé, qui distingue trois niveaux. La prévention primaire, comprenant tous les actes destinés à diminuer l'incidence d'une maladie dans une population ; la prévention secondaire s'efforçant par la détection des maladies d'éviter leur développement ou leur aggravation ; enfin la prévention tertiaire, visant à éviter les séquelles des maladies et les rechutes.

Ces trois types de prévention ont chacune leur raison d'être et doivent plus systématiquement être mises en œuvre de manière combinée.

➤ **Des opportunités à saisir :**

Il convient de s'engager dans un large débat sur les mutations organisationnelles ainsi que sur leurs conséquences pour les salariés (intensification du travail, nouvelles compétences requises, effets pour la santé physique et mentale). En effet, nos sociétés pourraient se trouver placées dans une situation difficile pour l'avenir ; les études européennes, relayées par les recherches nationales, mettent en évidence le fait que les individus cumulent de plus en plus souvent des contraintes difficilement gérables sur la durée sans conséquences néfastes pour la santé.

### **3.10.2- Repenser la politique de la santé au travail :**

#### **A- Inscrire la santé au travail comme une priorité de santé publique :**

➤ **Affirmer la place de la santé au travail comme composante de la santé publique :**

L'identification et la réduction des risques éventuels pour la santé liés à des conditions de travail figurent parmi les composantes de la politique de santé publique dans le texte du projet de loi en cours de discussion au Parlement.

D'une façon générale, la santé au travail devrait s'intégrer dans le cadre plus large de la politique de santé publique. Compte tenu du caractère multifactoriel des pathologies liées au travail, il paraît difficile d'isoler cet aspect de l'analyse globale des déterminants environnementaux de la santé publique.

➤ **Créer des passerelles entre l'administration chargée de la santé au travail et celle chargée de la santé publique :**

Il apparaît nécessaire dans ce cadre de construire de véritables passerelles entre les deux administrations, chargées l'une de la gestion de la santé au travail, l'autre de celle de la santé publique dans ses différentes composantes, afin d'éviter toute déconnexion et incohérence entre les deux volets d'une politique globale de santé publique. C'est en effet sous le régime de l'interdisciplinarité et de l'inter ministérialité que doit être envisagée aujourd'hui la coordination d'une politique de santé autour du concept de « santé globale ».

➤ **Développer une meilleure synergie entre l'ensemble des acteurs :**

La sous-estimation du poids des facteurs professionnels dans les atteintes à la santé est d'autant plus regrettable qu'il s'agit souvent de causes sur lesquelles une action préventive

pourrait être efficace. De façon plus large, la prévention, la recherche, la veille et l'aide à la décision doivent se conjuguer pour un objectif de promotion de la santé au travail.

Les orientations stratégiques du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels visant à renforcer les synergies entre les acteurs de la prévention et à recentrer leur action par le développement d'une démarche de contractualisation pluriannuelle avec l'Etat s'inscrivent dans cette démarche.

➤ **Donner un rôle central au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels :**

Au cœur de cette démarche, permettant une bonne coordination et une capitalisation des réflexions et travaux concernant la santé des travailleurs. et de donner l'ensemble des moyens nécessaires pour lui permettre d'assurer pleinement les missions dont il est chargé.

Par ailleurs, s'agissant de la problématique de la santé mentale au travail, aux côtés des commissions spécialisées chargées de domaines particuliers tels que les risques physiques et mécaniques, ou les ambiances de travail et les risques chimiques, pourrait valablement être instituée une commission traitant plus particulièrement des troubles psychosociaux

**B-Promouvoir la santé mentale au travail :**

➤ Inclure la problématique de santé mentale au sein de la politique de santé au travail que la notion de santé des travailleurs recouvrait tant leurs aspects physiques que mentaux. Il a notamment indiqué que dans le cadre des mesures prises par l'employeur, la planification de la prévention devait intégrer les risques liés au harcèlement moral, à travers les questions d'organisation, de relations sociales et d'ambiances de travail, reprenant les préconisations formulées par le Conseil économique et social à ce sujet. Reconnaître la santé mentale doit indiscutablement passer par une plus grande efficacité des dispositions du code du travail. La prévention des risques psychosociaux et la préservation de la santé mentale au travail doivent figurer parmi les priorités absolues des politiques de santé et de sécurité au travail.

➤ **Mettre en place des outils de recueil d'informations et de veille le dispositif actuel de connaissance des risques sanitaires professionnels apparaît sur un plan général insuffisant :**

Les données disponibles en matière d'épidémiologie au travail sont lacunaires, leur absence de centralisation et de consolidation obère toute définition d'actions prioritaires, les instruments de veille sanitaire restent embryonnaires, comme en témoigne, d'ailleurs, la

récente création de la cellule « santé au travail » de l'INVS qui devrait se voir confier une mission générale de statistiques en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles afin d'améliorer la connaissance et la prévention des risques sanitaires au travail.

Ceci étant, la connaissance des troubles psychosociaux liés au travail, parce qu'ils atteignent le salarié de façon moins directe et moins visible que d'autres pathologies physiques, nécessite plus encore la mise en œuvre d'outils de recueils d'informations et de veille.

➤ **Adapter le principe de l'évaluation globale des risques de santé au travail aux nouveaux risques :**

Constitue une novation importante, qui vise à identifier dans leur globalité les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle permet de passer d'une analyse risque par risque à une approche d'ensemble de l'organisation et des conditions de travail, en prenant en compte l'évolution des techniques et la nécessité d'adapter le travail à l'homme. Elle s'inscrit dans la stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail qui adopte une approche globale du bien-être au travail en prenant en compte l'émergence de nouveaux risques psychosociaux.

➤ **Sensibiliser les acteurs du système de reconnaissance des maladies professionnelles sur ces nouveaux risques :**

Depuis une dizaine d'années, la législation sur les maladies professionnelles a évolué. À côté du tableau des maladies professionnelles qui conduit pour celles y figurant au bénéfice d'une présomption d'imputabilité, a été créée, en 1993, une procédure particulière visant à faciliter la reconnaissance du caractère professionnel de toute autre maladie, à la condition que soit établi le lien direct et essentiel entre l'activité professionnelle habituelle et la maladie. Ainsi, ces nouvelles modalités, assouplies en 2002 avec l'abaissement du taux minimum d'invalidité requis, permettent, en principe, la prise en compte de la santé mentale au travail et la reconnaissance de maladies telles que les psychopathologies. Cependant, le lien de causalité de ces pathologies avec le travail, dont les effets sont parfois diffus et souvent différés, s'avère difficile et long à établir formellement.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> -[WWW.irec.net/upload/FILE/mémoire\\_et\\_these/42\\_mémore.doc](http://WWW.irec.net/upload/FILE/mémoire_et_these/42_mémore.doc)



### 3.11-Les lois de L'OMS sur le bien-être au travail :

Rôle et responsabilités de l'employeur : l'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. A cette fin il applique les principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques.
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- combattre les risques à la source.
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle.
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé.
- limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique.
- limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure.
- planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autre les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants du travail.
- donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.
- donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions psychologie du travail<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> -[www.irec.net /upload/FILE /memoire\\_ et\\_ these/42\\_memoire .doc](http://www.irec.net /upload/FILE /memoire_ et_ these/42_memoire .doc)

### **3.12-Les maladies professionnelles**

#### **3.12.1- Définition**

Selon le Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, l'expression «maladie professionnelle» désigne toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle.

La recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, définit les maladies professionnelles comme «Tout Membre devrait, dans des conditions prescrites, reconnaître comme maladies professionnelles les maladies dont il est connu qu'elles résultent de l'exposition, dans des procédés, activités ou occupations, à des substances ou à des dangers inhérents à ces procédés, activités et occupations.» Deux éléments importants sont contenus dans la définition d'une maladie professionnelle:

- la relation de cause à effet entre l'exposition dans un milieu de travail ou une activité professionnelle et une maladie;
- le fait que la maladie apparaît dans un groupe de personnes exposées avec une fréquence supérieure à la morbidité moyenne du reste de la population.

#### **3.12.2-Critères pour incorporer une maladie dans la liste des maladies professionnelles**

Toutes les maladies figurant dans la liste ci-dessous et toutes autres maladies dont on soupçonne l'origine professionnelle doivent répondre aux critères généraux suivants de reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie:

- la maladie à un rapport de causalité avec une exposition ou un agent donné;
- elle survient dans un environnement professionnel précis et dans des professions données;
- elle affecte les groupes de personnes en question avec une fréquence supérieure à la morbidité moyenne du reste de la population;
- il existe des preuves scientifiques, notamment association de la maladie à l'exposition à un risque, cohérence des données de laboratoire et des données épidémiologiques, établissement d'une pathologie déterminée après exposition, plausibilité de la cause.

### 3.12.3-La liste des maladies professionnelles

#### 3.12.3 .1- Maladies professionnelles causées par l'exposition à des agents, résultant d'activités professionnelles

- Maladies causées par des agents chimiques
- Maladies causées par le béryllium ou ses composés
- Maladies causées par le cadmium ou ses composés
- Maladies causées par le phosphore ou ses composés
- Maladies causées par le chrome ou ses composés
- Maladies causées par le manganèse ou ses composés
- Maladies causées par l'arsenic ou ses composés
- Maladies causées par le mercure ou ses composés
- Maladies causées par le plomb ou ses composés
- Maladies causées par le fluor ou ses composés
- Maladies causées par le sulfure de carbone
- Maladies causées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aliphatiques ou aromatiques
- Maladies causées par le benzène ou ses homologues
- Maladies causées par les dérivés nitrés et aminés du benzène ou de ses homologues
- Maladies causées par la nitroglycérine ou d'autres esters de l'acide nitrique
- Maladies causées par les alcools, les glycols ou les cétones
- Maladies causées par les substances asphyxiantes telles que monoxyde de carbone, acide sulfhydrique, acide cyanhydrique ou ses dérivés
- Maladies causées par l'acrylonitrile
- Maladies causées par les oxydes d'azote
- Maladies causées par le vanadium ou ses composés
- Maladies causées par l'antimoine ou ses composés
- Maladies causées par l'hexane
- Maladies causées par les acides minéraux
- Maladies causées par des agents pharmaceutiques
- Maladies causées par le nickel ou ses composés
- Maladies causées par le thallium ou ses composés

- Maladies causées par l'osmium ou ses composés
- Maladies causées par le sélénium ou ses composés
- Maladies causées par le cuivre ou ses composés
- Maladies causées par le platine ou ses composés
- Maladies causées par l'étain ou ses composés
- Maladies causées par le zinc ou ses composés
- Maladies causées par le phosphore
- Maladies causées par des irritants de la cornée tels que la benzoquinone
- Maladies causées par l'ammoniac
- Maladies causées par les isocyanates
- Maladies causées par les pesticides
- Maladies causées par les oxydes de soufre
- Maladies causées par les solvants organiques
- Maladies causées par le latex ou les produits contenant du latex
- Maladies causées par le chlore
- Maladies causées par d'autres agents chimiques au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à ces agents chimiques et la ou les maladie(s) dont il est atteint

### **3.12.3.2-Maladies causées par des agents physiques**

- Déficit auditif causé par le bruit
- Maladies causées par les vibrations (affections touchant les muscles, les tendons, les os, les articulations, les vaisseaux sanguins périphériques ou les nerfs périphériques)
- Maladies causées par l'air comprimé ou décomprimé
- Maladies causées par les rayonnements ionisants
- Maladies causées par les rayonnements optiques (ultraviolet, lumière visible, infrarouge), y compris le laser
- Maladies causées par l'exposition à des températures extrêmes

- Maladies causées par d'autres agents physiques au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à ces agents physiques et la ou les maladie(s) dont il est atteint

### **3.12.3.3- Agents biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires**

- Brucellose
- Virus de l'hépatite
- Virus de l'immunodéficience humaine (VIH)
- Tétanos
- Tuberculose
- Syndromes toxiques ou inflammatoires associés à des contaminants bactériens ou fongiques
- Charbon
- Leptospirose
- Maladies causées par d'autres agents biologiques au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à ces agents biologiques et la ou les maladie(s) dont il est atteint

### **3.12.3.4- Maladies professionnelles affectant des fonctions et organes cibles**

- Maladies de l'appareil respiratoire
- Pneumoconioses causées par des poussières minérales fibrogènes (silicose, anthraco-silicose, asbestose)
- Silicotuberculose
- Pneumoconioses causées par des poussières minérales non fibrogènes
- Sidérose
- Affections bronchopulmonaires causées par les poussières de métaux durs
- Affections bronchopulmonaires causées par des poussières de coton (byssinose), de lin, de chanvre, de sisal ou de canne à sucre (bagassose)

- Asthme causé par des agents sensibilisants ou irritants reconnus, inhérents au processus de travail
- Alvéolite allergique extrinsèque causée par l'inhalation, résultant d'activités professionnelles, de poussières organiques ou d'aérosols microbiologiquement contaminés
- Affections pulmonaires obstructives chroniques causées par l'inhalation, résultant d'activités professionnelles, de poussières de charbon, de poussières de carrières de pierre, de poussières de bois, de poussières issues de céréales et de travaux agricoles, de poussières dans les locaux pour animaux, de poussières de textiles et de papier
- Affections pulmonaires causées par l'aluminium
- Affections des voies aériennes supérieures causées par des agents sensibilisants ou irritants reconnus, inhérents au processus de travail
- Autres affections des voies respiratoires non mentionnées aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à des facteurs de risque et la ou les maladie(s) dont il est atteint

#### **3.12.3.5- Maladies de la peau**

- Dermatoses de contact allergiques et urticaire de contact causées par d'autres agents allergènes reconnus, non mentionnés à d'autres entrées, résultant d'activités professionnelles
- Dermatoses de contact irritantes causées par d'autres agents irritants reconnus, non mentionnés à d'autres entrées, résultant d'activités professionnelles
- Vitiligo causé par d'autres agents reconnus, non mentionnés à d'autres entrées, résultant d'activités professionnelles
- Autres maladies de la peau causées par des agents physiques, chimiques ou biologiques au travail non mentionnés à d'autres entrées, lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à ces facteurs de risque et la ou les maladie(s) de la peau dont il est atteint

### **3.12.3.6- Troubles musculo-squelettiques**

- Ténosynovite chronique sténosante du pouce due à des mouvements répétitifs, des efforts intenses ou des postures extrêmes du poignet
- Ténosynovite chronique de la main et du poignet due à des mouvements répétitifs, des efforts intenses ou des postures extrêmes du poignet
- Bursite olécrânienne due à une pression prolongée au niveau du coude
- Bursite prépatellaire due à une position agenouillée prolongée
- Epicondylite due à un travail répétitif intense
- Lésions méniscales causées par des travaux prolongés effectués en position agenouillée ou accroupie
- Syndrome du canal carpien dû à un travail répétitif intense pendant des périodes prolongées, des vibrations, des postures extrêmes du poignet ou une combinaison de ces trois facteurs
- Autres troubles musculo-squelettiques non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à des facteurs de risque et le ou les trouble(s) musculo-squelettique(s) dont il est atteint

### **3.12.3.7- Troubles mentaux et du comportement**

- Etat de stress post-traumatique
- Autres troubles mentaux ou du comportement non mentionnés à l'entrée précédente lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par de méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à des facteurs de risque et le ou les trouble(s) mentaux ou du comportement dont il est atteint( le burn-out, la dépression, les addictions et les troubles liés à la consommation de drogues ou d'alcool, l'anxiété et les phobies, les troubles de comportement alimentaires, les troubles schizophréniques, bipolaires ou borderlines )

### **3.12.3.8-Cancers professionnels**

- Cancer causé par les agents suivants
- Amiante
- Benzidine et ses sels

- Bis(chlorométhyl)éther
- Composés de chrome VI
- Goudrons de houille, brais de houille ou suies
- Bêta-naphthylamine
- Chlorure de vinyle
- Benzène
- Dérivés nitrés et aminés toxiques du benzène ou de ses homologues
- Rayonnements ionisants
- Goudron, brai, bitume, huile minérale, anthracène ou les composés, les produits ou les résidus de ces substances
- Emissions de cokeries
- Composés du nickel
- Poussières de bois
- Arsenic et ses composés
- Béryllium et ses composés
- Cadmium et ses composés
- Erionite
- Oxyde d'éthylène
- Virus de l'hépatite B (VHB) et virus de l'hépatite C (VHC)
- Cancers causés par d'autres agents au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur à ces agents et le ou les cancer(s) dont il est atteint

### **3.12.3.9- Autres maladies**

- Nystagmus du mineur
- Autres maladies spécifiques causées par une activité professionnelle ou un procédé de travail non mentionnés dans la présente liste lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre



l'exposition, résultant d'activités professionnelles, d'un travailleur et la ou les maladie(s) dont il est atteint.<sup>1</sup>

### **Résumé :**

La santé au travail est un objectifs à atteindre individuellement et collectivement ,elle englobe toute les mesures qui permettent aux personnes ,aux groupes et aux organisations de mieux maitriser et de réduire les facteurs de risques et des maladies professionnelles pour leur bien être .La santé représente une ressource de la vie quotidienne qui aide les personnes et les groupent à combler leurs attentes et leur désir de passer à l'action ,elle aide les salaries à pour obtenir la motivation et la satisfaction au travail ,améliorer l'organisation et l'environnement de travail et de promouvoir le développements personnels .

---

<sup>1</sup>- FRANCIS Navier ,liste des maladies professionnelles (révisée en 2010) :Identification et reconnaissance des maladies professionnelles : critères pour incorporer des maladies dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT,Genèvre, BIT ,2010 (série sécurité et santé au travail ;n°74) P06 ,46 ,47 ,48 .

# Chapitre IV

**Présentation du lieu d'enquête et les  
étapes de la recherche sur le terrain**

## **1- Présentation de l'entreprise des boissons Toudja (eaux, jus)**

### **1.1- Historique de l'entreprise des boissons « Toudja»**

La société des boissons (eaux et jus) Toudja « SARL SET » est une filiale du groupe GADOUCHE Boualem , connu sous le nom de limonadière GADOUCHE est spécialisé dans l'agroalimentaire spécialement la production de boissons non alcoolisées (eaux minérale, jus et eaux gazeuses), situé à la zone industriel de Toudja sis au village Larbàa , la Sarl SET a été fondé en 1992 par les frères GADOUCHE, au début de son activité elle s'est consacré au conditionnement d'eaux minérale connu sous le nom « Toudja », ensuite elle a fait l'acquisition de nouveaux investissements et s'est penché sur la production d'eaux minérale gazéifiée qui a connu un large succès auprès des consommateurs, par la suite elle s'est spécialisée dans la production de boissons fruitées et de nectar de fruit issu de notre agriculture nationale et qui sont une référence en terme de qualité sur le marché actuellement d'où son slogan « la qualité naturellement » .

L'entreprise assure toutes les étapes de fabrication sans faire appel à des sous-traitants ou à une quelconque aide parallèle .L'entreprise est dotée d'une maîtrise de l'activité et une connaissance parfaite du processus de fabrication.

### **1-2- Situation géographique de l'entreprise :**

L'entreprise des boissons (eaux, jus) est implantée dans la zone Larbàa Toudja, située à l'environ 30 km par rapport à la daïra de BEJAIA et le centre ville.

Elle s'étale sur une superficie de 85000 m<sup>2</sup>.

- Au nord par le centre de formation de Toudja.
- A l'est par le primaire Salah mazned.
- A l'ouest par le centre de santé de Toudja.

### **1.2 La structure organisationnelle de Toudja**

La SARL SET est organisée comme suit :

- **Direction Générale :** elle est dotée d'un secrétariat, et du directeur .
- **Direction commerciale :** Ce service se compose d'un directeur commercial, cinq directeurs régionaux, trois chefs de zone et une assistante commerciale, sa mission est la commercialisation des produits « Toudja » et le suivi clientèle.
- **Direction des finances et comptabilité :** Cette direction comporte deux services qui sont gérés par le directeur financier, service des finances et service comptabilité, leurs principales missions sont :
  - La participation active à l'élaboration des différentes politiques de l'entreprise, ayant un impact sur la situation financière.
  - La représentation, et défense des intérêts de l'entreprise auprès des institutions Financières et de l'Administration Fiscale.
  - L'assistance du directeur général dans le cadre de ses attributions statutaires au titre de l'autonomie des entreprises.
  - Veiller à l'amélioration constante du trésorier de l'entreprise.
  - Veiller à la maîtrise et au développement du potentiel comptable de l'entreprise.
  - Veiller à la maîtrise permanente des flux des dépenses et recette.

-L'élaboration des plans de trésorerie périodiques (Entreprise et Directions) en collaboration avec des responsables ordonnateurs, dans le cadre des budgets d'investissements et d'exploitation.

- La recherche des sources de financement avec les capacités de l'entreprise.
- L'évaluation régulière des principaux indicateurs financiers.
- L'organisation et animation des actions de recouvrement des créances.
- La participation à l'élaboration des programmes annuels et pluri annuels d'investissement de l'entreprise.

➤ **Direction des ressources humaine :**

Elle recrute le personnel selon la fiche des postes ciblés tenant compte des critères niveau et expérience . Le recrutement se repose sur la formation et l'adaptation aux nouvelles technologies industrielles .Il procède à l'évaluation des postes chaque année en quelque sorte la mise à jour des taches et aussi la rémunération des ouvriers et enfin l'ajustement de la grille des salaires.

➤ Elle comporte un DRH, un gestionnaire RH et une assistante en RH

Ses missions :

- Gérer le capital humain de l'entreprise.
- Administrer le personnel.
- Elaborer la rémunération.
- Représenter la direction auprès des organismes externes.
- Elaborer l'organisation de travail ... etc.

➤ **Contrôle de qualité**

Ce service comportât un laboratoire qui est géré par des ingénieurs en biologie, tous les produits sont contrôlés à différents stades de leur fabrication, pour répondre à les attentes des consommateurs.

➤ **Service des approvisionnements**

Ce service est composé des agents d'approvisionnement en matière première (acheteur , démarcheur et ses missions sont :

- Approvisionner les unités de production en matière première
- Gérer les flux de la matière première...etc.

➤ **La production**

Ce service comporte Trois unités de production :

1. l'unité eaux minérales.
2. unité PACK (Cartons 1 litre et 2 litres) .
3. unité PET(Plastique).

➤ **Service de maintenance :** L'entreprise met à la disposition du personnel l'ensemble des moyens et équipements visant à garantir une hygiène et une sécurité maximale.

**A-La sécurité :**

En matière de sécurité, les règles concernant avant tout la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des incendies.

Les travailleurs doivent se conformer pour leur propre sécurité et celle de l'établissement à l'ensemble des normes et des consignes établies.

L'entreprise met à la disposition de ses travailleurs une fois a deux fois par an une tenue de travail.

## **B- Hygiène :**

Un milieu conforme aux normes d'hygiène favorise la sécurité et la santé de l'individu au travail. L'ordre et la propreté sont considérés comme principaux facteurs de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

A cet effet, les locaux affectés, les installations leurs dépendances et leurs annexes y compris les installations mises à la disposition des travailleurs, doivent être dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène requises.

L'entreprise met à la disposition de ses salariés en nombre suffisant :

-Des sanitaires et des vestiaires devant rester en permanence propres et en bon état de fonctionnalité.

-Des points d'eau (fontaines fraîches, eau de robinet...)

-Des vêtements de travail devant être lavés régulièrement.

-Des produits de lavage des mains adaptés.

Des agents employés en nombre suffisant avec mise à leur disposition de tous les moyens matériels adéquats et répartis de façon à obtenir une propreté permanente.

Le nettoyage des sols est opéré régulièrement au moyen des produits de nettoyage adaptés, en ayant le sol sec à la fin de l'opération.

Les installations doivent être maintenues en état de propreté permanente.

Leur nettoyage s'opère de façon systématique et avec soins en évitant d'abîmer ou de détériorer leurs composants.

## **C-Rôle du service d'hygiène et de sécurité de l'entreprise :**

Le service d'hygiène et de sécurité est chargé de mettre en œuvre les mesures de prévention arrêtées par la commission d'hygiène et de sécurité conformément aux lois et règlements en vigueur.

- Il inspecte en liaison avec la commission d'hygiène et de sécurité en milieu de travail. Il veille à l'application des consignes d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.
- Il assiste aussi la commission d'hygiène et de sécurité dans toute enquête sur les accidents et incendies qui auraient révélé l'existence d'un danger susceptible d'entraîner des conséquences graves.
- Il contribue à l'éducation et à la formation du personnel de l'organisme employeur dans le domaine d'hygiène et de sécurité.
- Il en informe et sensibilise les travailleurs concernés par les instructions écrites au sujet des risques liés au processus de fabrication, poste de travail, équipement de protection individuelle et de leur utilisation.
- En matière de lutte anti-incendie et avec le concours des institutions spécialisées concernées il veille à l'application des instructions de sauvetage et de secourisme.
- Il veille au contrôle du matériel de lutte anti-incendie et d'intervention et de mettre à jour le registre de médecine du travail, le registre des vérifications techniques des installations et équipement industriels et enfin le registre des accidents de travail.

### **4.1.5- Les missions de l'entreprise Toudja :**

- Recherche et développement des produits :
  - eaux minérales naturelles sous la marque Toudja ;
  - eaux minérales gazéifiées sous la marque Toudja ;

- eaux minérales fruités sous la marque Toudja ;
- jus de fruits sous la marque Toudja ;
- nectars de fruits sous la marque Toudja ;
- boissons gazeuses sous la marque GB ;
- Veiller sur la qualité du produit.
- Contrôler les produits finis... etc.

Toudja en association avec GB placent tout leur savoir-faire au service des consommateurs qui ont su leur rester fidèles .Partenaire reconnu pour la qualité de ses produits .Toudja qui apporte toute la saveur des fruits dans une boisson délicieusement rafraichissante.

## **2- Les étapes de la recherche sur le terrain :**

### **2.1- La pré enquête:**

On a entamé notre recherche par une pré enquête dont on a utilisé la technique d'entretien ouvert, ou on a posé des questions ouvertes sur les différents thèmes qui correspondent a notre recherche (l'implication organisationnelle et la santé mentale et physique des salariés de la (SARL SET/Toudja) et on a laissé la liberté aux enquêtés de s'exprimer sur les différents sujets, chose qui nous a permet de :

- Préciser notre objet d'étude.
- Découvrir le terrain d'enquête.
- établir notre questionnaire.
- Choisir notre échantillon.

### **2.2- La conception et la description des outils de mesures utilisés**

On a élaboré notre questionnaire sur la base des résultats de notre pré enquête, à savoir les données recueillies durant cette dernière.

Notre questionnaire est réparti en quatre parties qui contiennent des questions ouverts et fermées.

La première partie contient(07) questions sur les données personnelles des salariés qui sont (l'âge, le genre ,l'ancienneté professionnelle, la fonction occupée actuellement, service de rattachement et la catégorie socioprofessionnelle) .Dans la deuxième partie on a suivi l'échelle de Meyer et Allen relatives a l'implication organisationnelle qui comtien 18 items et divisée en trois parties ,et chaque partie est représenté par 06 items pour chaque type d'implication (affective, calculée ,normative) .Dans la troisième des questions relative au santé ,on a aussi suivi un échelle théorique, qui est celle de Package (WOCCQ) comtien 80 items ,on adopté les items 65 jusqu'à l'items 78 .

Notre questionnaire a été distribué par notre promoteur au sein de la société, sur les différentes catégories socioprofessionnelle a avoir les cadres, les agents de maitrise et les agents d'exécution qui leur permet de saisir et de rependre seuls aux différents questions de notre questionnaire. Des modalités de réponses pour permettre aux salariés de choisir la réponse qui leur convient, de demander quelquefois de plus amples informations lorsque la réponse est positive ou négative pour plus de précision.

### **2.3 -Le temps alloué à l'enquête :**

Notre recherche se situe dans un temps et un espace géographique bien déterminés. Pour la présente étude, on a commencé : 03 février 2016 jusqu'au Mars 2016 et puisque ce temps est été insuffisant pour achever notre recherche ont été obligée de prolongé la période de recherche jusqu'à Avril cette période a été fixée par les responsables de l'organisme d'accueil.

### **2.4-Le lieu d'enquête :**

Cette étude s'est déroulée à l'entreprise des boissons Toudja qui est spécialisé dans la production des jus et la filtration des eaux minérales.

### **2-5. Les difficultés rencontrées :**

On ne peut pas réaliser un travail ou une recherche sans rencontrer des difficultés bien sur don durant la période de notre recherche nos avons rencontré quelques difficultés à savoir :

- Notre recherche a été déroulé dans une période très sensible qui la période de sectionnement des salariés dans toutes les entreprises notionnelle à cause du la chute d'économie notionnelle , et ça qui a créé des craints entre les salaries pour réponsus à notre quêtions malgré qu'on les ait assures sur l'anonymat de leurs réponses.
- Notre recherche a exigé les salariés qui ont ancienneté au moins trois ans.
- Le manque de confiance aux certains enquêtes, car ils évitent de répondre.
- On a perdu beaucoup de temps pour distribuer et recueille les questionnaires.
- On a été confronté à des situations ou les questionnaires contiennent des non réponses à certaines questions, le cas des questions vis avis les idées suicidaires et le renforcement d'addiction.

### **Résumé du chapitre :**

On rassemble dans ce chapitre, la présentation de l'organisme d'accueil, les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées pour recueillir les informations durant notre recherche et enfin le lieu de stage et le temps alloué à notre enquête et les difficultés rencontrées.

# *CHAPITRE V*

## **Analyse et interprétation des résultats de la recherche**



**Préambule :**

Dans ce chapitre, nous allons présenter les résultats de l'enquête à savoir les caractéristiques des membres de l'échantillon, les résultats de la première hypothèse, les résultats de la deuxième hypothèse, les résultats de la troisième hypothèse et enfin la discussion des résultats de l'enquête et propositions.

**1-Présentation des caractéristiques de l'échantillon :**

Dans ces tableaux nous montrons la répartition des membres de l'échantillon selon l'âge, le genre, l'ancienneté professionnelle, la fonction occupée, services de rattachement, le type d'emploi, catégorie socioprofessionnelle.

**Tableau n° 01 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'âge.**

<b>L'âge</b>	<b>Effectifs</b>	<b>pourcentage</b>
[moins de 30[	19	19,19 %
[30-40[	48	48,48 %
[50 et plus [	32	32,32 %
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100 %</b>

D'après les données chiffrées de ce tableau statistique, qui est répartie en trois catégories d'âge moins de 30 ans jusqu'à 50ans ,nous observons et plus dont les salariés âgé de [30- 40 ans[ ont un pourcentage élevé de 48,48%, suivit ceux qui ont âgé de [50ans et plus[ avec un pourcentage de 32 ,32%,en fin les plus jeune [moins de 30 ans[ avec un pourcentage de 19,19% .

D'après ces résultats en constate que les âgé de30- 40 ans sont les plus dominants au sein de l'entreprises des boissons Toudja, cela revien essentiellement a la politique du recrutement adopte par cette dernier qui basé sur la sélection des salariés qui ont de expériences du travail en paravent. La catégorie la plus actifs dans notre société et par la croyances des entreprises que sont les plus capable d'assumée les responsabilité et a prendre des discisions, le départ a la retraite.

**Tableau n° 02 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le genre.**

<b>Genre</b>	<b>Effectifs</b>	<b>pourcentage</b>
<b>Féminin</b>	27	27,27 %
<b>Masculin</b>	72	72,72 %
<b>Total</b>	99	100 %

Suite aux données recueillies sur le terrain et d'après ce tableau, nous observons que les hommes représentent un pourcentage de 72,72 % et effectifs correspond à 72 /99, suivie par une catégorie des femmes moins avec un pourcentage de 27,27 % avec effectifs de 27/99 salariés.

A partir les données précédente on constate que le genre masculin est majoritaire par rapport au genre féminin, et cette répartition est due essentiellement à la nature de travail accomplir dans cette entreprise, où plusieurs taches ne peuvent exécuter que par les hommes et aussi à la situation géographique de l'entreprise qui est isolé. On constate aussi que le genre féminin occupe des postes attachée beaucoup plus à l'administration, contrairement au genre masculin qui travaille d'avantage dans les services de production, maintenance, ou il oblige des efforts physiques et le travail de nuit.

**Tableau n° 03 :la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté professionnelle.**

<b>L'ancienneté professionnelle</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>[1 -4ans [</b>	22	22,22 %
<b>[4- 8 ans [</b>	32	32,32 %
<b>[8-12 ans [</b>	25	25,25 %
<b>[12ans et plus [</b>	20	20,20 %
<b>Total</b>	99	100 %

Les chiffres collectés informant que l'entreprise de Toudja a 99 salariés ont l'ancienneté de travail de 3 ans et plus , et la majorité des enquêtés de notre échantillon ont

une ancienneté de [ 4-8 [avec un pourcentage de 32,32 %, suivie par une deuxième catégories qui ont l'ancienneté entre [08-12[ avec pourcentage 25,25% , puis en troisième position on trouve la catégorie d'âge la plus jeune qui a l'ancienneté de 3 ans avec un pourcentage de 22,22 % , enfin vient la catégorie d'ancienneté de 12 ans et plus qui représente un pourcentage de 20,20 % effectifs de 20 salariés .

On constate que l'ancienneté dans le travail est relative essentiellement revient essentiellement à la politique du recrutement adoptée par l'entreprise des boissons Toudja, qui se base sur la sélection des salariés qui ont des expériences du travail en paravent. Pour assurer l'atteinte de ses objectifs de progrès économique et sociale à court et long terme.

**Tableau n°04 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon Fonction occupée.**

<b>Fonction occupée actuellement</b>	<b>Effectifs</b>	<b>pourcentage</b>
<b>Manager</b>	12	12,12 %
<b>Technicien</b>	07	07,07 %
<b>Fonction tertiaire</b>	06	06,06 %
<b>Ingénieur</b>	06	06,06 %
<b>Support métier</b>	13	13,13 %
<b>Autres</b>	55	55,55 %
<b>Total</b>	99	100 %

D'après ce tableau on remarque que les enquêtés occupent des postes différents avec des effectifs variés et le pourcentage le dominant avec 55,55% pour autres fonctions que celles citées dans ce tableau.

On déduit qu'au sein de l'entreprise des boissons Toudja que les salariés appartiennent à des fonctions différentes et occupent des tâches et des postes spécifiques à chaque un, ainsi que chaque rôle a sa valeur et son importance et chaque rôle et compliment d'un autre.

**Tableau n° 05:la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon service de rattachement.**

Service de rattachement	Effectifs	Pourcentage
<b>Administration</b>	<b>25</b>	<b>25,25 %</b>
<b>Laboratoire</b>	<b>11</b>	<b>11,11 %</b>
<b>Production</b>	<b>43</b>	<b>43,43 %</b>
<b>Le service tertiaire</b>	<b>20</b>	<b>20,20 %</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100 %</b>

Ce cinquième tableau montre que le service de rattachement est divisés en plusieurs services tel que le service administratif avec un pourcentage de 25,25%, le service de laboratoire 11,11% et le service de production 43 ,43% ainsi le service tertiaire qui a un pourcentage de 20,20%.

On déduit que dans l'entreprise « Toudja » les services de rattachement qui sont les moteurs de cette dernière sot service de production qui réalisée et traduit les objectifs sur le terrain au forme des produits finit, et le service administratif ou se trouve les taches les plus stratégiques et sensibles le leader ,la gestion des ressources humaines et physique et supervisons et le contrôle .

**Tableau N°06: la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le type d'emploi.**

Type d'emploi	Effectifs	Pourcentage
<b>Permanant</b>	<b>52</b>	<b>52 ,52 %</b>
<b>Contractuel</b>	<b>47</b>	<b>47,47 %</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100 %</b>

D'après les données statistiques de ce tableau, nous remarquons que les salariés permanant sont les plus dominants avec un pourcentage de 52,52% que les contractuels qui ont présenté par un pourcentage de 47,47 %.

On ne conclut que les salariés de l'entreprise Toudja son rattaché a cette dernière selon deux type de contrats(CDI ,CDD), et que les salariés permanents qui ont des avantages plus que les contractuels comme le niveau d'instruction ,le type de diplôme obtenue et la

tache demandé , les expériences professionnelles soit au sein de cette dernière ou dans des autres entreprise.

**Tableau N° 07 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon Catégorie socioprofessionnel.**

<b>Catégorie socioprofessionnel</b>	<b>Effectifs</b>	<b>pourcentage</b>
<b>Cadres</b>	33	33,33 %
<b>Agents de maîtrise</b>	33	33,33 %
<b>Agents d'exécution</b>	33	33,33 %
<b>Total</b>	99	100 %

A partir d'une lecture statistique de ce tableau, notre échantillon d'étude porte sur trois catégories socioprofessionnelles, celle des cadres qui représenté un pourcentage de 33,33%, suivit par la catégorie les agents de maîtrise avec un pourcentage de 33,33%, et enfin la catégorie exécutif qui représente un taux de pourcentage de 33 ,33 %.

Nous concluons que chaque catégories socioprofessionnelles a ses propres taches et ses déferents rôles qui les désignes aux autres qui ont réparti et organisée selon la nature de la tâche au sein de l'entreprise « TOUDJA» et la sensibilité des postes occupés exige un système organisationnels de la haute performance qui permettre de progresser et de poussé l'entreprise vers l'avant.

- **Discussion des résultats relatifs aux caractéristiques personnelles des enquêtés :**

Après avoir présenté les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude, on a constaté que la catégorie d'âge la plus présenté est d'âge

[30-40[avec un pourcentage de 48,48% suivit de celle de [50 et plus [avec un pourcentage de 32,32 %, ainsi que la majorité de l'échantillon est du genre masculin soit de 72% ( 72/99),par contre le genre féminin soit 27 % (27/99).

En a constaté aussi que la catégorie la plus ancienne est celle de[4-8 ans [avec un pourcentage de 32%, suivit par celle de [8-12ans [avec un taux de 25 et un pourcentage du 25,25%.

Et pour le type d'emplois on trouve que les salaries permanant sont les plus dominant avec un taux de 52et un pourcentage de52,52% par rapport aux contractuelles qui ont un taux de 47et un pourcentage de 47,47%.On remarque aussi que le service le plus placés et celui du production avec un taux de (63/99)63,63 % par rapport aux autres services du

fonctionnement .Concernant les catégories socioprofessionnelle ,cadres ,agents de maitrises et agents d'exécutions ont le même pourcentage ,et ça reviens aux besoins de la recherche qui a exigé une ancienneté professionnelle plus de 03ans ,qui nous a posée à prendre le même pourcentage pour chaque effectifs .

## 2- Analyse et interprétation des résultats des hypothèses de notre étude sur l'effet de l'implication organisationnelle à long terme sur la santé au travail :

Nous représentons à travers ce chapitre, l'analyse des données relatives à nos trois hypothèses à savoir :

- La première hypothèse « L'implication organisationnelle affective ou subjective est marquée par le désir de rester membre dans l'entreprise .Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme sera donc corrélé à davantage d'état de santé positifs. »,
- La deuxième hypothèse « L'implication organisationnelle calculée est marquée par le cout perçu. Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme sera donc corrélé avec davantage d'états de santé négatifs »,
- La troisième hypothèse « L'implication organisationnelle normative est marquée par l'obligation du salarié à rester membre dans l'entreprise. Selon que la conformité à la norme est ressentie de manière positive) plaisir ressenti à respecter la norme ou négative )menace de sentiment de culpabilité en cas de défaillance),l'état de santé des salariés pourra être positif ou négatif à long terme ».

### **Tableau n °08 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les douleurs (coliques, maux de tête, douleurs, musculaires, articulaires)**

Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	04	10	17	42,5	19	47,5	40	100
<b>Implication calculée</b>	05	14,70	21	61,76	08	23,52	34	100
<b>Implication normative</b>	02	08	12	48	11	44	25	100
<b>Total</b>	11	11,11	50	50,50	38	38,38	99	100

D'après les résultats de tableau ci-dessus en remarque que le pourcentage le plus élevé est 61,76% qui renvoi aux salariés impliqué cognitivement qui déclarent que ont pas de symptômes des douleurs suivit par les salariés impliquée normativement un pourcentage de 48,44% enquêtés qui ont un degré élevé des douleurs lien avec leur travail ont ceux qui ont impliquée affectivement (psychologiquement) avec un pourcentage de 47,5% apparition et lien probable avec le travail,

Les enquêtés impliquées affectivement sont les plus touchée par les douleur(coliques ,maux de tête, douleurs musculaires et articulaires)suit vien les enquêtés moins touché par ces douleurs, ceux qui ont impliqués normativement et cognitivement et ça peut s'expliquée par le manque de certains facteurs et moyens matériels de déséquilibre principaux en lien avec l'organisation de travail à l'entreprise Toudja tel que , la charge de travail non régulée(charge mentale), les horaires de travail irréguliers ou atypiques (travail de nuit),la restauration ,transport de personnel, le bruit a des effets (travail avec des machines ), difficultés liée au travail ,la détérioration de l'aspect physique .

**Tableau n°09 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les troubles de sommeil.**

Troubles de Sommeil  Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'appariti on du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	06	17,64	18	52,94	10	29,41	34	100
<b>Implication calculée</b>	11	27,5	11	27,5	18	45	40	100
<b>Implication normative</b>	07	28	08	32	10	40	25	100
<b>Total</b>	24	24,24	37	37,37	39	38,38	99	100



D'après les données enregistrées dans le tableau ci-dessus, nous constatons que les salariés impliqués affectivement ont un pourcentage plus élevé 52,94% pas de symptômes suivit par des salariés qui ont impliqué cognitivement 45% de nos enquêtés ayant des troubles de sommeil qui a lien avec le travail sont. suivi par ce qui ont impliqué normativement qui ont un pourcentage de 40% ,en fin vien ce qui ont impliqué normativement un pourcentage de 40% l'apparition avec un lien probable .

D'après les données recueillies, on constate que les enquêtés de l'entreprise Toudja qui sont impliqués affectivement ne sont pas exposés à des troubles de sommeil, car ils sont motivés par leur travail et satisfaits par leur entreprise, ils sont en bien être psychique, économique, sociale.

**Tableau n°10 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur la fatigue au réveil.**

Fatigue au réveil Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	04	11,76	20	58,82	10	29,41	34	100
<b>Implication calculée</b>	23	57,5	04	10	13	32,5	40	100
<b>Implication normative</b>	12	48	08	32	05	20	25	100
<b>Total</b>	39	39,39	32	32,32	28	28,28	99	100

Le tableau montre que la répartition des enquêtés selon trois formes d'implication et leur lien avec la fatigue au réveil, par rapport aux enquêtés impliqués affectivement ont un pourcentage plus haut 58,82% pas d'apparition du suivit par les salariés impliqués cognitivement 57,5% apparition mais pas lien avec le travail, suivi par ce qui ont impliqué normativement avec un pourcentage de 48% apparition mais pas lien avec le travail.

En conclut que les résultats obtenus de l'analyse de malaise physique et fatigue au réveil ont un lien directe avec les résultats des troubles de sommeil où en constate que les

enquêtés impliqués affectivement ont pas des troubles de sommeil sa qui justifié le non apparition des symptômes de malaise physique et la fatigue au réveil.

**Tableau n°11 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur la sensation de mal être.**

Sensation du Mal être Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	11	32,35	19	55,88	04	11,76	34	100
<b>Implication calculée</b>	11	27,5	22	55	07	17,5	40	100
<b>Implication normative</b>	12	48	10	40	03	12	25	100
<b>Total</b>	34	34,34	51	51,51	14	14,14	99	100

Ce tableau montre que le pourcentage le plus dominant de la sensation de mal être renvoie aux enquêtés impliquée affectivement avec un pourcentage 55,88% pas d'apparition de symptôme, juste après en trouve le pourcentage des salariés impliquée cognitivement pas d'apparition de symptôme, en fin vien ceux qui ont impliquée normativement 48% apparition mais pas lien avec le travail.

En peut déduire d'après ce tableau que les enquêtés impliqué affectivement ont un haut sentiment de bien qui a une relation avec leur rattachement à l'entreprise qui les emploie ainsi la satisfaction de leurs besoins, contrairement aux ceux qui ont impliqué cognitivement qui travaillent dans un endroit qui ne répond pas à leurs besoins (coût, conditions, la tâche occupée) ça qui crée leur mal être.

**Tableau n° 12 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur l'angoisse et l'anxiété.**

L'angoisse et l'anxiété Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	01	2,94	28	82,35	05	14,70	34	100
<b>Implication calculée</b>	10	25	17	42,5	13	32,5	40	100
<b>Implication normative</b>	07	28	12	48	6	24	25	100
<b>Total</b>	18	18,18	57	57,57	24	24,24	99	100

Ce tableau montre le pourcentage le plus dominant est celui de 82,35% qui représenté les salariés impliquée affectivement ont pas d'apparition de symptôme , suivit par ceux qui ont impliquée normativement pas de symptôme 48% en fin on trouve que les salariés impliqué cognitivement avec un pourcentage de 42,5% pour un degré pas de symptôme.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau ,on constate que les enquêtés impliqué continument sont les plus touchés par l'anxiété et l'angoisse dans leur travail cela s'explique par le sur charge de travail qui laisse les salaries vivent toujours en détresse psychologique et aussi leur type du tache occupé ,et les changements qui se fait dans l'organisation .

**Tableau n°13 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les crises de larmes ou des nerfs.**

Crises de larmes /nerfs Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	06	17,64	21	61,76	07	20,58	34	100
<b>Implication calculée</b>	03	7,5	24	60	13	32,5	40	100
<b>Implication normative</b>	07	28	12	48	06	24	25	100
<b>Total</b>	16	16,16	57	57,57	26	26,26	99	100

Avec un enchaînement descendant ce tableau représente que les salariés impliqués affectivement ne sont pas des symptômes de larmes et de nerfs avec un pourcentage plus élevé 61,76% pour un taux 21/34 suivi par le pourcentage des salariés impliqués cognitivement 60% pour un taux 24/40 et en fin ceux qui sont impliqués normativement 48% pour un taux 12/24.

A l'instar des résultats obtenus, on peut dire que les enquêtés impliqués psychologiquement et normativement sont les moins touchés par les crises de larmes et de nerfs par rapport aux enquêtés impliqués cognitivement. On explique ça par les conflits internes qui sont le résultat de la fatigue morale car sont pas stables au sein de l'entreprise, ils cherchent à quitter mais le manque d'opportunité de travail ailleurs les oblige de rester ça qui crée des conflits intérieurs.

**Tableau n° 14 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les troubles de l'appétit.**

Troubles de l'appétit Types d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	04	11,76	10	29,41	20	58,82	34	100
<b>Implication calculée</b>	07	17,5	22	55	11	27,5	40	100
<b>Implication normative</b>	03	12	16	64	06	24	25	100
<b>Total</b>	14	14,14	48	48,48	37	37,37	99	100

En premier lieu nous observons dans ce tableau que le pourcentage le plus élevé pour les troubles d'appétit est 64% pour le degré pas de symptôme renvoi aux salariés impliqué normativement suivit par ceux que ont impliqué affectivement 58,82% apparition et lien probable avec le travail, en fin ceux qui ont impliqué cognitivement avec un pourcentage de 55% pas de symptôme.

En conclut que la majorité des enquêtés impliqué cognitivement sont les plus influencés par des troubles de l'appétit qui ont un lien avec leur travail, qui renvoi a leur état psychique et esprit qui sont toujours en calcule, ainsi le manque du certaines moyens matérielle tel que la restauration et le les foyers ,les enquêtés de l'entreprise des boissons Toudja souffrent par des risques psychosociaux .

**Tableau n°15 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur la perturbation de concentration.**

Perturbation de concentration Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	03	8,82	24	70,58	07	20,58	<b>34</b>	<b>100</b>
<b>Implication calculée</b>	08	20	18	45	14	35	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Implication normative</b>	09	36	03	12	13	52	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	20	20,20	45	45,45	34	34,34	<b>99</b>	<b>100</b>

Les salariés impliqués affectivement pour 70,58% pas de symptôme, suivis par ceux qui ont été impliqués normativement 52% un lien probable, dernièrement ceux qui ont été impliqués cognitivement 45% 35% pas de symptôme et un pourcentage un lien probable avec le travail.

A l'instar des résultats obtenus dans ce tableau, on peut dire que les salariés impliqués cognitivement sont les plus perturbés et les moins concentrés dans leur travail. Contrairement à ceux qui ont été impliqués psychologiquement qui se manifeste par un degré de concentration stable, et ça revient essentiellement à leur fort sentiment d'attachement et d'appartenance à l'entreprise qui les emploie.

**Tableau n°16 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les difficultés à prendre des décisions.**

Difficultés à prendre des décisions Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	00	00	32	94,11	02	05,88	34	<b>100</b>
<b>Implication calculée</b>	07	17,5	23	57,5	10	25	40	<b>100</b>
<b>Implication normative</b>	00	00	25	100	00	00	25	<b>100</b>
<b>Total</b>	07	07,07	80	80,80	12	12,12	<b>99</b>	<b>100</b>

Ce tableau interprète que les enquêtées impliquée normativement ont un pourcentage de 100% affectivement ont pas des difficultés à prendre des décisions avec un pourcentage plus haut 94,11% pas de symptôme, après vien ceux qui sont impliquée cognitivement avec un pourcentage de pas d'apparition de symptôme et un pourcentage de 575% l'apparition et un lien probable avec le travail 25%.

D'après ce tableau, on clos que les salariés impliqué normativement montre une confiance lors de la prise des décisions ça qui renvoie aux sentiments de faire plait et satisfait les membres d'entreprise soit la hiérarchie ou les collègues.

**Tableau n° 17 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les comportements violents et agressifs.**

Comportements agressifs  Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	02	5,88	25	73,52	07	20,58	34	<b>100</b>
<b>Implication calculée</b>	12	30	18	45	10	25	40	<b>100</b>
<b>Implication normative</b>	03	12	13	52	09	36	25	<b>100</b>
<b>Total</b>	17	17,17	56	56,56	26	26,26	<b>99</b>	<b>100</b>

Dans ce tableau on observe que les enquêtés impliquée normativement ont un pourcentage plus élevé de 73,52% pas de symptôme des comportements violents et agressifs, qui sont impliquée normativement avec un pourcentage 52%, après ,les enquêtés impliqué cognitivement avec un pourcentage de 45% pas de symptôme. Également un pourcentage de 36% apparition et lien probable avec le travail pour les enquêtés impliqués normativement .30% et impliqués cognitivement et apparition mais pas lien avec le travail.

D'après les résultats portées par ce tableau en parachevé que les enquêtés impliquée psychiquement sont les moins violents et agressifs par ce que sont les plus capable a maitrise leur nerfs et géré les situations où ils sot satisfit et motivé.



**Tableau n° 18 : l'effet de types d'implication organisationnelle sur les difficultés à coopérer.**

Difficultés à coopérer Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	02	5,88	29	85,29	03	08,82	34	<b>100</b>
<b>Implication calculée</b>	04	10	34	85	02	05	40	<b>100</b>
<b>Implication normative</b>	05	20	18	72	02	08	25	<b>100</b>
<b>Total</b>	11	11,11	81	81,81	07	07,07	<b>99</b>	<b>100</b>

Le tableau ci-dessous n'exprime que le pourcentage le plus élevé pour les difficultés à coopérer chez les salariés impliqués affectivement avec un pourcentage 85,29% pour le degré pas d'apparition de symptôme, suivi par le pourcentage 85% pour le degré pas d'apparition de symptôme, enfin 72% aussi pas d'apparition de symptôme.

En peut déduire que la majorité des salariés impliqués affectivement sont les plus rencontrés par les difficultés à coopérer qui reviennent à leur attitude où il y a des salariés préfèrent travailler seuls que en soutiens pour qu'ils puissent montrer leur savoir-faire, ainsi peut renvoyer à la nature de la tâche occupée.

**Tableau n° 19 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur la consommation médicamenteuse.**

la consommation médicamenteuse  Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	12	35,29	20	58,82	02	05,88	34	<b>100</b>
<b>Implication calculée</b>	08	20	27	67,5	05	12,5	40	<b>100</b>
<b>Implication normative</b>	06	24	16	64	03	12	25	<b>100</b>
<b>Total</b>	26	26,26	63	63,63	10	10,10	<b>99</b>	<b>100</b>

Nous observons dans ce tableau que les pourcentage les plus élevés renvoient aux degrés pas d'apparition de symptôme, en premier lieu on trouve un pourcentage de 67,5% qui est manifesté chez les enquêtés impliqués cognitivement, en deuxième lieu 64% chez ceux qui ont été impliqués normativement, en fin 58,82 % chez les enquêtés impliqués affectivement pour le degré pas d'apparition de symptôme.

Les enquêtés impliqués cognitivement sont les grands consommateurs de médicaments car ils sont les plus touchés par les maladies professionnelles causées par leur situation de stress, violence et de mal-être au travail, souffrance, harcèlement moral, ainsi à cause de la surcharge de travail ou bien les accidents de travail.

**Tableau n° 20 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur l'apparition ou renforcement d'addiction (tabac, café ...).**

renforcement d'addiction  Types d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Sans Réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	08	23,52	15	44,11	11	32,35	/		34	100
<b>Implication calculée</b>	12	30	10	25	16	40	2	05	40	100
<b>Implication normative</b>	06	24	04	16	15	60	/		25	100
<b>Total</b>	26	26,26	29	29,29	42	42,42	2	05	99	100

Dans le tableau au-dessus nous observons que le pourcentage du renforcement d'addiction le plus haut c'est 60% qui a un lien probable avec le travail des salariés qui renvoi aux salariés impliqués normativement suivit par un pourcentage de 44,11% pas d'apparition de symptôme renvoi aux enquêtés impliqués affectivement, après en trouve les enquêtés impliqués cognitivement avec un pourcentage de 40% et le degré d'apparition et lien probable avec le travail. Dans autre position en trouve que les enquêtés impliqués affectivement ont un pourcentage de 32,35% pour l'apparition de symptôme et un lien probable avec le travail, suivit par un deux pourcentages qui renvois aux enquêtés impliqués cognitivement 30% pour apparition mais pas lien avec le travail, et 25% pas d'apparition de symptôme.

D'après ces résultats portées, on peut déduire que les enquêtés impliqués normativement sont besoins de se renforcé par des addictions (tabac, café ...), qui les considéré comme des obligations pour être à la hauteur d'exécuté leur taches a cause la fatigue et le temps de travail.

**Tableau n° 21 : l'effet des types d'implication organisationnelle sur les idées suicidaires ou mortifère.**

Idées suicidaires ou mortifères  Type d'implication	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Sans réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Implication affective</b>	00	00	30	88,23	00	00	04	11,76	<b>34</b>	<b>100</b>
<b>Implication calculée</b>	00	00	38	95	00	00	02	05	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Implication normative</b>	00	00	23	92	01	04	02	08	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	00	00	91	91,91	01	01,01	08	08,08	<b>99</b>	<b>100</b>

Dans ce tableau nous exposons que tous les enquêtés de l'entreprise Toudja sont loin à des idées suicidaires ou mortifère soit pour les degrés a un lien probable avec le travail ou ne pas lien avec leur travail avec des fréquences nuls pour les deux types d'implication affective et normative , et des fréquences clairement haut 95% pour ceux qui ont impliqué cognitivement suivit par un pourcentage de 88,23% degré ne pas de symptômes pour ceux qui ont impliqué affectivement et. Dans autre partie on regroupe la catégorie que à des idées suicidaires ou mortifères et qui a un lien probable avec le travail qui se manifeste chez les enquêtés impliqué normativement avec un taux de 01/ 25 et un pourcentage de 04 %.

Dans cette analyse on déclare aussi qu'il ya un total de 08/99 de non réponse avec un pourcentage de 08,08% répartie comme suite, un pourcentage de 11,76% pour les enquêtés impliqué affectivement, et 08% pour ceux qui ont impliqué normativement et 08% pour ceux qui ont impliqué normativement dernièrement 05% pour ceux qui ont impliqué cognitivement.

En conclut que les salariés de l'entreprise Toudja infirmé des idées suicidaire ou mortifères, qui peuvent s'expliquent par les instructions de leur religion et région qui rejettent ce genre d'attitude, et ce qui concerne les réponses qui affirment les idées suicidaires ou mortifère peuvent revient a les obstacles retrouvé dans leur vie personnelle ou

professionnelle. Et d'après les études sociologiques qui ont fait sur la relation entre le travail et les idées suicidaire dans les pays sous développée ont constatée que, si un salarié pense a suicide c'est a cause les problèmes familiaux ou sociaux mais ne pas a cause de leur travail .

**Tableau n°22 : le rapport entre d'âge des salariées et les douleurs (colique, maux de tête , douleurs musculaires, articulaire).**

les douleurs L'âge	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[moins de 30 ans [	03	15,78	00	00	16	84,21	19	100
[30-49 ans [	13	27,08	27	56,25	08	16,66	48	100
[plus 50 ans [	11	34,37	00	00	21	65,62	32	100
<b>Total</b>	27	27,27	27	27,27	45	454,5	99	100

Nous observons d'après ce présent tableau que le pourcentages dominante c'est 84,21% qui renvoi a la catégorie la plus jeune âgé mois de 30ans pour un degré apparition et lien probable avec le travail suivit par le pourcentage de 65% qui renvoi a la catégorie âgé de 50 pour le apparition et lien probable avec le travail ,après 56,25% pour le degré pas de symptômes 30 et 49 ans degré nul pour pas de symptômes ,

En peut déduire grâce à ces résultats enregistrées que les enquêtés âgé moins de 30 ans sont les plus touchée par les douleur ,la plupart sot des nouveaux recrutés, donc ils passent d'abord par les étapes d'essaie , stage ,formation... ,pour qu'ils assurent leur postes pour prouvé leur compétences et faire plait les responsables des efforts physiques et mentale.

**Tableau n°23 : le rapport entre le genre et les troubles de sommeil.**

Les troubles de sommeil  le genre	Apparition mais pas de lien avec e travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Masculin</b>	21	29,16	14	19,44	37	51,38	72	<b>100</b>
<b>Féminin</b>	12	44,44	11	40,74	04	14,81	27	<b>100</b>
<b>Total</b>	33	33,33	25	25,25	41	41,41	99	<b>100</b>

D'après ce tableau on déduit que la fréquence la plus élevée est celle de 51,38 % Pour le degré apparition et lien probable avec le travail qui renvoie au genre masculin , suivit par les deux pourcentages au genre féminin 44 ,44%pour le degré d'apparition des maladies mais pas e lien avec le travail , aussi un pourcentage de 40,74%pour pas d'apparition de symptômes .dans un autre partie on trouve un pourcentage de 29,16% pour l'apparition mais pas lien avec le travail pour le genre masculin.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on peut déduire que le genre masculin est le plus touché par les troubles de sommeil, cela peut reviens a la nature des taches qui ils exécutent, qui sont principalement la production qui les exigent un effort physique, donc efforts en plus .

**Tableau n°24** : le rapport entre l'ancienneté professionnelle et la fatigue au réveil et le malaise physique (colique, maux de tête , douleurs musculaires, articulaire)..

Fatigue au réveil et malaise physique  Ancienneté Professionnelle	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition du symptôme		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[de 1 à 4ans [	05	22,72	14	63,63	08	36,36	22	100
[de 4 à 8 ans [	16	50	05	15,62	11	34,37	32	100
[de 8 à 12 ans [	05	20	02	08	18	72	25	100
[plus de 12 ans [	08	40	00	00	12	60	20	100
<b>Total</b>	34	34,34	21	21,21	49	49,49	99	100

D'après les résultats de ce tableau on peut déclarer premièrement que le pourcentage le plus dominante de la fatigue au réveil et le malaise physique c'est 72% pour le degré apparition et lien probable avec le travail chez les enquêtés qui ont une ancienneté de 04à08 ans ,deuxièmes un pourcentage de 63,63% pour le degré pas de symptôme qui renvoi aux enquêtés qui ont une ancienneté de 1 à 4ans , troisièmement un pourcentage de 60% et pour le degré apparition et lien probable avec le travail , et40% pour le degré apparition de symptôme mais pas lien avec le travail est représenté par les enquêtés qui ont une ancienneté plus de 12ans .

En conclut grâce à ces résultats, que le facteur d'ancienneté professionnelle est confirmé comme l'un des facteurs qui influe négativement sur la santé des enquêtés, plus que l'ancienneté professionnelle est élevé plus que leur santé sera détérioré ; cela rejoint essentiellement a les changements annuelles qui se font au sein de l'organisation(l'adoption des nouvelles technologies) , les pressions, les licenciements ou le départ a la retraite anticipé.

**Tableau n°25 :Le rapport entre les catégorie socioprofessionnelles et l'anxiété et l'angoisse.**

L'anxiété, l'angoisse  Catégorie Socioprofessionnelle	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	01	03,03	12	36,36	20	60,60	<b>33</b>	<b>100</b>
<b>Agent de maitrise</b>	09	27,27	18	54,54	06	18,81	<b>33</b>	<b>100</b>
<b>Agent d'exécution</b>	03	09,09	09	27,27	21	63,63	<b>33</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	13	13,13	39	39,39	47	47,47	<b>99</b>	<b>100</b>

D'après ce tableau nous observons que la catégorie socioprofessionnelle qui a un pourcentage plus élevé de stress et d'angoisse qui a un lien probable avec leur travail est celle de d'agent de d'exécution avec 63,63 %, suivit par celle des cadres avec un le pourcentage de 60,60 %, ainsi, vien après la catégorie d'agent de maitrise avec un pourcentage de 54,54%pour pas d'apparition de symptôme.

Ces résultats peuvent confirmer que les agents d'exécution sont les plus touchées par le stresse et l'angoisse, cela rejoint a la nature des produits de l'entreprise Toudja qui sont trop demandé dans le marché notionnelle, donc ca qui la pousser a redoublé les efforts des salariés pour répondu aux demandes des consommateurs surtout les mois d'estival et confronté la concurrence externe.



**Tableau n°26 : Le rapport entre le type d'emploi et les crises de larmes ou de nerfs.**

Crise de larme ou de nerfs  le type d'emploi	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Permanant</b>	11	17,46	29	46,03	23	36,50	<b>63</b>	<b>100</b>
<b>Contractuel</b>	08	22,22	22	61,11	06	16,66	<b>36</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	19	19,19	51	51,51	29	29,29	<b>99</b>	<b>100</b>

Les résultats de ce tableau montre que le pourcentage élevé des crises de larmes et de nerfs c'est 61,11% pour le degré pas de symptômes qui représente les salariés contractuels suivit par un pourcentage de 46,03% pour le degré pas d'apparition de symptôme qui reprisent les enquêtés contractuelle, ainsi un pourcentage de 36,50% apparition et lien probable avec le travail pour les enquêtés permanents et 22,22% pour apparition mais pas lien avec le travail pour les contractuels.

En constate que les enquêtés permanents sont les plus exposée à percevoir les crises de larmes et de nerfs icelui s'explique par les pressions et la surcharge de travail, différents changement organisationnelle qui touche leur milieu de travail, ainsi leur désire de gardé leur poste .

**Tableau N°27 : le rapport la fonction occupée et la sensation de mal être.**

Sensation de mal être fonction occupée	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Manager</b>	00	00	09	75	03	25	<b>12</b>	<b>100</b>
<b>Technicien</b>	01	14,28	05	71,42	01	14,28	<b>07</b>	<b>100</b>
<b>Fonction tertiaire</b>	00	00	06	100	00	00	<b>06</b>	<b>100</b>
<b>Ingénieur</b>	01	07,69	05	83,33	00	00	<b>06</b>	<b>100</b>
<b>Support métier</b>	02	15,38	11	84,61	00	00	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>Autres</b>	13	23,63	36	65,45	06	10,90	<b>55</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	17	17,17	72	72,72	09	09,09	<b>99</b>	<b>100</b>

En observe à travers les fréquences enregistré dans ce tableau que le pourcentage le plus élevé de la sensation de mal est de 100% pour le degré pas de symptôme chez les enquêtés qui ont rattaché par le service pour le degré pas d'apparition de symptôme suivit par un pourcentage de 84,61% pour le degré pas d'apparition de symptôme chez les enquêtés qui occupent la fonction support métier avec une légère fréquence aux ingénieur avec un pourcentage de 83,33% et un degré pas d'apparition de symptôme.

.En peut déduire d'après ce tableau que les cadres (ingénieur, technicien) sont les plus exposés à sentir mal être, cela revient à les responsabilités assumées et la sensibilité des tâches occupées ainsi les pressions apposées dans leur vie professionnelle et personnelle où il y a quelques cadres qui nous informés qu'ils recevaient des appels de travail à minuit.

**Tableau n°28: le rapport entre le service de rattachement et les troubles d'appétit.**

Trouble d'appétit  service de rattachement	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Administration</b>	02	08	05	20	18	72	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Laboratoire</b>	02	18,18	04	36,36	05	45,45	<b>11</b>	<b>100</b>
<b>Production</b>	08	12,69	16	25,39	39	61,90	<b>63</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	12	12,12	25	25,25	62	62,62	<b>99</b>	<b>100</b>

En remarque que le pourcentage des troubles d'appétit le plus haute qui a un lien probable avec le travail c'est qui renvoie aux salarié administrateurs avec un degré de 72%, suivit par ceux qui sont rattaché au service de production 61,90 %, en fin un pourcentage de 45,45% pour les salariés rattaché au service de laboratoire.

En constate que les salariés qui occupent des taches lies au service de production sont les plus exposée à des troubles d'appétit, cela peut s'expliqué par les efforts exécutés ainsi les différents produits chimiques et les gazes dégagé par les machines ainsi l'absence de la restauration du travail au sein de l'entreprise Toudja qui oblige les salariés à prendre des repas importé.

**Tableau n°29 : le rapport entre l'ancienneté professionnelle et la perturbation de la concentration des salariés.**

Perturbation de la concentration ancienneté professionnelle	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[de 1 - 4ans [	00	00	22	100	00	00	22	100
[de 4 - 8 ans [	03	09,37	17	53,12	12	37,5	32	100
[de 8 - 12 ans [	07	28	02	08	16	64	25	100
[12 ans et plus[	09	45	01	05	10	50	20	100
<b>Total</b>	19	19,19	42	42,42	38	38,38	99	100

Nous remarquons d'après ce tableau que la catégorie des enquêtés qui ont une qui ont une ancienneté plus de 03 ans avec un pourcentage de 100%de pas de symptôme de le degré pas d'apparition de symptôme suivit par ceux qui ont une ancienneté de 08a 12 ans pour degré apparition et un lien probable avec le travail qu'est présenté un pourcentage de 64% et un pourcentage de 53,12% pour le degré pas de symptôme ,en fin en trouve la catégorie qui a une ancienneté de 12ans et plus avec un pourcentage de 50% pour le degré apparition mais pas lien avec le travail .

En peut déduire a partir les résultats obtenu dans ce tableau que le facteur de l'ancienneté professionnelle est confirmé comme l'uns des facteurs qui détériore la santé des salaries, et que de plus l'ancienneté professionnelle soit élevé de plus la santé au travail soit touchée par des maladies soit professionnelles où qui renvoie aux autres facteurs, comme le cas de ceux qui ont une ancienneté plus de 12 ans.

**Tableau n°30 : le rapport entre les difficultés à prendre des décisions et la fonction occupée.**

Difficultés à prendre des décisions Fonction Occupée	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Manager</b>	01	08,33	09	75	02	16,66	<b>12</b>	<b>100</b>
<b>Technicien</b>	00	00	07	100	00	00	<b>07</b>	<b>100</b>
<b>Fonction tertiaire</b>	00	00	06	100	00	00	<b>06</b>	<b>100</b>
<b>Ingénieur</b>	00	00	03	50	03	50	<b>06</b>	<b>100</b>
<b>Support métier</b>	01	07,69	12	92,30	00	00	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>Autres</b>	10	18,18	30	54,54	15	27,27	<b>55</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	12	12,12	67	67,67	20	20,20	<b>99</b>	<b>100</b>

On remarque d'après les résultats de ce tableau que les techniciens et la fonction tertiaire ont présenté par un pourcentage de 100% pour pas d'apparition de symptôme suivi par 92,30% pour les support métier ainsi un soit 12/99 enquêtés ont pas d'apparition des symptômes pour les support métier, en fin pourcentage de 50% qui présenté par les ingénieurs pour les deux degrés apparitions et lien avec le travail, et pas d'apparition de symptôme.

les cadres( les managers, les ingénieurs ) et les salaries qui occupent autres fonctions sont les plus touchés par des difficultés à prendre des décisions ,cela peut expliqué par leur effort fournir au travail pour atteindre des objectifs spécifiques et garantir les gains et les bénéfices de l'entreprise.

**Tableau n°31 : le rapport entre le genre et le comportement violent et agressif.**

Comportement violents et agressifs Genre	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Masculin</b>	11	15,27	31	43,05	30	41,66	<b>72</b>	<b>100</b>
<b>Féminin</b>	00	00	27	100	00	00	<b>27</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	11	11,11	58	58,58	36	36,36	<b>99</b>	<b>100</b>

Les données statistiques dans le tableau ci-dessus montre le rapport entre le genre et les comportements violents agressifs, on constate que le pourcentage dominant renvoi au genre féminin 100% pour le degré pas d'apparition de symptôme, vien après le genre masculin avec un pourcentage de 43,05% pour pas d'apparition de symptôme, ainsi un pourcentage de 41,66% pour apparition et lien probable avec le travail.

On conclusion , on trouve que le genre masculin sont les plus influents par des comportements violents et agressifs liée a leur implication calculée au travail, ainsi rejoindre aux types des taches occupée.

**Tableau n°32: le rapport entre le contrat de travail avec les difficultés à coopérer.**

Difficulté à coopérer Type d'emploi	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Permanant</b>	16	25,39	16	25,39	31	49,20	<b>63</b>	<b>100</b>
<b>Contractuel</b>	08	22,22	13	36,11	15	41,66	<b>36</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	24	24,24	29	29,29	46	46,46	<b>99</b>	<b>100</b>

On remarque, d'après les résultats de ce tableau que le pourcentage le plus élevé des difficultés a coopéré est majorité des enquêtés sont des permanent qui ont un

pourcentage 49,20% pour le degré apparition et lien probable avec le travail, suivi par un pourcentage de 41,66% chez les enquêtés contractuel pour le degré apparition et lien probable avec le travail.

En constate que les enquêtés permanent sont les plus exposée à avoir des difficultés à coopérer qui expliquée par leur implication affective et leur désir de resté membre dans leur entreprise contrairement aux contractuel qui cherche des occasions ailleurs.

**Tableau n°33 : le rapport entre le service de rattachement avec le renforcement de la consommation médicamenteuse.**

Renforcement de la consommation médicamenteuse Service rattachement	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Administration</b>	06	24	09	36	10	40	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Laboratoire</b>	00	00	09	81,81	02	18,18	<b>11</b>	<b>100</b>
<b>Production</b>	15	23,80	25	39,68	23	36,50	<b>63</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	21	21,21	43	43,43	35	35,35	<b>99</b>	<b>100</b>

Nous observons d'après ce tableau que le pourcentage le plus élevé pour le renforcement de la consommation médicamenteuse 81,81% pour le degré pas d'apparition de symptôme qui été manifesté chez les enquêtés rattaché a laboratoire, suivi par le pourcentage de 40 % pour le degré apparition et lien probable avec le travail chez les administrateurs, en fin un pourcentage de 39,68% pour le degré pas d'apparition de symptôme ainsi un pourcentage de 36,50% apparition et lien probable avec le travail.

En constate que les enquêtés du service d'administration sont les plus touchés par le renforcement de la consommation médicamenteuse par rapport aux deux autres services ,cela renvoi a leur haut niveau de responsabilité et leur attachement a l'entreprise .

**Tableau n°34 : le rapport entre l'âge des salariés avec le renforcement d'addiction (café, tabac...etc)**

Renforcement d'addiction L'âge	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[moins de 30 ans[	03	15,78	11	57,89	05	26,31	<b>19</b>	<b>100</b>
[30-49 ans [	07	14,58	20	41,66	21	43,75	<b>48</b>	<b>100</b>
[plus de50ans[	09	28,12	04	12,5	19	59,37	<b>32</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	19	19,19	35	35,35	45	45,45	<b>99</b>	<b>100</b>

D'après les résultats de ce tableau, nous observons que le haut pourcentage de renforcement d'addiction est de 59,37% qui présentée par les enquêtés qui sont âgé plus 50 ans, pour le degré apparition et lien probable avec le travail, suivit par un pourcentage de 57,89% est présentée par les enquêtés qui sont âgé moins de 30 ans pas d'apparition des symptômes, en fin un pourcentage de 43,75% renvoi au enquêtés qui ont âgé de 30- 49ans pour le degré apparition lien avec le travail.

la tranche d'âge qui est renforcement d'addiction est celle du 30-49 ans par rapport aux deux autres tranches, qui est un résultat de leur épuisement physique et mental et les années d'occupation et de travail .



**Tableau n°35 : le rapport entre la catégorie socioprofessionnelle avec les idées suicidaires ou mortifères.**

Idées suicidaire Ou mortifères  Catégories socioprofessionnel	Apparition mais pas de lien avec le travail		Pas d'apparition des symptômes		Apparition et lien probable avec mon travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	00	00	32	96,96	01	03,03	<b>33</b>	<b>100</b>
<b>Agent de maitrise</b>	01	03,03	32	96,96	00	00	<b>33</b>	<b>100</b>
<b>Agent d'exécution</b>	00	00	33	100	00	00	<b>33</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	01	01,01	97	97,97	01	01,01	<b>99</b>	<b>100</b>

A travers les données recueillies sur le terrain et affichés dans le tableau si dessus , on démontre que 100% représentant 33 sur 99 enquêtés pour chaque catégories socioprofessionnelle qui sont répartis comme suite, pour les cadres ont un fort pourcentage de 96,96% représentant 32 sur 99 enquêtés qui sont pas des idées suicidaire et mortifères suivit par une fréquence nul pour ceux qui ont des symptômes mais pas de lien avec leur travail, vien après les agents de maitrises ont une fréquence nul pour l'apparition et probable avec leur travail, suivit respectivement par un pourcentage de 96,96% soit 32 sur 99 pour ceux qui ont pas d'apparition des symptômes, et enfin vien la catégorie d'agents d'exécutions qui ont un fort pourcentage de 100% soit 33 sur la totalité de échantillon d'enquête qui ont pas d'apparition des symptômes , et aussi des mêmes fréquences nuls pour l'apparition et lien probable avec leur travail et l'apparition mais pas de lien avec leur travail .

En constate que les enquêtés de l'entreprise des boissons TOUDJA sont pas touchée par les idées suicidaire ou mortifères sauf un seul enquêté qui sont causée par son travail qui peut être cause de mail être et de déprissions et la perte du confiance envers son organisation.

### 5.1-Analyse et interprétation des résultats des hypothèses :

D'après notre étude effectuée sur l'effets d'implications organisationnelles à long terme sur la santé des salariés au travail dans l'entreprise des boissons TOUDJA (eaux, jus) il nous est possible de confirmer nos trois hypothèses, en ce qui concerne le sentiment de redevance des salariées vis-à-vis de l'entreprise Toudja à leur implication, se répartie comme suit, 40% ont une implication calculée, 34% ont une implication affective, et enfin avec une large différence soit 25% ont une implication normative.

A propos de la première hypothèse qui suppose que « l'implication organisationnelle affective ou subjective est marquée par le désir de rester membre dans l'entreprise. Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme sera donc corrélé à davantage d'état de santé positifs » ; d'après les réponses des salariés (34/99) ont pu déduire que les effets de l'implication affective sont les plus positives et la moins négatives sur la santé des salariés par rapport aux effets d'autres types d'implication, ce qui confirme le degré élevé des majorités des réponses « pas d'apparition de symptôme » par un pourcentage de 61,76% pour les douleurs musculaires, malaise physique, maux de tête colique ; 52,94% par rapport les troubles de sommeil, 58,82% par rapport aux troubles de fatigue au réveil ; 82,35% pour les troubles d'anxiété et l'anxiété ; 61,76% pour les troubles des crises de larme ou de nerfs ; 70,58% les troubles de perturbation de concentration ; 94,11% les difficultés à prendre des décisions ; 58,82% pour la consommation médicamenteuse.

On peut déduire que le facteur d'ancienneté qui accompagné d'un climat de travail convenables, l'ambiance, le respecte entre les membres de l'organisation, la communication avec la hiérarchie augmentent l'attachement des salariés avec leur organisation.

Après avoir rapporté les résultats obtenus, il nous est possible aussi de confirmer la deuxième hypothèse traitée auparavant qui suppose que « L'implication organisationnelle calculée est marquée par le coût perçu. Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme sera donc corrélé avec davantage d'états de santé négatifs »

À travers les différentes réponses 40/99 enquêtés qui ont garanti qu'ils sont impliqués cognitivement au sein de l'entreprise des boissons Toudja, on a détaillé un pourcentage élevé par rapport aux deux autres types d'implication pour les différents troubles de santé qui sont liés principalement à leur travail soit leur santé physique qui est extériorisée par les douleurs (colique, maux de tête, malaises physiques, douleurs musculaires), les troubles de sommeil, la fatigue au réveil, ou bien leur santé mentale qui est présentée par les troubles de sommeil, anxiété, angoisse, perturbation de la concentration, difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, comportement violent et agressif.

On constate un pourcentage de 45% des salariés ont des douleurs musculaire, malaise physique, maux de tête colique, sont reliés principalement à leur travail, et par rapport aux ceux qui ont des troubles de sommeil on trouve un pourcentage de 45%, suivi par un pourcentage reflétant de 32,5% pour la fatigue au réveil, et aussi un pourcentage considéré le plus haut par rapport aux ceux qui ont implique affectivement et normativement de 32,5% pour l'angoisse et l'anxiété ainsi un pourcentage de 35 et pour ce qui concerne les crises des larmes et de nerfs qui ont aussi un lien probable avec le travail on trouve un pourcentage de 32,5%

Ajoutant à tous ces symptômes il y a des enquêtés surtout qui ont une ancienneté qui dépasse 12ans qui déclare que sont touché par des maladies professionnelle chronique et qui ne peuvent pas continuer leur vie sans le renforcement de la consommation médicamenteuse 12,5% ainsi que (16/40) pour un pourcentage de 40% des salariés déclarent qu'ils ne peuvent pas effectuer leur tâches sans que soit renforcé par des addictions comme le tabac, café ..., et le même pourcentage concerné les comportement agressifs.

Lorsque l'ancienneté professionnelle des salariés reliés aux conditions du travail non favorable l'implication calculée et le désir de quitté soit augmenté telle que peu de modalité de reconnaissance professionnelle (reconnaissance directe, salaire, perspectives de mobilité sens de travail); la surcharge de travail physique et mental, la mise en disposition des moyens techniques et humains non adoptés, une communication interne non active.

Parlée de la troisième hypothèse qui figuré que « l'implication organisationnelle normative est marquée par l'obligation du salarié à rester membre dans l'entreprise. Selon que la conformité à la norme est ressentie de manière positive (plaisir ressenti à respecter la norme) ou négative (menace de sentiment de culpabilité en cas de défaillance), l'état de santé des salariés pourra être positif ou négatif à long terme ».

L'implication organisationnelle normative a un état de santé positif ou négatif à long terme, on est parvenue à confirmer son impact positif et ça qui été traduits par les réponses des enquêtées impliquée normativement avec un taux de (25/99), ça qui est confirmé le degré des réponses « pas d'apparition de symptôme » par un pourcentage de 100% pour la prise des décisions; 64% pour les troubles d'appétit; 72% pour pas des difficultés à coopérer; 64% consommation médicamenteuses. le même pourcentage de 48% pour les troubles d'angoisse et d'anxiété; les crises de larmes ou de nerfs.

Malgré-cela, autres enquêtés impliquées normativement déclarent que ont des troubles de santé ont un lien probable avec leur travail, qui présenté par un pourcentage de 60% pour les renforcements médicamenteuse; 36% pour le comportement agressif

concernant aussi les idées suicidaires et mortifères on a notés un seul cas parmi tous les salariés impliquée dans l'entreprise Toudja qui a prouvé son implication normative.

Lorsque les années de travail des salariés est marqué par l'obligation et le devoir de continuer la relation d'emploi, quoi que ce sois les conditions ou le mouvement de travail et , l'entreprise est en quelque sorte leur « deuxième famille », ça influe positivement si il est satisfait de son entreprise, et négative si il insatisfait.

### 5.2-Discutions des résultats d'enquête :

En peut renforcer les résultats de nos hypothèses, en les reliant à l'étude de ALLEN et MAYER qui suppose que l'implication organisationnelle permet de traduire une relation entre l'individu et son organisation qui l'emploie sous trois modes ou types d'implication et ses implications. On communique le fait que l'individu accepte les buts et les valeurs de son organisation et qu'il la valorise en tant que telle, indépendamment des avantages qu'il peut en retirer, ainsi que ces trois d'implication pouvant influencer sur leurs attitudes et comportements respectifs. L'implication affective qui se réfère à l'attachement émotionnel, à une identification et à une implication des salariés vis-à-vis de l'organisation, l'employé avec une forte implication affective reste dans l'organisation parce qu'il est en bien-être.

L'implication normative qui est médiateur, se réfère à un sentiment d'obligation morale. L'employé avec un haut niveau d'implication normative sent qu'il devrait rester dans l'organisation. L'expression « ought to » utilisée par MLLÉN et ALLEN évoque le devoir moral, exemple d'item évaluant cette dimension : « il ne serait pas moralement correct de quitter mon organisation maintenant », l'implication calculée ou continue se réfère à une attention donnée aux coûts associés au fait de rester dans l'organisation parce qu'il en a besoin, exemple d'item de « quitter mon organisation maintenant aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantage ».

Pour la relation entre les données personnelles des salariés et les troubles de santé qui ont un lien probable avec leur travail, on trouve que les salariés âgés moins de 30 ans sont les plus touchés par les douleurs musculaires, colique, maux de tête, maux physiques, 65,62% sont plus jeunes et dynamiques ils cherchent souvent à développer et connaître tout ce qui est en relation avec leur travail. Or que les salariés âgés plus de 50 ans sont les plus renforcés par des addictions (le café, le tabac ... etc.) qui sont les résultats de la fatigue.

Ensuite pour la relation entre le genre féminin et masculin et les troubles de sommeil on trouve que il y a une grande différence entre les deux, les masculins 51,38% et pour les 14,81% féminins pour l'apparition de symptôme et lien probable avec le travail, ainsi le rapport entre le genre et le comportement violent et agressif pas d'apparition de symptôme de 100% pour le genre féminin et 43,05% pour le genre masculin, il peut être résumé par leur haut niveau d'implication affective et à la personnalité des femmes qui ne utilisent pas la force et la violence dans leur vie.

On constate que la catégorie qui a une ancienneté professionnelle 08 à 12 ans sont les plus exposés aux troubles de fatigue au réveil et le malaise physique avec un pourcentage de 72% l'épuisement physique causée par la nature des tâches occupées (production), le travail

de nuit qui dure pour plusieurs années, également la perturbation de la concentration 64% qui s'explique par leur épuisement mental.

Ceux qui occupent la fonction support métier sont les enquêtés qui prouvent une stabilité émotionnelle avec 84,61% pour le degré pas d'apparition de symptôme et de sensation de mal être, et les plus stables cognitivement avec un pourcentage de 92,30% pour les difficultés à prendre des décisions, car ils occupent des postes considère les plus lois de les pressions, la charge de travail ,la restructuration .

Les salariés qui sont rattaché au service de laboratoires sont pas exposée a des maladies professionnelles qui leur oblige de la consommation médicamenteuses qui ont déclaré en terme de majorité que ont pas des symptômes avec un pourcentage 81,81%, a leur connaissances et le rôle que le joue le service l'hygiène de sécurité et de prévention qui veille a favorisé les meilleurs conditions de travail et la mise a la disposition des salariés tous les moyens pour évitée les accidents et les maladies professionnelles ( propriété ,des vêtements de travail , le contrôle du matériel ,les vaccins annuelles ...).Les administrateurs sont les plus exposée les troubles d'appétit 72% est le résultat de la surcharge de travail et la sensibilité des taches qui posse les salariés adonnée pas une importance au repas ou bien de dépassée par les repas rapides( pizza ,repas froids, ...etc.) .

on constate que les salariés qui ont un contrat de travail contractuel n'ont pas des symptômes des crises de larmes et des nerfs 61,11% ,on explique ça par l'absence du sens de responsabilité chez ces dernies et jugeraient que leur entreprise n'accord pas l'importance a leur avenir et estiment qu'ils risquent de perdre leur emploi dans les mois a venir ainsi qu'ils vont pas finir leur carrière dans cette entreprise, ainsi que les permanents ont un pourcentage de 49,20% des difficultés a coopérer expliquée par la concurrence entre les collègues qui a causée par la précarité de l'emploi et les plans de restructuration adopté par les entreprises qui les font dans l'obligation d'utiliser a plein leur capacités et leur savoir faire, ils doivent plus que jamais faire prouvée de sérieux ainsi d'engagement enver leur entreprise ,et dans des circonstances pareille chacun va essayer de « donner plus » ou « faire mieux» pour que posée ses propres touches pour se distinguer ,cela ne pu être réalisée par leur autonomie dans le travail.

Les cadres sont la catégories sociaux professionnelles la plus exposée a l'anxiété et l'angoisse 60,60% ainsi les idées suicidaires ou mortifères 03,03% revien a leur taches sensibles et crucial où ils pratiquent a la fois un rôle de pilotage ,de commande ,de supervision et d'agent de liaison .Parallèlement sont aussi amenée a diriger et enseigner des équipes, en conséquence cela crée des difficultés de concilier entre la vie personnelle et la vie

professionnelle ,cela des l'épuisement mental « burn out », la dépression causée par la surcharge du travail.

On définitif l'entreprise TOUDJ doit se pencher et basé sur une politique d'accompagnement pour suivi l'état de santé des salariés et les différentes facteurs qui favorisent l'implication des salariées dans l'organisation notamment l'implication psychologique au temps que elle est prouvé comme l'uns des forts facteurs qui soutenir le bien être des salaries et protège leur santé physique et la santé morale .Au temps que on a cités (40/99) des salariées ont l'impression de quittées l'entreprise si ont trouvé d'alternative possible en de hors de leur entreprise explique une absence de . Prendre en considération les attentes et les besoins des employés, et aussi favorisé la participation des salariés a la prise des décisions et l'élaboration des objectifs de l'entreprise.

**Conclusion**



## Conclusion

---

### Conclusion

On a démontré à travers le travail présenté que les trois modes d'implication organisationnels des salariés de l'entreprise de boissons Toudja ont des différents effets sur la santé physique et mentale des salariés au sein de leur travail.

A partir de notre étude pratique au sein de l'entreprise des boissons Toudja, on a constaté que l'impact du type d'implication organisationnelle calculée a long terme est le plus négative sur la santé physique et mentale des salariés, qui s'explique par l'expression du désir des salariés de quitter l'entreprise mais ils ont des difficultés, par ce qu'ils ont en besoin, et ça qu'il crée leur mal être professionnel, en terme de majorité on a procédé à confirmer notre hypothèse a base de ces troubles de santé qui sont lie au travail de ces salariés (troubles de sommeil, fatigue au réveil, l'angoisse et l'anxiété, crises des larmes et de nerfs, des maladies professionnelle chronique, renforcements d'addictions, malaise physique).

Les salariés qui s'impliquent normativement a long terme ont un état de santé moins négatif et moins positif, qui se réfère aux croyances et aux valeurs personnelle ainsi le sentiment d'obligation des salariés, qui s'explique par l'expression « il ne serait pas moralement correct de quitter l'organisation ». on a confirmé cette hypothèse a base de déclarent que n'ont pas des symptômes vis-à-vis les difficultés à coopérer, troubles d'appétit, consommation médicamenteuses, d'angoisse et d'anxiété; les crises de larmes ou de nerfs. Malgré cela qu'ils ont des troubles suivants: renforcements médicamenteuse, comportement agressif et violent, les idées suicidaires et mortifères.

Suite, à l'analyse effectuée sur notre problématique on a constaté que l'implication organisationnelle affective qui se réfère à l'attachement émotionnel, à l'identification, à l'engagement envers l'organisation et les salariés restent dans l'entreprise par un désir profond, par une volonté où on a constaté que ce type d'implication est la plus positive sur la santé des salariés. On a pu confirmer cette hypothèse a base la stabilité émotionnelle et le bien être physique et mentale des salariés impliqué psychiquement au sein de l'entreprise Toudja qui a été confirmé dans la majorité des tableaux.

En définitif, les dirigeants ne peuvent pas créer l'implication chez les salariés, cependant doivent se pencher sur les différents facteurs qui crée et favorisent la relation des salariés avec leur entreprise notamment l'implication psychologique car c'est le facteur qui développe l'entreprise et protège la santé des salariés au temps qu'on a noté un effectif qui considéré le plus élevé pour les salariés impliquée continuellement (40/99).

Nous allons a suggéré les responsables de prendre en considération ces facteurs qui ont estimé par les salariés de Toudja comme l'amélioration de la communication interne, de veiller a instauré un climat de confiance et de respect, la reconnaissance professionnelle et la motivation des salariés par l'augmentation de salaire et les primes, les formations pour développer leurs compétences a fin qu'il puissent satisfaire leurs besoins d'accomplissement et par voie de résultat réaliser leur objectifs et celui de l'entreprise dont ils exercent leurs profession.

## La Liste Bibliographique :

### A- Les ouvrages

1. ANNICK Cohen-Haegel, toute la fonction Ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod.
2. ACHET Esabele ; Jean-Luc Delaflore et autres, comment concilier la performance et le bien-être au travail, édition equis (EFMD), université Dauphine de paris 2010.
1. CHRISTINE Bonardi et autre, psychologie social appliquée « emploi, travail et ressources humaines » in presse édition, Paris, 2004.
2. CLAUDE Fabre, les conséquences humaines des restructurations, (audit de l'implication des rescapés après un plan social), édition harmattan, paris, 1997.
3. CLAUDE Lévy le Boyer, la motivation dans l'entreprise (modèle et stratégie) 2<sup>ème</sup> édition, paris 2003.
4. CLAUDE Louche, introduction a la psychologie de travail et des organisation (concepts de bas et application), 3<sup>ème</sup> éd, Armande colin , Paris.
5. COUSINEAU Jean-Michel, économie du travail, 2<sup>ème</sup> édition, gaëtao morio éditeur, Québec, Canada .
6. COUSINEAU Jean-Michel, économie du travail, 2<sup>ème</sup> édition, gaëtao morio éditeur, Québec, Canada
7. CLAUDE Piganiol, techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition, E.S.F paris
8. DAVID Alis et autre, GRH une approche international, 3<sup>ème</sup> édition, Boeck, 201
- DOPPER Françoise, travail et santé, sous-direction de Pierre Falzon, agronomie, 1ere édition, presse universitaire de France, Paris, 2004.
9. ÉLODIE Montreuil ,Prévenir les risques psychosociaux (des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail) , éd Dunod ,Paris,2011.
10. GANGINLHENM George, santé concept vulgaire et questions philosophique, édition stable, Pin Balam1990.
11. GOLLAC Michel, Serge Volkoff, les conditions de travail, la découverte, paris, 2000.
12. GOLLAC Michel, Serge Volkoff, les conditions de travail, la découverte, paris, 2000.
13. MUCHIELLE Alex ,les motivations ,Puf ,Paris 1981.
14. MARIE Noel et autres, Analyse des conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982.
15. LAGUARDIA G et Richard , revue Québécoise de psychologie, vol21,n°2,2002
- LETHIELLEUX L,l'essentiel de la gestion des ressources humains,5<sup>ème</sup> éd ,Extenso édition ,Paris,2011.
16. PATRICK Roussel, rémunération, motivation et satisfaction au travail, édition economica, Paris
17. PIERRE Catilina ,M .C rouer Mariotte, Médecine et risque au travail, éd Masson, paris, 2002
18. POTOCKI Danielle Malicet, Elément de sociologie du travail et d'organisation, édition, economica ,1997.
19. POL Dyèvre, Damiem Leger, Médecine du travail,3<sup>ème</sup> édition, Masson Paris,2003
20. PLUYETTE.J, Hygiène et sécurité, 21<sup>ème</sup>éd, Abas éditeur, paris,1993 .

21. THEVENET Maurice, Impliquer les personnes dans l'entreprise, éditions Liaisons, Paris.
22. THEVENET Maurice, la culture d'entreprise, 4<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris 2003.

## **B- Les ouvrages méthodologiques**

1. AHMED Silem, Jean Albertini et autres, Lexique d'économie, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2002.
2. ANGERS Maurice, Initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, Alger.
3. AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, éd les presses de l'université du Québec, Montréal. 1987.
4. BLOCH h et autres, dictionnaire fondamental de la psychologie, édition la rousse, paris 2002 .
5. BOUDON Raymond, En les méthodes sociologie, Paris, P .U .F, 1969 .
6. CLAUDE Jean, L'entretien par questionnaire, université de Bruxelles Belgique, 1982.
7. DEPELIEU F, la démarche d'une recherche en sciences humaines, édition de Boeck, Québec, 2000.
8. GARY Roger, Roussi Roland Raoul, Cours d'initiation à la méthodologie de recherche.
9. GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11<sup>ème</sup> édition, Dalloz, paris, 2001.
10. GRAWITZ Madeline , lexique des sciences sociale ,PU, Paris ,1970 .
11. LOUIS J. Loubet Del. Bayle, initiation aux méthodes des sciences social, édition de Boeck, Québec, 2000.

### **Dictionnaires et encyclopédies:**

1. BLOCH H et autres, dictionnaire fondamental de la psychologie, édition la rousse, paris 2002.
2. FOLAND Doron, Françoise Parot, Dictionnaire de la psychologie, 1<sup>ère</sup> édition, P.U.F, 1991.
3. FREOLE G et autres, Dictionnaire de sociologie, 3<sup>ème</sup> édition, Paris, novembre 2004.
4. Larousse, grand dictionnaire de la psychologie, sous la direction de Henriette Bloch ,Roland chemama et autre ,nouvelle édition ,Italie, septembre 2011 .
5. LEDUFER R, encyclopédie de la gestion et management, édition Dalloz, paris, 1999 .
6. MED Chérif, Dictionnaire d'économie t des sciences sociales, édition Nathan, Paris, 2007.
7. N'GAHANE pierre et y ves de rongé, dictionnaire de gestion, édition, Armand colin, paris 1996.

### **C-Mémoires et thèses :**

1. MHIRI Sinda, l'impact de stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres, de doctorat, science de gestion, 2013.

### **D- Les revues :**

1. FRANCIS Navier , Liste des maladies professionnelles (révisée en 2010): Identification et reconnaissance des maladies professionnelles: critères pour incorporer des maladies dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT , Genève, BIT, 2010 (Série sécurité et santé au travail, no 74)
2. PIERRE -Sébastien Fournier et al , étude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité »contexte de travail et santé et sécurité au travail in études et recherches, Rapport 668.Quebec.
3. VOYER et Boyer, Revue européenne de psychologie appliqué, volume61, Issue 4,octobre2011.
4. FRANK Martini, Revue bi -annuelle prévenir ensemble les risques d'atteinte psychologique au travail ,volume 02,septembre 2005.

### **E-Cites internet :**

1. Webmestre @ mémoire online.com 17-10-2015 ,à 16 :16h.
2. <http://www.cairn.info/revue-comptabilite-controle-audit-2006-1-page-129.htm> 24-12-2016 ,à 16:10h.
3. <http://www.cirano.umontreal.CA /Publication/documents.html> 22-01-2016, à 13 :40h.
4. [hht://www.Wikipidia](http://www.Wikipidia).11-01-2016 ,à 15 :20h .
5. [http:// l'implication organisationnelle.fr](http://l'implicationorganisationnelle.fr),20-12-2015, à9 :00h .
- 6-[WWW.ataustante.com/les risques psychosociaux et santé mentale](http://WWW.ataustante.com/les_risques_psychosociaux_et_santé_mentale),23-03-20116,à l'heure 12 :15h.
- 7.<http://www . Emploi, be/work linkit.ASPX!Link Identify.com> 30-03-2016 ,à 15:36h.
- 8.[www.irec.net/upload/fille /mémoire\\_ et thèse/42\\_memoire.doc](http://www.irec.net/upload/fille /mémoire_ et thèse/42_memoire.doc) 31-02-2016 ,à11 :43h.

# **Annexes**

**Tableau n°01 : les réponses des enquêtés s'ils ont confronté au cours des 12 derniers mois un ou ;**

Réponse	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
des accidents de travail	16	42,10	22	57,89	38	100
des agressions verbales	08	24,24	25	75,75	33	100
des agressions physiques	03	10,71	25	89,28	28	100
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>27,27</b>	<b>72</b>	<b>72,72</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**Tableau n°02 : l'avis des enquêtés vis- à-vis ,s'ils ne peuvent pas surmonter difficultés professionnelles**

Réponse	F	%
Pas du tout	45	45,45
Pas plus que d'habitude	60	60,60
Beaucoup plus que d'habitude	05	05,05
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**Tableau n°03 : l'avis des enquêtés vis-à-vis la sensation malheureux ou déprimé.**

<b>Réponse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Pas du tout</b>	<b>53</b>	<b>53,53</b>
<b>Pas plus que d'habitude</b>	<b>25</b>	<b>25,25</b>
<b>Beaucoup plus que d'habitude</b>	<b>21</b>	<b>21,21</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**Tableau n°04 : l'avis des enquêtés s'ils ont perdu leur confiance**

<b>Réponse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Pas du tout</b>	<b>51</b>	<b>51,51</b>
<b>Pas plus que d'habitude</b>	<b>39</b>	<b>39,39</b>
<b>Beaucoup plus que d'habitude</b>	<b>09</b>	<b>09,09</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**Tableau n°5 : L'avis des salaries vis-à-vis la sensation heureux dans l'ensemble**

<b>Réponse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Plutôt plus que d'habitude</b>	<b>25</b>	<b>25,25</b>
<b>Plutôt moins que d'habitude</b>	<b>42</b>	<b>42,42</b>
<b>Beaucoup moins que d'habitude</b>	<b>32</b>	<b>32,32</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

**Tableau n° 06: les propositions des enquêtés en vue de renforcer leur implication au travail.**

<b>Réponse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Le salaire</b>	<b>42</b>	<b>42,42</b>
<b>Les primes</b>	<b>14</b>	<b>14,14</b>
<b>La communication interne</b>	<b>25</b>	<b>25,25</b>
<b>Les formations</b>	<b>18</b>	<b>18,18</b>
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>



**Université Abderrahmane Mira Bejaia**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**

**Option sociologie du travail et des ressources humaines**

**-Questionnaire -**

Ce questionnaire entre dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle en vue d'obtenir un diplôme de master en sciences humaines et sociales spécialité sociologie de travail et des ressources humaines.

Il est destiné aux salariés de l'entreprise des eaux « **TOUDJA** » dans le but d'examiner « **l'effet de l'implication organisationnelle à long terme sur la santé au travail** ».

Il nous semble utile de vous rassurer que l'anonymat est garanti et que les informations à recueillir ne seront utilisés que pour des fins purement scientifique.

Pour cette raison, nous vous prions de bien vouloir répondre avec sincérité à toutes les questions de notre présent questionnaire pour que notre étude atteigne son cadre objectif scientifique.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration, et veuillez croire l'expression de notre grand respect.

## I-Données personnelles :

Mettez une croix dans la réthorique qui convient à votre réponse.

1. Votre âge ?

Moins de 30ans  30-49 ans  50ans et plus .

2. Votre genre? Masculin  Féminin .

3. Votre ancienneté dans l'entreprise ?

De 1 à 4ans  de 4 à 8 ans  de 8 à 12 ans   
Plus de 12 ans .

4. Quelle est la fonction que vous occupez actuellement ?

Manager  Technicien  Fonction tertiaire .

Ingénieur  Support métier  Autres .....

5. Quelle est votre service de rattachement ?.....

6. Travailler vous comme : Permanent  Contractuel .

7. Votre catégorie socioprofessionnelle :

Cadre  Agent de maitrise  Agent d'exécution .

## II-Données sur l'implication organisationnelle :

La liste des énoncés qui suit porte sur les attitudes que vous entretenez avec votre entreprise qui vous emploie. Mettez une croix dans la case qui représente votre avis personnel par rapport à chacun de ces énoncés.

Questions relatives à l'implication affective	Pas du tout d'accord	Assez d'accord	Tout à fait d'accord
<b>8</b> -Je serais très heureux de finir ma carrière dans cette entreprise.			
<b>9</b> -Je ressens les problèmes de cette entreprise comme les miens.			
<b>10</b> -Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à cette entreprise.			
<b>11</b> -Je me sens pas attaché affectivement a cette entreprise.			
<b>12</b> - Je me sens membre à part entière de cette entreprise.			
<b>13</b> -Cette entreprise a une grande signification pour moi.			

<b>Questions relatives à l'implication calculée</b>	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Assez d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
<b>14-</b> Rester dans cette entreprise est autant affaire de nécessité que de désir.			
<b>15-</b> Ce serait très difficile pour moi de quitté l'entreprise, même si je le voulais.			
<b>16-</b> Trop de choses dans ma vie pourraient être perturbées si je quittais cette entreprise maintenant.			
<b>17-</b> Je pense que je n'ai pas assez d' opportunités alternatives pour quitter cette entreprise.			
<b>18-</b> Si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser à travailler ailleurs .			
<b>19-</b> Une des rares préoccupations avec mon départ serait le peu d'alternatives possibles.			
<b>Questions relatives à l'implication normative</b>	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Assez d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
<b>20-</b> Je ne ressens pas une obligation de rester chez mon employeur actuel.			
<b>21-</b> Je ne ressens pas le droit de quitter cette entreprise actuellement, même si je le voulais.			
<b>22-</b> Si je quitter cette entreprise maintenant, je n'aurais aucun remord.			
<b>23-</b> Cette entreprise mérite bien ma loyauté.			
<b>24-</b> Je ne quitterais pas cette entreprise, car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent.			
<b>25-</b> Je dois beaucoup à cette entreprise.			

### III-Données sur la santé au travail :

Au cours des 12 derniers mois avez-vous ressenti les symptômes suivants?

Mettez une croix dans la case qui vous convient.

Symptômes	Apparition mais pas de lien avec le travail	Pas d'apparition du symptôme	Apparition et lien probable avec mon travail
<b>26</b> -douleurs (coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires)			
<b>27</b> -troubles de sommeil			
<b>28</b> -fatigue au réveil et malaise physique pour aller au travail			
<b>29</b> -sensation de mal être			
<b>30</b> -anxiété, angoisse avec manifestations physique (tachycardie, tremblements, sueurs)			
<b>31</b> -crises de larmes ou de nerfs			
<b>32</b> -modifications des conduites alimentaires /troubles de l'appétit			
<b>33</b> - perturbation de la concentration entraînant des erreurs ou des oublis			
<b>34</b> -difficultés à prendre des initiatives ou des décisions			
<b>35</b> -comportements violents et agressifs			
<b>36</b> -difficultés à coopérer			
<b>37</b> -apparition et /ou renforcement de la consommation médicamenteuse (anxiolytiques, somnifères, antidépresseurs ...)			
<b>38</b> -apparition et ou renforcement d'addiction (tabac, café, autres)			
<b>39</b> -idées suicidaires ou mortifères)			

### III-Questions de perspective :

**40-** Au cours des 12 derniers mois avez –vous été confronter à :

- Un ou des accidents de travail ?                      Oui                       Non  .
- Une ou des agressions verbales ?                      Oui                       Non  .
- Une ou des agressions physiques ?                      Oui                       Non  .

**41-** avez-vous senti que vous ne pouviez pas surmonter vos difficultés

Professionnelles ?

- Pas du tout                       Pas plus que d’habitude  .
- Beaucoup plus que d’habitude  .

**42-** êtes-vous senti malheureux, déprimé ces derniers temps?

- Pas du tout                       Pas plus que d’habitude  .
- Beaucoup plus que d’habitude  .

**43-** avez-vous perdus confiance en vous ?

- Pas du tout                       Pas plus que d’habitude  .
- Beaucoup plus que d’habitude  .

**44-** êtes -vous senti relativement heureux dans l’ensemble ?

- Plutôt plus que d’habitude                       Plutôt moins que d’habitude  .
- Beaucoup moins que d’habitude  .

**45-** Si vous pensez que les conditions d’implication de vos collègues vis –à- vis de leur entreprise ne sont pas réunies, que proposez vous en vue de renforcer leur implication au travail ?.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Merci pour votre collaboration**