

**UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA**  
**FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**  
**DÉPARTEMENT DU PSYCHOLOGIE ET D'ORTHOPHONIE**



**THÈME :**

*L'impact de la violence psychologique au travail sur  
Le bien-être  
Chez les employées  
DE LES MOULINS DE LA SOUMMAM(CIC) SIDI-  
AICHE*

***MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE***

**En vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie du travail,  
d'organisations et GRH**

**RÉALISÉ PAR :**

**DJEKIEUR HANANE**

**HAMENNI LYAKOUT**

**ENCADRÉ PAR :**

**MME : AIT OUARES LILA**

**PROMOTION**

**2022/2023**

## Remerciements

*Tout d'abord, on aimerait remercier dieu de nous avoir donné la volonté et la patience de pouvoir mener ce travail à terme.*

*Nous profitons de ces quelques lignes pour remercier toutes les personnes qui nous ont aidés, de près ou de loin pour réaliser ce travail.*

*Nous exprimons nos remerciements à notre encadreur AÏT OUBARÈS, pour l'assistance qu'elle nous a témoigné, pour ses orientations et conseils sans lesquels ce travail ne verra pas le jour, qu'elle trouve ici l'expression de notre gratitude.*

*Nous souhaitons également remercier tout le service personnel d'entreprise les Moulins de la Soummam (PSP) Sidi Aich.*

*Nous remercions particulièrement les membres de juré qui ont accepté de juger notre travail ainsi que tous les enseignants qui ont contribué à notre formation.*

*Pour finir, à toutes nos familles, amis qui ont toujours été là pour nous encourager tout au long de notre vie*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail à mes parents adorables (Farida et Abderkader)*

*Avec un cœur plein d'amour et de fierté, à mes sœurs, frère (Fawzi, Samira,*

*Nahina, Souhila, Baya) qui ont été la source de mon courage (que dieu les protège).*

*A mes amis*

*Et tout ma famille.*

*San oublier ma binôme lyakout*

*Hanane*

## Dédicaces

*A l'éternel, au dieu tout puissant de m'avoir aidée à arriver au bout de mes études de psychologie,*

*Lui qui m'a accompagné dès le début jusqu'à la fin!*

*Je dédie ce modeste travail particulièrement à ma famille qui est très chère à mes yeux et qui me n'ont jamais cessé de me soutenir tout au long de cursus d'étude*

*A celle qui la touchée avec son cœur avant ses mains, aux plus doux mots et plus belle sensation qu'a connu mon cœur, source de la tendresse et grand amour ma très chère mère,*

*A mon cher papa A ceux qui m'ont épaulée depuis ma naissance jusqu'à aujourd'hui*

*A ma très chère sœur dans ce monde ALTOJA , et mes deux frères OAMF , MOHAND qui ne cessent d'être à mes côtés durant mes détresses et qui m'ont aidé avec leurs précieuses conseils et*

*Leurs remarquables orientations.*

*A tous mes chères amies surtout SYLVA, HAMID.*

*A Ma chère promotrice AIT OUBARBO LILA qui a contribué à la réalisation de mon mémoire je le remercie pour l'aide précieuse qu'il m'a apportée.*

*Et sans oublié a mon meilleur prof de primaire SAHIB DJABU qui est grâce à lui j'ai arrivé a ce niveau supérieur, et sans oublier A ma binôme Hanane*

*Dieu merci*

LYAZOU

## Liste des abréviations

|        |  |
|--------|--|
| OMS    | Organisation Mondiale de la Santé                                    |
| INRS   | Institut National de la Recherche Scientifique                       |
| AP     | Affectivité Positive   |
| SPA    | Société Par Action   |
| BEP    | Bien-être Psychologique  |
| AN     | Affectivité Négative   |
| RN     | Route Nationale  |
| ENIAL  | Entreprise nationale de développement des industries Alimentaires    |
| LIPT   | Leymann Inventory of Psychological Terror                            |
| SPSS   | statistical package for the social sciences                          |
| QVT    | Qualité de vie au travail  |
| CIC    | Complexe industriel et commercial                                    |
| SN     | Société national   |
| SEMPAC | Semoulerie minoterie qui fabrique des pâtes alimentaires et couscous |
| BIT    | Bureau international du travail                                      |

## Liste des tableaux

| <b>N°</b> | <b>Titre des tableaux</b>  | <b>Page</b> |
|-----------|--|-------------|
| <b>1</b>  | Présentation de la fiabilité de la violence psychologique.   | <b>90</b>   |
| <b>2</b>  | Présentation de la fiabilité de bien-être.   | <b>90</b>   |
| <b>3</b>  | Représente la validité de questionnaire de violence psychologique selon la cohérence interne.                      | <b>91</b>   |
| <b>4</b>  | Représente la validité de questionnaire de bien-être selon la cohérence interne.                                   | <b>91</b>   |
| <b>5</b>  | Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.        | <b>95</b>   |
| <b>6</b>  | Présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.        | <b>98</b>   |
| <b>7</b>  | Présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.       | <b>101</b>  |
| <b>8</b>  | Présentation et analyse des résultats de la quatrième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.       | <b>105</b>  |
| <b>9</b>  | Présentation et analyse des résultats de la cinquième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire        | <b>108</b>  |
| <b>10</b> | Les Réponses des membres d'échantillon sur le nombre de fois été exposés à la situation de violence psychologique. | <b>113</b>  |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>11</b> | Les Réponses des membres d'échantillon sur la durée d'exposition à la violence psychologique.  | <b>114</b> |
| <b>12</b> | Les Réponses des membres d'échantillon sur La réalité de leur exposition à la violence psychologique   | <b>115</b> |
| <b>13</b> | Les Réponses des membres d'échantillon sur La source de leur exposition à des situations de violence psychologique   | <b>116</b> |
| <b>14</b> | Les Réponses des membres d'échantillon sur Le genre des individus qui les exposent à des situations de violence psychologique  | <b>117</b> |
| <b>15</b> | Les Réponses des membres d'échantillon a propos du nombre de personnes qui les ont exposés à la violence psychologique.  | <b>118</b> |
| <b>16</b> | Les Réponses des membres d'échantillon sur quelles sont les personnes qui ont eu recours à leur parler après Expositions à des situations de violence psychologique. | <b>119</b> |

## Liste des figures

| N°        | Titre des figures  | Page      |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | les trois axes de la mesure de bien être selon warr(1990)  | <b>64</b> |
| <b>2</b>  | modèle du bien être de daniels (2000)  | <b>65</b> |
| <b>3</b>  | modèle de bien être et de santé au travail de danna et griffin (1990)  | <b>66</b> |
| <b>4</b>  | modèle de bien-être au travail de Cotton et Hart(2003  | <b>67</b> |
| <b>6</b>  | la répartition de l'échantillon selon le sexe  | <b>82</b> |
| <b>7</b>  | la répartition de l'échantillon selon l'âge.   | <b>83</b> |
| <b>8</b>  | La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale  | <b>84</b> |
| <b>9</b>  | la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction  | <b>85</b> |
| <b>10</b> | la répartition de l'échantillon selon la catégorie socio professionnelle.  | <b>86</b> |
| <b>11</b> | la répartition de l'échantillon selon l'année d'ancienneté   | <b>87</b> |
| <b>12</b> | : présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante les mauvaises relations de travail. | <b>96</b> |
| <b>13</b> | La présentation des réponses de la première hypothèse liée à l'axe associé à la relation de travail.                                 | <b>97</b> |



|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>14</b> | Présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante l'isolement systématique.                 | <b>99</b>  |
| <b>15</b> | La présentation des réponses de la deuxième hypothèse liée à l'axe associé à l'isolement systématique.                                   | <b>100</b> |
| <b>16</b> | Présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante modification des tâches professionnelles. | <b>103</b> |
| <b>17</b> | La présentation des réponses de la troisième hypothèse liée à l'axe associé à la modification des tâches professionnelles.               | <b>104</b> |
| <b>18</b> | Présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante attaque sur la personne.                  | <b>106</b> |
| <b>19</b> | La présentation des réponses de la quatrième hypothèse liée à l'axe associé à l'attaque sur la personne.                                 | <b>107</b> |
| <b>20</b> | Présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante violence et menace de violence.           | <b>110</b> |
| <b>21</b> | La présentation des réponses de la cinquième hypothèse liée à l'axe associé à la violence et menace de violence                          | <b>111</b> |
| <b>22</b> | La présentation des réponses sur questionnaire de bien-être au travail.  | <b>111</b> |

# Sommaire

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des figures

Sommaire

**Introduction.....11**

## **Chapitre I: le cadre général de la problématique**

Préambule :

1.Problématique de recherche.....15

2.Les hypothèses de recherches.....19

3.La définition des concepts essentielle de recherche.....20

4.Objectifs de recherche.....25

5.Importance de recherche.....25

6.Etudes antérieur.....25

Synthèse.....30

## **Partie théorique**

## **Chapitre II: la violence psychologique au travail**

Préambule :

1. L'origine historique de la violence psychologique.....32

2. Les causes de la violence psychologique au travail.....33

3. Les types de la violence au travail.....35

4. Les acteurs de la violence psychologique au travail et leurs caractéristiques.....38

5. Techniques utilisées dans la violence psychologique au travail.....42

6. Symptômes associés à la violence psychologique au travail.....44

|  |    |
|--|----|
| 7. les caractéristiques de la violence psychologique au travail..... | 46 |
| 8. Le cadre juridique de la violence au travail.....                 | 48 |
| 9. les conséquences du la violence psychologique.....                | 50 |
| 10. La prévention contre la violence psychologique au travail.....   | 52 |
| Synthèse .....   | 56 |

### **Chapitre III: Bien-être au travail**

Préambule :

|   |    |
|---|----|
| 1. L'origine historique du concept bien-être au travail.....  | 58 |
| 2. Lien entre le bien-être et travail .....                   | 59 |
| 3. Les dimensions du bien-être au travail.. .....             | 62 |
| 4. Les modèles du bien-être au travail.....                   | 63 |
| 5. Les approches du bien-être au travail.....                 | 68 |
| 6. Les facteurs professionnels influant sur le bien-être..... | 69 |
| 7. L'importance du bien-être au travail.....                  | 71 |
| 8. L'amélioration du bien-être au travail.....                | 72 |
| Synthèse.....   | 73 |

### **Partie pratique**

#### **Chapitre IV : procédures méthodologique**

Préambule :

|  |    |
|--|----|
| 1. Description de terrain.....                                       | 76 |
| 2. La méthode de recherche utilisée.....                             | 78 |
| 3. L'étude préliminaire .....  | 79 |
| 4. L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblé..... | 82 |
| 5. La description des outils de recueil des données.....             | 88 |
| 6. Validité et fiabilité des questionnaires de recherche.....        | 90 |
| 7. Technique de traitement de données.....                           | 92 |
| Synthèse.....  | 92 |

## **Chapitre V: présentations et analyse des résultats**

Préambule :

1.présentation des résultats .....94

2. Discussions des résultats .....121

Conclusion.....130

Annexes

Références bibliographiques

# **INTRODUCTION**

## **Introduction :**

La violence au travail est un problème sérieux qui est présent dans la plupart des organisations et ce, dans tous les secteurs d'activité de l'économie, qu'elles que soient publiques ou privées, sont des systèmes qui organisent un groupe des individus auxquels ils appartiennent, afin d'effectuer un travail ou un emploi qui garantit la stabilité du travailleur d'une part organisation d'autre part.

Le travailleur passe entre huit et deux ans dans l'organisation syndicale à laquelle il appartient. et (8-12) heures par jour, ce qui veut dire qu'il passe du tiers à la moitié de sa journée au travail, ce qu' Il se prête à être exposé à de nombreux risques professionnels et psychosociaux dans la plupart des cas heures de réveil Le développement rapide auquel le monde assiste dans divers domaines de la vie, en particulier la profession, est ce qui Cela a augmenté l'étendue de la souffrance au travail, de sorte que le travailleur est absorbé par chaque fois qu'il passe Son travail est victime de nombreux comportements hostiles qui portent atteinte à sa dignité et à son unité physique et psychique. Et la mentalité. **(Ait ouares,2019)**

Ainsi, la violence au travail, en particulier la violence psychologique, est considérée parmi les dangers professionnels et psychologiques sociale, à laquelle le travailleur est exposé dans l'organisation du travail, qui est un comportement répandu dans L'âge moderne dans la mesure où il est devenu comme l'une des maladies dangereuses de l'âge, car il menace La sécurité du travailleur d'une part et l'efficacité de l'organisation d'autre part.

La violence psychologique est la forme de violence la plus dangereuse sur le bien être des salariées qui a contrevenir les institutions du travail au cours de la dernière décennie, Il déconcerte et occupe la pensée de nombre de ses chercheurs dans divers domaines.

Dans ce là, Tout individu souhait accéder au bien-être au travail, ce qui implique une parfaite harmonie entre ce que l'on attend de ce travail et ce que l'on reçoit.

Malgré cela, la diminution de la violence psychologique au sein de l'entreprise est mise en question, par une amélioration des conditions du travail, donc il est nécessaire de prendre en compte ce dernier sur la santé psychologique des travailleurs, c'est pour cela qu'on a choisi le thème suivant « l'impact de la violence psychologique sur le bien-être des travailleurs de les Moulins de la Soummam ».

Et puisque le travail est le moyen pour l'individu de satisfaire ses besoins et de se réaliser lui-même et ses aspirations, le travailleur atteint ces objectifs en l'exposant à des situations de violence psychologique dans l'exercice de son travail. Sans aucun doute, cela affectera négativement sur sa vie dans tous ses aspects de bien-être, et en même temps entravera l'activité d'organisation et la réalisation de ses objectifs.

Pour éclairer certains points relatifs à l'objet de notre thème de recherche, nous avons devisé notre travail en deux parties « partie théorique » et « partie pratique », chaque partie comporte des chapitres. La partie théorique est composée de trois chapitres.

Le premier chapitre concernant la problématique de la recherche, les objectifs, l'importance de l'étude, les hypothèses et la définition des concepts. Deuxièmes chapitres consacrés à l'aspect théorique de la première variable qui parle sur la violence psychologique. Ensuite le troisième chapitre qui consacré sur le bien-être au travail. Enfin en termine avec la partie pratique qui contient deux chapitres le premier sur les procédures méthodologiques et la deuxième présentation et analyse des résultats. Enfin, l'étude renvoie à la liste des références fiables ainsi qu'aux annexes utilisées.

# **PARTIE THÉORIQUE**



**CHAPITRE I:**  
**LE CADRE GÉNÉRAL DE LA**  
**PROBLÉMATIQUE**

**Problématique :**

L'être humain dans sa vie professionnelle et dans l'organisation de travail dû il travail, il subit plusieurs phénomènes et risques par la quelle ses phénomènes et risques il le rende mal aise Dans son poste de travail qui exerce dans l'organisation , et même qu'ils sont une mauvaises influence sur la vie privée des salariés, parmi plusieurs phénomènes qui existe dans les différents organisations de travail dans le monde, on n'a la violence au travail, se Phénomène est plus en plus connu entre les nombres de l'organisation de travail il peut être sous différentes formes tels que, la violence verbale, agissement hostile, brimade, intimidation, ces derniers qu'on distingue parmi aux suite, «la violence physique » , « violence psychologique», «la violence sexuel»

La violence psychologique n'ai pas un nouveau phénomène mais sa dimension est récente, Il est présent dans tous les niveaux d'une société « familles , école , entreprises, groupes... etc. . »

Selon Arian Bilheran « la violence psychologique vise la destruction progressive des individus ou un groupe, ou moyen de pression réitérées destinées à obtenir de force de l'individu quelque chose autour son gré et se faisant à susciter et entretenir chez L'individu un état de terreur » **(Bilheran,2010)**

Le phénomène de violence psychologique est l'une des formes de violence sur le lieu du travail le plus souvent d'énoncé.

La violence psychologique au travail ne s'exerce pas uniquement dans un rapport hiérarchique mais elle peut s'exercer dans tous les types de rapports existant dans les milieux de travail. qui se caractérise par la violence psychologique interne qui se produisent entre les employés ou encore entre supérieur et subordonné, Les études sur la violence psychologique ainsi que les enquêtes Internationales de ( Desrumaux, 2011, Einarsen et Al ,2011) mettant en évidence un invariant notoire, l'absence de soutien et la non-intervention de l'entourage professionnel de la victime. Les conséquences pour les victimes sont graves, allant des troubles psychosomatique, de la dépression jusqu'au suicide en

l'absence de soutien de la hiérarchie au des collègues. La violence psychologique impact la santé physique et mentale des salariés (Desrumaux leymann,1996) Dans une étude canadienne menée dans l'année (2000) sur le phénomène de la violence au travail, en particulier la violence psychologique, à travers la patience des opinions au sujet du la violence psychologique et de l'intimidation au travail, et les résultats ont révélé que (75%) des participants à la patience des opinions avaient été exposés à la violence et à l'intimidation sur leur milieu de travail.(**fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010**).

La violence psychologique influence négativement sur la santé psychologique des employés au travail.

Les années 2000 marquent l'émergence des risques psychosociaux et de la violence psychologique sur le lieu de travail. Phénomène très médiatiser, notamment cette année avec le procès de France Télécom et la question de savoir si le top management est responsable dans la vague de suicides dans les années 2000. C'était une ère où l'on mettait plus en avant la dénonciation de la souffrance au travail que le plaisir de travailler.

Pour être dans une bonne santé psychologique dans son travail il s'agit du bien être au travail, qui ne consiste pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité mais d'être dans un état de bine être complet physique, mentale et sociale.

De façon très générale, le bien-être est désormais défini comme un état psychologique positif L'individu se considèrera dans un état de bien-être quand les manifestations positives l'emporteront sur les négatives. Il peut être traduit en satisfaction générale dans la vie, en humeur, en émotion, ou bien encore en santé psychologique.(Diener,1994).définir aussi comme « un état psychologique résultant d'un rapport positif aux autres, à soi, au temps et à l'environnement physique de travail »

Pour être dans une bonne santé psychologique dans son travail il s'agit du bien être au travail, qui ne consiste pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité mais d'être dans un état de bien être complet physique, mentale et sociale.

Le bien être Pour Andrews et Withey (1976), viendrait du fait que les individus ont une perception de leur situation en accord avec leurs besoins, leurs valeurs ou leurs aspirations; le bien-être subjectif ou (hédonique) serait comme un ensemble composé à la fois d'une évaluation cognitive et d'affects positifs et négatifs.

Selon Ménard, et Brunet (2010), le bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les taches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). Le travail est source de bien-être lorsqu'il permet au travailleur d'agir en cohérence avec «ses valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde»

Des études à été fait sur le bien être au travail Selon Cowen (1994), le bien -être devrait comporter des composantes claires aux plans comportement aux, psychologique et physiologique qui pourrait servi rôle définir, non pas par l'absence de manifestation négatives, mais par la seule présence de manifestation positive, qui consiste a créés de bonnes relations interpersonnels et de bonnes relations d'attachements.

Des études de Ryff, qui montrent que le bien-être peut être Conceptualisé par les termes d'acceptations de soi, des relations avec les autres, d'autonomie et de contrôle des environnement, à savoir que psychologiquement parlant, le terme du bien-être est employé de manière interchangeable pour englober les émotions positives et négatives ( **Harrami,2020**).

L'étude de Danna et Griffin en 1999, Considèrent le bien-être comme une composante de la santé. Inclut aussi le bien-être dans la santé, en définissant la santé comme un équilibre entre un béta de bien-être physique, mental et social, et une absence de maladie ou d'infirmité. Au contraire, certains auteurs théorisent la santé comme une composante du bien-être (e. g. Danna et Griffin, 1999) Selon

ces recherches, il y a un ajustement entre les satisfactions non accoupler au travail et le bien-être au travail. En effet, le fait d'être satisfait dans d'autres domaines influence notre bien-être au travail.

La violence psychologique au travail a Un impact négatif sur la santé psychologique des salariés et sur leur bien être au travail, et être insatisfait dans son poste de travail, et le fait d'être Mal traité par ces collègues de travail se la influence sur la carrière professionnelle des salariés et même sur leur entourage familial et sur l'entreprise elle -même .

Une situation de violence psychologique pout provoquer chez les salariés victimes de violence psychologique au travail des symptômes de stress, troubles de sommeil, absentéisme, et la santé psychologique des salariés dépend de leur bien être au travail.

Dans l'enquête Sumer 2010 les salariés qui signalaient être l'objet de comportement hostile dans leur travail estiment être ( en nettement moins Bonne santé que les autres salariés ) ils avaient également (eu plus souvent des arrêts de travail pour maladie au cours des 12 mois dernier et étaient plus nombreux à avoir au moins un accident du travail au cours des 12 mois dernier)et les conséquences du violence psychologique sur la santé et le bien être des salariés dépendent de leur intensité de leur fréquence et de la régulation qui en est faite dans l'entreprise ( **krebaol,INRS 2013**)

Puisque notre choix de thématique s'est basé sur la violence psychologique au travail et son impact sur le bien-être. Alors en posant les questions suivantes :

➤ Quel-est le niveau d'impact de violence psychologique au travail sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ?

1. Existe-t-il un impact des mauvaises relations de travail sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ?

2. Existe-t-il un impact d'isolement systématique au travail sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ?

3. Existe-t-il un impact de modification des tâches professionnel sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ?

4. Existe-t-il un impact entre l'attaque sur la personne et le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ?

5. Existe-t-il un impact de la violence et menaces de violence sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ?

## **2. Hypothèses de recherche :**

### **2.1. Hypothèse générale :**

Le niveau d'impact de violence psychologique au travail au moins élevé sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam.

### **2.2. Hypothèses secondaires :**

1. Il existe un impact des mauvaises relations de travail sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam.

2. Il existe un impact d'isolement systématique sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam.

3. Il existe un impact de modification des tâches professionnel sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam.

4. Il existe un impact entre l'attaque sur la personne et le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam.

5. Il existe un impact de la violence et menaces de violence sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam.

### **3. la définition des concepts essentielle de recherche:**

#### **3.1. Définition de la violence :**

Selon Michelle Drida, en 1997, propose une autre définition: « La violence est une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et /ou systématique par une ou des personnes à une autre personne, par tous moyens relatifs aux relations, à l'organisation, aux contenus ou aux conditions de travail, en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire ».( **Michèle, 1999**)

Selon la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la violence est « l'usage intentionnel de la force physique (matérielle) ou du pouvoir, qu'il soit menacé ou réel, contre soi-même, une autre personne ou contre un groupe ou une communauté, qui entraîne la survenance ou (probabilité) de blessure ou de décès, de blessure psychologique, de mal-développement ou de privation, et l'utilisation de la force physique ou du pouvoir comprend la négligence et tous les types d'abus physiques, sexuels et psychologiques » (**Rapport mondial sur la violence et la santé, 2002**).

#### **3.2. Définition de la violence psychologique :**

La violence psychologique définit également tout comportement destiné à harceler, c'est-à-dire un comportement, des propos, des signes, qui visent, intentionnellement ou non, à insulter, humilier, blesser, importuner, la personne visée, et ces comportements se répètent car ils peuvent survenir individuellement, et Mais lorsqu'elle se répète, elle a des effets négatifs sur la dignité et l'unité d'une personne.(**Guide des récurrences en cas de harcèlement psychologique, 2013**)

Les comportements les plus importants dans lesquels la violence psychologique apparaît en général sont de rejeter la personne, d'ignorer sa présence, de lui faire comprendre qu'elle est inutile, de prendre acte de la valeur de la personne, de se moquer d'elle et d'agir avec elle d'une manière qui affecte son la personne, la dignité et la confiance en soi, comme le mépris d'une personne ou l'imitation de sa démarche ou de ses signes devant le grand public, ainsi que la traiter comme incapable de prendre une décision, intimider la personne et éveiller en elle un sentiment de d'effroi et de peur et de le placer dans un endroit dangereux et dangereux et de le menacer de le quitter, de le négliger, d'agir brutalement avec lui ou de le tuer, d'isoler la personne en réduisant ses contacts et en restreignant sa liberté et ses mouvements dans son environnement, en exploitant la personne en la poussant à accepter des idées et des comportements légalement interdits, ainsi qu'en l'exploitant financièrement et financièrement, en privant la personne de sentiments humains en la dépouillant de ses sentiments et en ne lui parlant qu'en cas de nécessité et en ignorant ses besoins sur le plan mental et émotionnel, comme le priver de Tendresse, d'amour, de traitement et de bon traitement. **(Renseignements du Centre national d'information sur la violence dans la famille, 1996).**

### **3.3. Définition de la violence psychologique au travail :**

Il n'existe pas de définition universellement admise du phénomène de violence psychologique au travail, tout comme il n'existe pas de définition générale et globale applicable à tous les cas. Ainsi, nous constatons que les termes utilisés pour exprimer le phénomène de violence psychologique au diffèrent d'une culture à l'autre et d'un pays à l'autre **(Lorho&Hilp, 2001).**

La violence psychologique au travail est définie comme tout comportement abusif volontaire répété sur le lieu de travail au moyen de signes, de paroles ou de paroles, de relations, d'organisation, qui met en danger une personne au regard de sa compétence professionnelle, de son travail, de sa santé, de sa personne, de sa



vie privée, et qui sabotages ou L'ambiance de travail dans la communauté est perturbée. C'est un comportement déviant, un abus de pouvoir, une violence qui peut très probablement être vue, cachée, sans forme, et une volonté consciente ou inconsciente d'abus, de sabotage et d'intimidation est susceptible d'être moins évidente et explicite. **(Ben Brik, 2010)**

"(Hirigoyen) le définit comme tout comportement ou acte abusif généralement manifesté au moyen de manières, de paroles, d'actes, de gestes, d'écrits, pouvant affecter la personnalité et l'unité corporelle. Et l'état psychologique de la personne met ainsi son travail en danger et conduit à la création d'un environnement de travail dégradé **(Hirigoyen, 1998)**

(Chappell & Di Martino 1998) considère que la violence psychologique au travail est tout comportement arbitraire, tyrannique et injuste envers un subordonné. Et c'est aussi tout harcèlement psychologique exercé par un groupe envers ou contre une personne, et ce comportement arbitraire passe notamment par : des propos, des actes ou des écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'unité physique, psychique et sociale de la personne , car il met son travail et son environnement de travail en même temps au cas où grave et détérioré. Il s'agit toujours d'actions répétées qui peuvent constituer l'une des formes de violence les plus dangereuses. **(Gwénaëlle & al, 2010)**.

Selon Marie-France Hirigoyen, en 1998 «la violence perverse au quotidien »: «la violence psychologique au travail se définit comme toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail » **(Hirigoyen , 1998)**

### **3.4. Définition opérationnelle de la violence psychologique au travail :**

La violence psychologique au travail dans notre étude représente les réponses obtenues par les employées de les Moulins de la Soummam« CIC » sur l'échelle de LIPT« Leymann Inventory of Psychological Terror » de (Heinz Leymann)1996 , permet d'évaluer la prévalence d'exposition à 45 situations de violence au cours des 12 derniers mois. Qui contient de 5 AXE qui sont ; axe 01 (par rapport à les relations de travail), axe02 (on vous isole systématique), axe03 (vos tâches professionnels sont modifiées, comme punition), axe04 (attaques sur votre personne), axe05 (violence et menaces de violence).

### **3.5. Définition du bien-être :**

Le bien-être est considéré comme un sentiment, un état. Il n'est pas expansif comme l'émotion. Il s'installe et peut durer dans le temps, en laissant généralement une sensation agréable de plénitude, confort et d'épanouissement tant recherchée. Il est important d'en. Prendre conscience et de savourer. **(Ch.Pigeot,2016)**

Créer un environnement pour promouvoir un état de contentement qui permet à un employé de se développer et à réaliser leurs pleins potentiels pour le bénéfice d'eux même et leurs organisations. Il est plus qu'un éviter de devenir physiquement malade et aussi représente une large bio-psycho-sociale qui comprend la construction physique, mental et social **(Osberg ,2003)**

Pour Andrews et Withey (1976), le bien-être viendrait du fait que les individu sont une perception de leur situation en accord avec leurs besoins, leurs valeurs ou leurs aspirations; le bien être subjectif ou (hédonique) serait comme un ensemble composé à la fois d'une évaluation cognitive et d'affects positifs et négatifs.

Le bien être selon le dictionnaire la rousse " est un état agréable résultant de la satisfaction entre des besoins de corps et de calme d'esprit. ( **Andrews & withey 1976**)

### **3.6. Définition du bien-être au travail :**

La notion du bien être au travail se rattache au courant de La psychologie positive, qui cherche à aborder l'individu par son volet positif. Elle a aussi servi à construire des politiques de santé en entreprise inscrite sur le long terme, puis des organismes liés à la santé au travail, se sont saisis de la notion de "bien-être au travail", avec une ferveur qui en a fait un concept phare à bien des égards. Considérant que la focalisation vers la souffrance et la pathologie ne devait pas être le seul sujet en psychologie, la psychologie positive a voulu approfondir des notions telles que de bonheur, bien être, (**G.Valléry& all, sans année**)

Le bien- être au travail correspond à l'ensemble des factures plus ou moins identifiables susceptibles d'influer sur la qualité de vie des employés sur le lieu de travail la sécurité et hygiène des locaux , la protection de la santé des salariés l'impact physique ou psychosocial des tâches effectuées , l'ergonomie de l'espace de travail ...etc. .

Selon l'organisation mondiale de la santé (OMS) qui considère le bien être au travail comme " un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins les aspirations du travailleur et de l'autre côté les contraintes et les possibilités de milieux de travail ".(**www.has.sante.fr**)

Pour (Franck Bietry et Jordane Creusier2013):«Le bien être est un état psychologique résultat d'un rapport positif aux autres, à soi, aux temps et à l'environnement physique au travail.»

### **3.7. Définition opérationnelle du bien-être au travail :**

Le bien-être au travail dans notre étude, représente les réponses des salariés de l'entreprise de Moulins de la Soummam« CIC »obtenus sur le questionnaire du bien être au travail qui est été inspiré par le questionnaire de Mathilde Palfroy qui contient un ensemble de questions basé sur deux catégories celle qui représente

des questions Fermi et celle qui représente des questions d'analyse. Qui contient de Cinque axe ; axe1(vos fonctions salariales) ;axe2(Appréciation du climat de l'entreprise) ;axe3(Management) ;axe4(conciliation vie personnelle et vie professionnelle).

#### **4. Les objectifs de recherche :**

- Ressortir la conception que les employés souffrent au sein des entreprises.
- Comprendre les sources de violence psychologique au sein des entreprises.
- Recueillir des données nécessaires correspond à notre thème.
- identifier les comportements de violence psychologique les plus importants auxquels est exposé l'usager du secteur public algérien.

#### **5. L'importance de recherche:**

- Le manque d'étude sur le thème.
- Présenté une description sur la réalité de la violence psychologique au sein de l'une des entreprises algérienne.
- Avoir des statistiques sur le phénomène de la violence psychologique au travail et le bien-être des travailleurs au sein de l'entreprise de les moulins de la Soummam (CIC).

#### **4. Les Etudes antérieur :**

##### **6.1/ études antérieures sur la violence psychologique au travail :**

Une étude descriptive sur les violences physiques perpétrées au travail, étude menée par un groupe de médecins au Maroc appartenant aux unités suivantes : Faculté de Médecine et de Pharmacie de Rabat, Département de Médecine du Travail et de Médecine Légale de Casablanca. L'échantillon de l'étude comprenait quatre-vingt (80) travailleurs victimes de violence physique, car ces travailleurs se sont présentés devant l'unité de médecine légale de l'hôpital universitaire "Ibn Rushd" au Maroc, afin d'obtenir un certificat médical prouvant l'exposition à ce type de la violence, car un questionnaire a été préparé. Il comprenait un certain nombre de caractéristiques démographiques des victimes d'une part, et des

agresseurs d'autre part, et un certain nombre de questions auxquelles répondaient les victimes et les agresseurs. Parmi les résultats qui ont

Il a été conclu que la plupart des victimes de violences physiques au travail sont des hommes à raison de (86,3%) contre des femmes à raison de (13,8%), et que leur âge varie entre 19 et 53 ans au maximum, notant qu'un tiers des victimes et celles dont l'âge n'excède pas 40 ans ont subi des consultations médicales pour prouver le cas d'agression, et qu'elles sont en majorité avec un niveau d'études secondaires (61%) et sont célibataires (47,5%) Quant aux agresseurs, ils sont majoritairement des hommes (91,3%) Alors que, (5%) d'entre eux sont des chefs, (33,8%) sont des collègues de travail, (22,5%) sont des clients, et (36,3%) sont des personnes Les blessures subies par les travailleurs victimes de violences physiques sont différentes et variées quant à leur gravité et leur degré de dangerosité.

Cette étude a conclu que le phénomène de la violence au travail est un phénomène multidimensionnel, et qu'il constitue de nombreuses sources de danger pour le travailleur victime et pour le lieu et les conditions de travail, en plus d'affecter les relations du travailleur avec ses collègues de travail sur le d'une part, et ses relations avec les clients d'autre part. Ainsi, ce phénomène est devenu un danger pour la sécurité physique, psychologique et mentale du travailleur.

Dans une étude publiée par le Bureau international du travail (BIT) dans l'année (1996), dans laquelle il a présenté des statistiques sur l'exposition de certains pays, dont l'Argentine, la Roumanie et le Canada, au phénomène de la violence au travail, et les résultats a révélé que le pourcentage de (6,1%) de travailleurs en Argentine Et le pourcentage (11,8%) de travailleuses ont déclaré avoir été victimes de violences au travail, et en Roumanie le pourcentage de (8,7%) des victimes étaient des hommes et (4,1 %) étaient des femmes victimes de violence au travail, et au Canada le pourcentage était de 1 % des victimes sont des hommes et (4,8 %) de femmes ont été victimes de violence au travail.

Dans une recherche menée au niveau du service des urgences du "Michigan" aux États-Unis d'Amérique, il a été prouvé que le pourcentage (11,7%) des cas de violence au travail est de la violence physiques et que les femmes sont plus vulnérables à ce type de violence au travail que les hommes.

Et c'est à peu près la même chose que les résultats d'une étude menée en Iran auprès de 1717 infirmières afin d'identifier l'étendue de l'exposition de ce groupe au phénomène de la violence au travail. Ce pourcentage est plus élevé pour les infirmières qui font des heures supplémentaires. **(Ait Boughima&al, 2012)**

Dans une étude canadienne menée dans l'année (2000) sur le phénomène de la violence au travail, en particulier la violence psychologique, à travers la patience des opinions au sujet du harcèlement, de la violence psychologique et de l'intimidation au travail, et les résultats ont révélé que (75%) des participants à la patience des opinions avaient été exposés à la violence et à l'intimidation sur leur lieu de travail. **(la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010).**

Dans une autre étude canadienne menée au niveau du secteur de l'emploi public au Canada par la Fédération de l'emploi public du Canada au ministère de la Santé et de la Sécurité, par laquelle elle a confirmé que le comportement violent au travail a un impact négatif sur le travailleur victime, car il le conduit à un traumatisme émotionnel, qui est lié à une perte de confiance en soi et de respect de soi, ainsi qu'aux aspirations de l'individu, et il a été prouvé à travers les résultats de cette étude que les patrons et les collègues sont responsable des incidents de violence au travail dans ce secteur, à raison de (21,8%) pour les patrons, et (17,3%) pour les collègues de L'étude a également confirmé que les individus les plus vulnérables à la violence sont les travailleurs qui sont seuls dans le lieu de travail et que la plupart des incidents violents se produisent soudainement et de façon inattendue.

Cette étude se terminait par les attentes exprimées par le Syndicat à l'effet que le Comité Santé et Sécurité travaille à trouver les meilleures voies et moyens pour

assurer la lutte contre le phénomène de la violence au travail, en développant et en améliorant le système de communication entre les employeurs et les travailleurs affiliés à ce secteur, ainsi qu'en mettant en place des mécanismes de réforme afin de prendre en charge les victimes de violence physique et psychologique en reconnaissant légalement ce phénomène comme constituant une menace pour la la santé et la sécurité du travailleur. **(Moreau & Nicolas, 1999)**

L'étude de Viaux & Bernard ont mené une étude dans laquelle ils ont appliqué un questionnaire à (105) victimes de violences au travail, dans le but d'identifier le processus de violence au travail et ses effets à un niveau de qualification supérieur. Et grâce à l'analyse factorielle qui a été utilisée dans l'étude, les chercheurs ont conclu que la plupart des comportements violents au travail, qui sont représentés dans l'agression de la victime par des insultes, des moqueries, des mensonges, une détérioration du contenu du travail en raison de critiques, de coupures désactiver tout moyen de communication avec la victime en ne reconnaissant pas En étant une personne ou en tant qu'entité, créant un climat social, un isolement professionnel, par lequel le travailleur peut être retiré de l'organisation et exclu définitivement, des sanctions infligées à la victime.

Le secteur privé. **(Louche, 2011).**

## **6.2. Etudes antérieures sur le bien-être au travail :**

L'étude de Danna et Griffin 1999 Considèrent le bien-être comme une composante de la santé. Inclut aussi le bien-être dans la santé, en définissant la santé comme un équilibre entre un état de bien-être physique, mental et social, et une absence de maladie ou d'infirmité. Au contraire, certains auteurs théorisent la santé comme une composante du bien-être (e. g. Danna et Griffin, 1999) Selon ces recherches, il y a un ajustement entre les satisfactions non accoupler au travail et le bien-être au travail. En effet, le fait d'être satisfait dans d'autres domaines influence notre bien-être au travail. Le modèle de Danna et Griffin (1999) n'établit aussi les relations de bien-être et la santé avec leurs antécédents et leurs conséquences lorsque ceux-ci sont pathologiques

ou sains. Bien que l'authenticité ne figure pas parmi les antécédents énoncés, il est plausible de penser qu'elle pourrait être incluse dans les variables liées à la personnalité antécédentes au bien-être.

Études de (Ryff & Keyes, 1995), une mesure générique du BEP, a été conçue pour remédier spécifiquement aux lacunes théoriques des instruments existants en mettant de l'avant des assises théoriques explicites. L'instrument est basé sur l'intégration de différentes perspectives théoriques du fonctionnement positif de l'être humain, principalement la psychologie développementale, les théories de la croissance personnelle et la documentation en santé mentale (Ryff, 1989). Les six dimensions définies par les auteurs sont les suivantes : Acceptation de soi, Relations positives, Maîtrise environnementale, Croissance personnelle, Autonomie et But dans la vie. Malgré l'intégration de fondements théoriques variés, certaines critiques ont été formulées à l'égard de la méthodologie adoptée par Ryff et ses collègues. Comme mentionné précédemment pour les approches eudémoniques, le choix des experts quant aux théories incluses dans cette conceptualisation du BEP est remis en question par les tenants d'approche hédonique. Le fait que le modèle de Ryff n'inclut pas certaines dimensions suggérées par d'autres auteurs (p. ex. : affects, satisfaction dans la vie, sens à la vie; voir Diener, 1994; Mc Gregor & Little, 1998 ; Ryan & Deci, 2001) vient appuyer cette critique et soulève l'enjeu de la validité de contenu des conceptualisations du BEP. En effet, on peut se demander si les choix théoriques faits par Ryff, tout comme les choix implicites des autres auteurs ayant adopté une approche déductive, sont suffisamment exhaustifs pour rendre compte adéquatement de l'expérience subjective des individus.



**Synthèse de chapitre :**

D'après ce chapitre on a éclairé la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, ainsi que les objectifs et l'importance et les études antérieurs de notre recherche. Après avoir réalisé ce chapitre, on va passer à la partie théorique

**CHAPITRE II:**

**LA VIOLENCE**

**PSYCHOLOGIQUE AU**

**TRAVAIL**

**Préambule :**

Les individus passent toute leur journée à travailler, ce qui joue un rôle important dans la formation de leur personnalité et la croissance de leurs capacités et de leur réalisation personnelle, il est devenu nécessaire de leur fournir un environnement de travail. Et leur garantit sécurité, confort et protection contre les différents risques professionnels.

La violence psychologique au travail est considérée comme le type de violence le plus dangereux qui préoccupe les travailleurs depuis longtemps, car ils sont principalement ciblés pour être exposés à un tel phénomène. Alors dans ce chapitre sur la variable de la violence psychologique au travail, nous avons abordé quelques éléments pour donner une idée globale de ce phénomène.

**1. L'origine historique sur la violence psychologique :**

Historiquement, des références scientifiques ont mentionné que des cas de violence psychologique ont été décrits pour la première fois en (1976) par Brodsky, un médecin américain spécialiste des maladies mentales, qui a défini la violence psychologique comme « des tentatives répétées et continues d'une personne déterminée dans le but de la pression et la démoralisation et la provocation pour obtenir une réaction d'une autre personne, et cette méthode conduit à la pression, à la panique et menace la victime qui estime qu'elle n'a aucun moyen de se défendre.

Le terme (mob bing) a été utilisé par les pays anglo-saxons, où il a été utilisé par « kaon Loren » (1903-1989), spécialiste autrichien de l'étude du comportement animal, pour décrire un groupe d'animaux attaquant d'autres animaux, comme utilisé par (Peter-Poule Heinemann) dans l'année (1960), qui est Un médecin suédois spécialisé dans les maladies mentales et intéressé par l'étude des comportements agressifs chez l'homme, pour désigner les divers comportements agressifs adoptés par des groupes d'enfants à l'école, depuis dans l'année (1969) ce médecin visitait une école primaire, et il remarqua pendant sa présence là-bas

une scène qui l'effraya, alors qu'il voyait un groupe d'enfants poursuivre un enfant dans la cour de l'école, et l'enfant en fuite passait devant le médecin sans s'arrêter, mais un de ses ballots lui est tombé, alors il n'y a pas prêté attention et a continué à courir de peur d'être poursuivi par les enfants qui s'arrêtaient juste pour voir le médecin, et cette scène a eu un grand impact sur le docteur (Heinemann) qui a demandé quel est le degré de peur et de panique atteint par cet enfant fugueur, et pourquoi n'a-t-il pas automatiquement recours au seul adulte de cet endroit pour se réfugier auprès de lui ? L'intimidation adoptée au sein de cette communauté d'enfants était interprété par le (Dr Heinemann) comme des agressions et des agressions contre des écoliers. (Hashlafi,2008)

## **2.Les causes de la violence psychologique au travail :**

Les causes de la violence psychologique au travail sont nombreuses, et parmi les causes, on trouve des causes liées à l'individu lui-même, organisationnelles et économiques.

### **2.1. Causes individuelles :**

Considérant que les normes culturelles et sociales dont l'individu est imprégné dès son plus jeune âge, ainsi que l'éducation parentale, le style de personnalité et le tempérament de l'individu sont ce qui peut conduire à l'émergence de comportements violents entre deux personnes d'un même groupe de travail, alors ces comportements se développent entre eux sous forme de harcèlement jusqu'à ce que l'un se débarrasse de l'autre Afin d'obtenir une promotion ou l'accès à un poste de responsabilité, les personnes victimes de violences psychologiques partagent un avantage qui est la souffrance causée par des personnes qui les agressent afin d'entraver leur cheminement de carrière.

### **2.2.Causes organisationnelles :**

Car la violence psychologique au travail peut être l'une de ses causes organisationnelles en raison du type d'organisation du travail adopté par l'établissement, à travers de nombreuses manifestations telles que l'absence d'un

modèle d'encadrement et de gestion efficace et harmonieux, ce qui crée un état d'incompatibilité et d'harmonie professionnelle résultant de la divergence d'opinion sur les méthodes de gestion et de performance professionnelle, ainsi que sur les modèles et la nature des méthodes adoptées pour le processus de production ou de travail, en plus de l'absence de définition précise des rôles de la performance professionnelle et de l'absence de fixer des critères objectifs sur la base desquels les individus appropriés sont sélectionnés pour les postes de responsabilité, mais plutôt sur la base de critères discriminatoires entre les individus .(Hashlafi, 2008)

Les causes organisationnelles renvoient également aux nouvelles formes d'organisation du travail, qui se caractérisent par de faibles relations entre les groupes de travail et l'absence de manifestations de coopération entre ces groupes, ce qui conduit à l'émergence de comportements de contrôle ou de soumission de la part du travailleur. , ainsi que les manipulations, les menaces et le chantage que le fonctionnaire suit, par lesquels il vise à pousser le travailleur à commettre des erreurs qui ouvrent la voie à son expulsion ou le forcent à démissionner de son travail, et tout cela fait vivre la victime dans l'isolement Permanent en raison de l'absence d'un groupe de travail cohérent et de l'absence de l'élément de coopération et de soutien des collègues qui sont généralement témoins de l'incident de violence psychologique, ce qui rend la victime incapable de protester seule (Elisab et Grebot, 2007)

### **2.3.causes économiques :**

Ces raisons résultent du développement technologique rapide que le monde a connu, qui a conduit à une transition rapide vers des méthodes de travail plus efficaces, ce qui a eu des répercussions négatives sur les travailleurs, en particulier dans certains secteurs sensibles tels que le secteur public de l'emploi ou certaines institutions économiques. avec une stratégie spéciale visant à éliminer les personnes inutiles du travail devient la sélection des travailleurs par l'utilisation de dossiers médicaux et l'expulsion de ceux qui ont des maladies chroniques, ainsi

que ceux qui ont obtenu une décision de changer leur poste de travail par le médecin du travail en raison de raisons de santé, et tout cela ouvre la voie aux fonctionnaires pour poursuivre des comportements de violence psychologique, dite violence psychologique stratégique, ce qui signifie que l'institution développe une série de méthodes hostiles sous forme de gestion, afin de pousser les gens à démissionner ou les renvoyer parce qu'ils sont devenus un lourd fardeau financier (Hashlafi , 2008)

### **3.les types de la violence au travail :**

Dans ce terme de violence on trouve plusieurs types existents dans le milieu de travail beaucoup plus, tel que ; psychologique, verbale, économique, physique, sexuelle.

#### **3.1.Psychologique :**

La violence psychologique est généralement utilisée pour avoir ou garder le contrôle sur quelqu'un. Le respect est absent et le consentement est obtenu de manière inacceptable. Le point commun à toutes les stratégies recourant à la violence psychologique est qu'une personne agit de façon inconsidérée envers l'autre, par exemple : en la critiquant constamment; en la rabaissant; en déformant la réalité pour modifier sa perception; en la faisant douter d'elle-même; en manipulant ses émotions; en l'isolant socialement; etc.

Cette forme de violence est souvent difficile à détecter par les victimes et par leur entourage, car elle est subtile et hypocrite. Les victimes peuvent se sentir manipulées (impression que quelqu'un leur joue dans la tête) ou ressentir de l'injustice dans la façon dont on les traite.

Cependant, certains indices dans le comportement de l'agresseur aident à identifier la violence psychologique. En voici quelques-uns :critiques à répétition ou reproches fréquents, chantage, accusations fausses ou injustifiées (sans preuve), menaces, silence , etc.

La violence psychologique est fréquente dans plusieurs milieux et peut survenir entre des individus ayant un statut équivalent ou différent. Elle est souvent présente dans les situations de violence conjugale, d'agression sexuelle et d'exploitation sexuelle mais elle peut également se trouver dans un cadre de violence, par exemple entre deux employés de même niveau.

### **3.2. Verbale :**

La violence verbale est utilisée pour intimider, humilier ou contrôler une personne ou un groupe. Elle peut aussi se retrouver dans toutes les formes d'interactions (entre inconnus, entre voisins, entre collègues, entre amis) et dans des relations d'autorité (patron-employé). Cette forme de violence peut également être annonciatrice de violence physique.

Tout comme la violence psychologique, la violence verbale peut être difficile à reconnaître, car elle est banalisée et ignorée par plusieurs (les gens se disent que cela ne les regarde pas). Voici quelques indices permettant d'identifier la violence verbale : les insultes, les propos dégradants ou humiliants, les hurlements ou les ordres.

### **3.3. Economique :**

La violence économique est la moins bien connue des formes de violence, même si elle est grandement répandue. Une personne qui subit de la violence économique perd son autonomie financière, même si elle travaille à l'extérieur de la maison et qu'elle est bien payée.

La violence économique peut être présente autant entre des personnes riches ou pauvres qu'entre des personnes qui ont un revenu inégal. Voici quelques indices peuvent révéler la présence de violence économique : contrôle financier imposé, surveillance accrue du budget, privation des cartes d'identité, dépendance financière forcée.

### **3.4. Physique :**

La violence physique peut être manifestée envers une personne, un groupe, des objets, des animaux ou des lieux. Comme elle peut aller du coup de poing sur la

table à la destruction d'un mobilier complet, elle peut aussi aller de la bousculade à l'homicide, et c'est ce qui la rend extrêmement dangereuse.

Cette forme de violence peut entraîner des conséquences graves sur les victimes (commotion cérébrale, blessures physiques et psychologiques graves, syndrome de choc post-traumatique, etc.). Contrairement à ce qu'on pourrait penser, la violence physique est souvent difficile à identifier parce qu'elle est généralement camouflée. En effet, il est rare qu'une personne en frappe une autre ou la bouscule volontairement dans un endroit public ou devant des témoins. Les blessures pourraient aussi être déguisées en accident, et la victime aura tendance à s'en tenir à cette version.

Alors que Certains comportements adoptés par les victimes peuvent indiquer la présence de violence physique par exemple: porter fréquemment des vêtements qui cachent tout le corps.

### **3.5.Sexuelle :**

La violence sexuelle a généralement pour but de dominer une personne ou de la déstabiliser dans ce qu'elle a de plus intime. Ce lien avec l'intimité peut expliquer le fait qu'elle est une forme de violence peu dénoncée, mais il y a d'autres raisons. Celles-ci comptent parmi les plus fréquemment énoncées : la victime connaît son agresseur, le sentiment de culpabilité;

La violence sexuelle peut prendre plusieurs formes et se manifester à divers degrés de gravité. Voici quelques exemples de gestes démontrant une forme de violence sexuelle : envoyer par messagerie (téléphonique, par texto ou par courriel) des contenus à caractère sexuel pour lesquels on n'a pas reçu de consentement (sextage). Ces contenus peuvent être audio, textuels, photo (*dick pic*) ou vidéo.

Ce type de violence se déroule généralement dans les lieux publics ou dans les endroits où les gens sont collés les uns aux autres (frotteurisme), manipuler une personne pour obtenir des faveurs sexuelles sans son consentement, forcer une



personne à fournir des faveurs sexuelles à quelqu'un d'autre même si elle n'en a pas envie,

La violence sexuelle ne vient pas toujours seule. Les agresseurs utiliseront parfois d'autres formes de violence pour maintenir leur emprise sur leur victime, que ce soit la violence psychologique, verbale ou physique. ([www.quebec.ca](http://www.quebec.ca))

#### **4. Les acteurs de la violence psychologique au travail et leurs caractéristiques :**

La violence psychologique se produit entre deux parties principales qui sont constamment présentes dans l'organisation du travail, et ce sont les fonctionnaires et les subordonnés qui sont généralement des travailleurs avec moins d'autorité que les fonctionnaires, ce qui rend l'environnement de travail chargé de violence psychologique entre l'auteur de la violence, qui prend le caractère de l'agresseur, et celui qui subit la violence, et celui qui prend la forme de l'agresseur adjectif de la victime.

##### **4-1/ Les personnes qui agressent :**

Il n'y a pas de forme ou de caractéristique pour les personnes qui commettent des violences psychologiques contre d'autres personnes parce que ces personnes peuvent être d'âges différents et venir de tous les lieux et de toutes les professions, car tout être humain peut agresser psychologiquement un autre être humain quelle que soit la couleur de sa peau, la peau, la religion ou le sexe.

L'agresseur peut être un collègue de travail ou un fonctionnaire Sur cette base, les personnes qui commettent des violences psychologiques sont divisées en collègues et fonctionnaires.

Vis-à-vis des collègues : comme la violence psychologique peut survenir entre deux collègues qui sont généralement en compétition au travail pour une promotion ou pour obtenir un poste spécifique, et la source de la violence entre

collègues au travail peut également être l'organisation qui vise à rompre les relations entre les travailleurs.

Lorsque la violence psychologique est le résultat de la participation de plusieurs travailleurs pour attaquer un travailleur, cette violence psychologique devient ce que (Leyman) appelle : (le mobbing) qui peut commencer par intolérance ou à cause de différences de nationalité, de religion, de sexe (pour un travailleur qui est dans un domaine majoritairement composé de personnes de sexe opposé) et aussi lorsqu'il ne se conforme pas aux normes de la majorité de ses collègues .

A l'égard des fonctionnaires : A cet égard (Auroussean et Landry 1996) distingue trois (3) types de fonctionnaires qui pratiquent la violence psychologique sur leurs subordonnés : les incompetents, les tyranniques, les ambitieux. En ce qui concerne le premier type (incompétent), il s'agit d'une personne dont la compétence apparaît à travers le mode de gestion et de conduite des activités professionnelles dans l'organisation, qui comprend des processus d'évaluation, des demandes d'assistance professionnelle et des activités de gestion, et travaillant selon des instructions rigides, car il est incapable de développer des relations humaines au travail et Au final, l'incompétent s'expose au remplacement car il est incapable de travailler dans le groupe de travail qu'il encadre.

En ce qui concerne le deuxième type, qui est le tyran, c'est une personne qui travaille à mépriser ses partisans et s'appuie fortement sur l'abus de son autorité, car il ne tolère aucune critique à son encontre et travaille à soumettre ses partisans à lui en toute soumission, alors qu'il s'emploie à les faire chanter pour lui porter l'affaire parfois au point de changer de rôle pour montrer qu'il est la victime de ses subordonnés, et ce schéma saisit l'opportunité de dominer car il occupe une position de autorité suprême.

Quant au troisième style, qui est l'ambition, c'est un style avec moins de présence dont le but est d'occuper les premières positions et d'être le seul qui n'a pas d'égal, et il se fait passer pour une personne simple et exerce des comportements séducteurs afin de tresser silencieusement sa proie, tout en incitant ses collègues,

d'autres fonctionnaires et le reste des personnes ciblées Et il les presse de reconnaître ses capacités et ses caractéristiques, ainsi que son style de leadership ( **Legros, 2004**).

Et (jean-paul Guedj) a mentionné qu'on peut trouver deux types d'agresseurs dans l'organisation du travail, à savoir, le sadique déviant, et le déviant narcissique. Quant au pervers sadique, c'est une personne qui est toujours à la recherche de plaisir et d'objectifs. Sa victime afin de lui faire ressentir de la douleur et de la voir souffrir et il l'intimide par tous les moyens et utilise beaucoup de son pouvoir et de sa force. Dans le domaine du travail, nous trouvons ce type occupant des postes de direction, par exemple, un fonctionnaire et l'assumer à des postes plus élevés. Ce type de fonctionnaires, lorsqu'il rencontre de la résistance, devient plus violent, et lorsqu'il tient des réunions dans l'organisation, il aime provoquer des partenaires ou des collègues et se moquer d'eux. Devant les autres, l'hostilité de cette personne apparaît à travers plusieurs comportements arbitraires et autoritaires, tels que faire attendre les autres pendant une longue période, convoquer ses partenaires à des dates et heures tardives, augmenter le rythme de travail et augmenter la charge de travail, et ce, dans un souci de vengeance, pression continue et permanente et injustifiée, menaces quotidiennes, solitude, recherche d'erreurs, et la personne Sadiki a beaucoup affaire au masochiste qui trouve plaisir et satisfaction dans le comportement de Sadiki.

Quant au deuxième type d'agresseur que l'on peut trouver dans l'organisation du travail, le narcissique pervers (le narcissique pervers), qui a quelques traits et traits communs avec le sadiki pervers, comme le plaisir de manipuler et de torturer les autres, mais diffère de en ce que le narcissique pervers ne vise pas et de manière intentionnelle à abuser, et ce type regarde aveuglément vers les autres, et il n'y a pas de loi pour lui, mais plutôt la loi en soi, et c'est un incompetent et se cache en lui-même sa compétence.( **Guedj, 2010**)

#### **4-2/ Les personnes victimes de violences psychologiques :**

Les caractéristiques les plus marquantes que l'on peut retrouver chez les personnes ciblées par la violence psychologique, on retrouve les suivantes :  
Présence de troubles nerveux ou de dépressions chez la cible en raison d'une consommation excessive d'alcool et de drogues, de maladies mentales antérieures et de la constitution génétique de la cible, y compris (troubles de la personnalité, troubles internes et problèmes d'inadaptation...etc.), caractéristiques de la personnalité qui comprennent ( la manière de traduire et d'interpréter les événements ordinaires de la vie, les valeurs personnelles, la mauvaise estime de soi, la rigueur, la tendance au pessimisme...etc.), l'exposition à la maltraitance, aux abus physiques et sexuels dont la cible a été victime à une étape de son enfance), l'absence de soutien social et la présence d'événements stressants dérangeants pour la personne cible. ( **Legros, 2004**).

D'autre part, la chercheuse (Ncira Merach) a abordé certaines des caractéristiques qui font du travailleur une cible de violence psychologique, car la chercheuse estime que ce phénomène touche à la fois les hommes et les femmes, notant que les femmes sont plus exposées à la violence sexuelle, et les personnes ciblées se distinguent, selon le chercheur, comme des personnes généralement expérimentées et expertes, ce qui signifie qu'elles sont d'âge avancé. Les cibles sont des hommes et des femmes en milieu de carrière professionnelle. L'âge moyen des les objectifs sont de (50) ans, en notant que les objectifs ne sont pas Leur âge dépasse probablement (35) ans, c'est-à-dire à un stade où le travailleur a été intégré dans son travail

Ainsi, les médecins du travail constatent qu'il n'y a pas de profil ou de schéma spécifique pour les personnes qui sont la cible de violences psychologiques, puisque les médecins du travail eux-mêmes n'ont pas développé ces caractéristiques.(**Mirach, 2012**)

Il estime également (jean-poul Guedj) que les victimes de violences psychologiques au travail peuvent être classées en trois types, car le premier type regroupe les victimes qui souffrent d'une perte de confiance en elles, qui ne disent

pas le mot (non) et évitent entrant dans n'importe quel conflit, ils exécutent les ordres jusqu'à l'épuisement. Ils vivent dans le doute et sont la cible de fonctionnaires et de collègues qui les exploitent jusqu'à ce qu'ils se retrouvent souffrant et souffrant de lésions neurologiques. Quant au deuxième schéma, il est représenté par des personnes qui se sentent harcelés sans y être réellement exposés. Parmi les caractéristiques de ces personnes, on retrouve une concentration excessive. Ils doivent eux-mêmes vivre dans un état d'extrême prudence envers les autres, imaginer des situations de violence psychologique jusque dans le simple usage du pouvoir, leur les relations avec les fonctionnaires sont basées sur la force, quant au troisième schéma, c'est le schéma de la fausse victime (incorrecte) qui utilise les mots de harcèlement et de harcèlement pour des objectifs stratégiques. Par exemple, dans le cas de règlements de compte avec le fonctionnaire ou idéologique ou des idées syndicales, et les victimes de ce schéma semblent être au courant de la loi (guedj, 2010).

### **5. Techniques utilisées dans la violence psychologique au travail :**

Le harceleur utilise plusieurs techniques pour s'en prendre à la victime ciblée dans le but de l'éloigner du groupe de travail et de détruire et saboter ses relations professionnelles.

#### **5-1/ Technique de persécution et de constriction :**

Et ces techniques passent par plusieurs comportements tels que la surveillance des présences et des déficiences, la surveillance et l'écoute des appels téléphoniques ainsi que leur enregistrement, la surveillance des messages électroniques... de la vigilance et ressent un état d'urgence permanent car cette technique vise à porter atteinte à l'autonomie et à l'autonomie des la victime qui perd sa liberté. (Gréard et all, 2004)

#### **5-2/ Techniques punitives :**

Qui vise à menacer la victime d'exclusion et de sanctions, qui sont des techniques qui se manifestent à travers plusieurs comportements, notamment l'émission

d'avertissements en raison des fautes commises par le travailleur, le non-paiement intentionnel des heures supplémentaires que le travailleur effectue, ainsi que l'indemnisation des congés de maladie, refusant d'obtenir un congé et demandant le renvoi à la retraite, ce qui rend également la victime dans un degré élevé de vigilance et de peur. Ces techniques punitives affectent l'environnement professionnel d'un travailleur qui se sent menacé et craint d'être la cible de techniques destructrices, ce qui conduit à la création d'une atmosphère de travail dominée par la peur.

### **5-3/ Techniques d'isolement de la victime du groupe :**

Ces techniques visent à éloigner et séparer la victime de son groupe, et cela passe par certains comportements, comme changer les dates des rassemblements dans les derniers instants, ou fixer des dates et heures difficiles et impossibles, par exemple, se rassembler le vendredi à cinq heures. Heures du soir.

### **5-4/ Techniques d'attaque des relations personnelles et du contenu de l'œuvre elle-même :**

Cela se fait en attaquant le travailleur, en le maltraitant, en excluant le travailleur du groupe de travail et en vidant le travail que le travailleur fait de son contenu, à travers divers harcèlements effectués par le harceleur, par exemple en émettant des ordres intermittents et des conflits des offres telles que recruter ou convoquer un travailleur et ne pas donner à un travailleur à faire, la hâte du travailleur à faire un travail puis à juger ce travail comme inutile fait que le travailleur ré-exécute une tâche qu'il a déjà effectuée, en corrigeant délibérément des tâches inexistantes erreurs, imposant des activités au travailleur et après qu'il a fini de les exécuter, il est soumis à de sévères critiques sur la façon dont le travail est effectué, Il extrait également des tâches spécifiques dans le contrat de travail avec responsabilité et les délègue à un autre travailleur moins qualifié que lui et sans l'en informer, il lui fixe des objectifs irréalistes et impossibles à atteindre, comme l'obliger à effectuer un travail de manière urgente, par exemple, dans les (5) minutes avant que le travailleur ne quitte son travail pendant le week-end .(Elisab & Grebot, 2007)

## **6/ Symptômes associés à la violence psychologique au travail :**

L'exposition continue et permanente à la violence psychologique entraîne l'apparition de symptômes psychologiques et physiques chez la victime, et parmi ces symptômes figurent l'anxiété post-traumatique (Etat de stress post-traumatique), les troubles nerveux et les névroses, l'exclusion.

### **6-1/ Trouble de stress post-traumatique :**

Elle fait partie des symptômes graves qui apparaissent sur la victime de violence psychologique au travail, à travers sa confrontation à un événement traumatique, et les personnes qui souffrent d'anxiété post-traumatique présentent plusieurs symptômes, car l'événement traumatique fait vivre à la victime les événements de la passé lointain, c'est-à-dire des souvenirs répétés accompagnés d'images et de pensées, de perceptions et de rêves récurrents, comme si l'événement traumatique se reproduisait, et un sentiment intense de pression psychologique lorsqu'il était exposé à certaines indications similaires à l'événement traumatique qui a causé la perturbation, une augmentation respiratoire activité, rythme cardiaque rapide et transpiration intense lors de l'exposition à certaines des indications qui lui ont causé l'état de choc. La victime traumatisée fait également des efforts pour éviter les sentiments, les événements et les pensées qui sont liés au trouble, ainsi que pour éviter les activités , des médias et des lieux qui lui rappellent ou l'éveillent des événements traumatiques, le sentiment de séparation des autres et un avenir sans issue pour la vie professionnelle, conjugale et familiale, car il l'accompagne. Symptômes neurovégétatifs tels que l'interruption du sommeil à des rêves effrayants, de l'irritabilité, un degré élevé de vigilance, des réactions exagérées, et enfin nous signalons que ces troubles et symptômes graves entraînent chez la victime des souffrances et une destruction des fonctions sociales et professionnelles, et tous ces symptômes apparaissent pendant au moins un mois , et on parle de trouble de stress post-traumatique chronique lorsque ces symptômes durent plus de 3 mois. ( **ElisabetGrebot, 2007**)

**6.2. L'anxiété :**

L'anxiété n'est pas considérée comme une condition satisfaisante sauf lorsque des symptômes sévères et chroniques apparaissent pour la victime de violences psychologiques, et un confinement modéré peut être stimulant à l'activité et donc à la réussite dans certains travaux, sinon, lorsque la sévérité de l'anxiété augmente, alors il devient un danger à la personne, et l'enfermement des victimes de violences psychologiques Elle est liée au degré et à la sévérité de l'exposition à la violence, qui peut parfois atteindre ce qu'on appelle le « trouble généralisé de la limitation », où ses symptômes apparaissent de façon continue et permanente, et la victime qui en souffre de ce trouble présente différents comportements, notamment ressentir des inquiétudes continues depuis au moins (6) mois, ce qui est lié à diverses activités scolaires, professionnelles...etc. Il s'accompagne d'une difficulté à observer ces inquiétudes et ces peurs exagérées, comme la victime présente des symptômes d'agitation, fatigue, irritabilité, difficultés de concentration et de mémoire, tensions musculaires, sensation de souffrance et d'agitation. Avec une fonction sociale et professionnelle.

**6.3. états nerveux :**

Les victimes de violences psychologiques apparaissent dans des conditions neurologiques dont les plus importantes sont les pensées pessimistes et suicidaires, les symptômes physiques, le ralentissement des fonctions psychomotrices, et on peut distinguer (3) les manifestations de base qui apparaissent sur la victime, qui sont :

Premièrement : Ralentissement des fonctions psychomotrices : où la victime vacille dans sa démarche, déambule et marche lentement, problèmes verbaux et troubles de l'élocution où elle est courte et les réponses à son interlocuteur sont courtes, et la victime souffre d'une grande fatigue, qui n'est pas causé par un manque de repos. La victime dit généralement : "Je me repose toute la journée, mais je ne fais aucun effort pour faire même les mouvements les plus simples."



Deuxièmement : Les manifestations mentales : car la victime souffre de pertes de mémoire et de difficultés de concentration, ce qui entraîne de faibles compétences professionnelles, ainsi que la détérioration de la qualité des relations entre elle et le reste de ses collègues, ce qui conduit souvent la victime à arrêter de travailler.

Troisièmement : Pensées suicidaires : résultant d'une réflexion sur l'avenir et l'environnement de travail, où la victime ressent une infériorité, un manque de compréhension de soi et des accusations dirigées contre elle-même, regardant l'avenir d'un seul point de vue, qui est le point de vue pessimiste, regardant le monde comme une image déformée et négative, perte de communication dans l'environnement dans lequel il vit, sentiments de faiblesse et d'incapacité à réagir à ce qui se passe dans son environnement, et à la fin, le sentiment de maltraitance de l'environnement dans où il est présent, et donc l'émergence de pensées suicidaires.(Élisab & Grebot, 2007)

## **7.les caractéristiques de la violence psychologique au travail :**

Il est bien connu qu'aucun comportement arbitraire qui se produit en milieu de travail ne peut être considéré comme de la violence psychologique. La violence psychologique a des caractéristiques qui la distinguent de certains autres comportements qui se produisent couramment dans l'organisation du travail. Ces caractéristiques sont les suivantes :

### **7.1/ Répétition de comportements agressifs :**

Considérant que tous les experts et spécialistes de ce phénomène dans ses divers aspects ont unanimement convenu que la violence psychologique est déterminée par la caractéristique de répétition de comportements hostiles d'une manière qui constitue une souffrance psychologique sévère pour le travailleur (Elisab&Grebot, 2007).

### **7.2/ Persistance des comportements hostiles :**

Comme la violence psychologique est le résultat de la répétition de comportements hostiles, pendant une période de temps au moins une fois par

semaine, et ce pendant une période de temps pas moins de (6) mois. Dangereuse et parfois mortelle, cependant, certains spécialistes de la domaine de recherche sur le phénomène de la violence psychologique croient que la période de (6) mois qui a été proposée comme critère sur lequel on s'appuie pour distinguer la violence psychologique des autres comportements, n'est pas considérée comme une caractéristique obligatoire ou nécessaire, mais plutôt comme la leçon n'est pas dans La durée d'exposition dépend autant de la sévérité du comportement agressif. (Elisab & Grebot, 2007)

(Jan Vercauteren et al) ont déclaré que des études suédoises et allemandes ont déterminé que la période de violence psychologique au travail variait de (15) à (47) mois. (Vercauteren & al, 2009)

### **7.3/Préjudice aux conditions de travail et à la dignité du travailleur :**

Comme la violence psychologique vise principalement à porter atteinte à la dignité du travailleur par des actes méprisés et moqueurs sur la vie privée de la victime, ainsi qu'à la non-reconnaissance de la qualité du travail effectué par le travailleur, ce qui affecte sa personnalité professionnelle, étant donné que le travail est le lieu où la personne se réalise et est un lieu d'épanouissement. La violence personnelle, qui conduit le travailleur à une perte d'estime de soi et à des doutes sur ses capacités. La violence psychologique vise à porter atteinte à la dignité du travailleur. Quant à le préjudice aux conditions de travail du travailleur, il est représenté par le fait que la violence psychologique vise à rompre les relations et les liens sociaux qui se forment dans le milieu de travail, ainsi qu'à contribuer à troubler la paix. L'ambiance de travail et l'impact sur la nature des relations professionnelles et de l'avenir professionnel de l'individu par plusieurs moyens, dont l'absence d'instructions nécessaires à l'exécution du travail et la perte du sens professionnel et la formulation intentionnelle d'instructions contradictoires qui conduisent à l'échec, des moyens de communication indirects et peu clairs, des décisions organisationnelles Il vise expulser le travailleur et le retirer du travail. (Elisab & Grebot, 2007)

## 8. Le cadre juridique de la violence au travail :

Le phénomène de violence psychologique au travail étant un phénomène à la fois complexe et moderne, cela explique pourquoi il n'est pas couvert par des textes juridiques qui criminalisent cet acte et punissent sa commission, car tout ce à quoi aspirent les victimes est de voir un jour l'agresseur est passible de sanctions et d'exclusion parce qu'il a exposé le travailleur à des comportements violents, sa santé physique et mentale est catastrophique. (Ait ouares, 2013)

Au vu de tous les problèmes et effets que la violence psychologique a sur le travailleur, les spécialistes du domaine juridique et dans différents pays ont cherché des textes juridiques permettant d'institutionnaliser et d'incarner dans la législation, que ce soit en droit domestique, les demandes des victimes de violence psychologique au travail. la législation, y compris les lois telles que le droit du travail, le droit civil, le droit de la sécurité sociale, le droit pénal...etc., ainsi qu'au niveau international dans diverses conventions internationales qui appellent à ne pas exposer les personnes à la violence et à ne pas porter atteinte à leur dignité, comme indiqué dans le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme "... et lorsque la négligence et le mépris des droits de l'homme avaient conduit à des actes de barbarie qui blessaient la conscience humaine... et qu'il était nécessaire que la loi protège les droits de l'homme afin que l'on ne soit pas contraint à la fin de se rebeller contre la tyrannie et l'injustice ...." L'article (5) ajoute également) De la même charte, "Nul ne sera soumis à la torture, à des traitements cruels ou brutaux, ni à une dégradation de son dignité » (**droits de l'homme, 1947**) .

La préservation de la dignité humaine est un droit inhérent et est la source de tous les autres droits. C'est pourquoi il a été déclaré dans le préambule du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels "... que ces droits émanent de la dignité humaine inhérente à lui..." Comme le stipule le Pacte, il existe une garantie de la santé du travailleur. Et de ne pas l'exposer à des dangers et de ne pas pratiquer des politiques méprisantes et discriminatoires entre les

travailleurs, comme le stipule l'article (7) alinéa (a) du Pacte : "... les États parties au Pacte doivent assurer à tous les travailleurs, au minimum, un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale." Et sans aucune discrimination.." Le paragraphe (b) stipule que, « Des conditions de travail qui garantissent la sécurité et la santé », et le paragraphe (c) ajoute : « L'égalité des chances pour chacun d'être promu dans son travail à un grade supérieur approprié, sans le soumettre qu'à des considérations d'ancienneté et de compétence. » (**The International Pacte, 1966**)

A cet égard, on retrouve également ce que stipulait l'article 26/2 de la Charte sociale européenne, révisée en 1996, qui stipule qu'« il incombe aux Etats membres signataires de la Charte d'obliger les organisations syndicales et les employeurs à mettre à niveau la qualité de la protection des travailleurs en ce qui concerne l'article des actes répréhensibles ou violents et offensants dirigés de manière répétée contre tout travailleur sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de ses relations au travail, et de prendre toutes les mesures appropriées en vue de protéger le travailleur contre tous ces comportements, même s'il était mentionné au chapitre trois de la Charte que ce texte Les Etats membres ne sont pas tenus d'adopter des lois réprimant les violences psychologiques, même si la charte reconnaît le principe du droit à la dignité du travailleur.

Et il est précisé dans le Code du travail français dans son article (L.230-2) qu'il appartient à l'employeur de garantir le travailleur, de protéger sa santé, d'anticiper les dangers et d'en protéger le travailleur, comme le stipule l'article (170) de la loi française de modernité sociale : « Tout acte qualifié de violence psychologique, qui consiste en des comportements répétés envers autrui, qui vise et produit des effets qui conduisent à une détérioration des conditions de travail pouvant porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ainsi qu'à des atteintes à sa santé mentale ». Leur santé, ainsi que l'atteinte à leur avenir professionnel, est puni d'un emprisonnement et d'une amende de (15.000 euros).Et l'article (171) ajoute qu'en cas de harcèlement moral ou Les médiateurs sexuels sont nommés avec des

capacités mentales dans le domaine de la protection contre l'exposition à la violence psychologique. Leur mission est de défendre les personnes qui subissent des violences psychologiques et sexuelles dans les organisations de travail. Et la situation de harcèlement moral, selon l'article (178) inspiré par l'article (L-1152) du Code du travail français, il stipule expressément qu'aucun travailleur ne peut faire l'objet de comportements répétés de harcèlement moral qui visent au travail à détériorer les conditions de travail et à porter atteinte à la dignité du travailleur et à porter atteinte à son intégrité physique et santé mentale et mettre en danger son avenir professionnel. ( **la République française, 2002**)

## **9. les conséquences du la violence psychologique au travail :**

Stress, sentiment de culpabilité, troubles du sommeil, troubles digestifs, isolement, tendances suicidaires... Les différentes formes de violences internes au travail peuvent avoir des répercussions importantes et rapides sur la santé physique et psychologique des salariés qui en sont victimes. Au-delà du retentissement personnel, elles ont également des conséquences sur leur devenir professionnel, leur entourage professionnel proche et sur l'entreprise elle-même.

### **9.1. Conséquences pour les salariés :**

Dans ces conséquences on trouve deux effets plus élevés pour les employés tel que ; les effets sur la santé et sur le travail.

#### **9.1.1. Effets sur la santé :**

Dans l'enquête Sumer 2010 (dernière édition fournissant des informations sur ce point précis), les salariés qui signalaient être l'objet de comportements hostiles dans leur travail estimaient être « en nettement moins bonne santé que les autres » ; ils avaient également eu « plus souvent des arrêts de travail pour maladie au cours des 12 derniers mois » et étaient plus nombreux à avoir eu « au moins un accident du travail au cours des 12 derniers mois ».

Les conséquences du harcèlement moral sur la santé des salariés sont maintenant bien connues. Les effets des autres formes de violence interne (conflits,

brimades...) dépendent de leur intensité, de leur fréquence et de la régulation qui en est faite dans l'entreprise.

Une situation de la violence psychologique peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)... Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés.

### **9.1.2. Effets sur le travail :**

La vie professionnelle des salariés victimes de harcèlement moral ou de violences internes est généralement affectée par cette situation : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues... La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité et commet des erreurs.

Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

### **9.2. Conséquences pour l'entreprise :**

Les violences internes ont également des répercussions sur le fonctionnement des entreprises : absentéisme, turnover, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteintes à l'image de l'entreprise, litiges et procédures judiciaires...([www.inrs.fr](http://www.inrs.fr))

## **10. La prévention contre la violence psychologique au travail :**

L'exposition à la violence psychologique au travail et les divers comportements qui la caractérisent ont eu des effets négatifs à tous égards sur le travailleur, ce qui

nécessite de trouver des moyens de protection efficaces pour éviter l'apparition de tels phénomènes dangereux dans le monde du travail, ou du moins réduire leur gravité, et la tâche de protéger le travailleur contre les violences psychologiques auxquelles il est exposé commence par :

#### **10-1/ Le rôle du médecin du travail :**

Dans le cas où la direction de l'organisation ne parviendrait pas à mettre fin aux comportements de violence psychologique, vient alors le rôle du médecin du travail, qui joue un rôle central, car le travailleur exposé à la violence psychologique peut s'appuyer sur le médecin du travail qui diagnostique l'état du travailleur puis prend des décisions concernant l'incapacité temporaire de travail de la victime, le déplacement ou le changement de poste de travail de la victime, et le médecin du travail peut également jouer un rôle de conseil auprès des travailleurs, et la tâche préventive exercée par le médecin du travail s'incarne dans l'aide aux victimes qui présentent des symptômes d'anxiété, de névrose, de troubles du sommeil et de divers autres troubles en prescrivant au patient des médicaments. Traitement et atténuation des symptômes, bien que ces traitements ne suffisent pas à protéger la victime de violences psychologiques, et à ce titre base, l'intervention du médecin du travail pour se prémunir des violences psychologiques s'accompagne souvent d'une intervention psychologique qui se fait par le biais de consultations psychologiques auprès de psychologues habituellement présents dans les services maladies professionnelles de l'organisation, et l'unité La médecine du travail est prévue dans toutes les législations en raison de son rôle efficace dans la protection du travailleur contre tous les risques professionnels (**Elisab&Grebot, 2007**)

Ce type de protection est prévu en Algérie La médecine du travail est prévue dans le code du travail algérien dans la section relative à la protection de la santé et à la médecine du travail où il est précisé à l'article (12) de celui-ci que la mission de la médecine du travail est de préserver au mieux le confort physique et mental possible des travailleurs dans toutes les professions Et la protection des

travailleurs contre les dangers pouvant résulter d'accidents ou de maladies professionnelles et de toutes atteintes à leur santé, telle que stipulée à l'article (17) de la même loi que l'établissement doit prendre compte tenu des avis du médecin du travail, et propre article (18) sur la nécessité d'effectuer des analyses et examens médicaux sont effectués sur le travailleur et il recommande que toutes les mesures nécessaires soient prises pour préserver la santé du travailleur. (**Loi algérienne sur le travail, 2007**)

#### **10-2/ information et formation :**

L'information peut contribuer à limiter la propagation des comportements hostiles au sein de l'organisation du travail, les médias contribuant à aider les victimes et à les sensibiliser à leur irresponsabilité face à des fautes qu'elles n'ont pas commises. Les victimes de violences psychologiques directes ou indirectes doivent bénéficier de diverses formations qui les aident à apprendre à faire face aux comportements hostiles sur leur lieu de travail. (**Elisab&Grebot, 2007**).

(Frank et al) ont déclaré que la diffusion d'informations dans l'organisation du travail représente le seul moyen le plus efficace de lutter contre la violence psychologique, ce qui peut se faire par plusieurs moyens, par exemple, informer les travailleurs de leurs droits et des dangers de ce phénomène, publier des articles dans les journaux ou dans les institutions du travail, ainsi que des cassettes vidéo. Sur le phénomène de la violence psychologique au travail, animer des conférences et des débats sur ce sujet, constituer une instance spéciale au sein de l'institution du travail qui a pour mission de lutter contre le phénomène de la violence psychologique au travail, qui effectue plusieurs tâches, par exemple, faciliter les procédures de signalement des incidents, établir des procédures permettant l'ouverture d'enquêtes dans l'établissement sur la violence psychologique et mener des dialogues obligatoires entre les travailleurs sur la violence psychologique ( **Corho et all, 2001**)

Le droit du travail algérien prévoyait une information et une formation dans le domaine du travail dans l'article (19), qui stipule que l'information et la formation



relatives aux risques professionnels sont un devoir de l'employeur, et l'article (20) ajoute que les règles de protection de la santé et de la sécurité relatives aux risques professionnels doivent être incluses dans les programmes d'éducation et de formation professionnelle. (**Code du travail algérien, 2007**).

### **10-3/ désigner des médiateurs spécialisés :**

Étant donné que ce système de protection est en vigueur dans les pays européens qui fonctionnent avec un système de médiateur entre les deux parties à la violence psychologique (la santé et l'auteur de l'agression), et que ce médiateur ne doit pas être partie au conflit, tout comme le responsable de l'organisation ne peut pas être médiateur car il contribue directement ou indirectement à exposer le travailleur à la violence psychologique, car il peut avoir une relation avec l'agresseur, et pour que le médiateur joue un rôle efficace de protection contre la violence psychologique, il doit rechercher des preuves pour l'aider à diagnostiquer la situation et être libre d'émettre sa décision et son arbitrage, et il n'a pas que le pouvoir de persuasion. (**Elisab&Grebot, 2007**).

L'Algérie travaille également avec le système du médiateur, mais dans le cas où les inspecteurs du travail ne parviennent pas à concilier tous les problèmes et conflits qui surviennent entre le travailleur et l'employeur, et cela peut prendre la forme de violence psychologique, et le médiateur, selon l'article (10) du code du travail algérien, est une personne qui n'y est pour rien. Les deux parties travaillent à un règlement à l'amiable entre les deux parties au litige, bien que l'article ne précise pas explicitement la nature de ce litige. conflit entre l'employeur et le travailleur, qui peut être une violence psychologique (**Loi algérienne sur le travail, 2007**)

### **10-4/ Recours à la justice :**

Comme le pouvoir judiciaire garantit une grande protection aux victimes de violence psychologique au travail, à travers les différents textes juridiques qu'il édicte dans le domaine de la protection du travailleur contre les comportements hostiles, et cette protection se traduit par l'octroi au travailleur du droit de saisir

les tribunaux pour déposer plainte plaintes contre la personne qui pratique un comportement hostile au travail, mais les obstacles Ce que la victime trouve généralement, c'est le manque de preuves prouvant l'incident d'agression, en tant que collègues, même s'ils ont empêché l'incident de violence psychologique, mais ils ne le font généralement pas coopérer avec la victime. **(Elisab&Grebot, 2007)**. Le chercheur a également mentionné quelques conseils qu'une victime de violence psychologique peut utiliser pour sortir de cette situation. C'est l'une des personnes en qui il a confiance, essayant d'éliminer les mauvais sentiments qui l'ont culpabilisé et prenant la décision de ne pas autoriser la prolongation. de l'état de souffrance, éclairant et étudiant les actes de violence psychologique et répondant à ces questions : Qui est l'agresseur ? Comment apparaît la violence psychologique ? Depuis combien de temps en avez-vous trouvé la preuve ? Y a-t-il des témoins ? Il est également conseillé de travailler à établir une stratégie de résistance et d'accepter la possibilité de recourir à l'aide de psychologues, avocats...etc. **(Guedj, 2010)**

Hirigoyen ajoute également quelques conseils qui profitent à la victime lors de son exposition à la violence psychologique, et parmi ces conseils, il y a l'identification du début du processus de violence psychologique, et lorsqu'une personne est certaine qu'elle est effectivement exposée à la violence psychologique, elle doit prendre un rapide réaction à ce qui lui arrive avant qu'il ne se retrouve dans une situation qui n'a pas d'autre solution que de quitter le travail, et la victime doit identifier le type d'abus psychologique auquel elle est exposée, et également identifier les personnes qui ont été interdites pour la agression, bien que généralement dans le cas de violence psychologique, les relations de coopération entre les collègues sont rompues et ils ne coopèrent pas avec la victime, cherchant de l'aide au sein de l'institution de travail, et la victime, en cas d'exposition à la violence psychologique, doit s'enquérir de ces comportements, et en cas de refus, elle demande à s'enquérir par des méthodes

indirectes, ce qui confirme l'existence d'un conflit dans l'institution (**Hirigoyen, 1998**)

**Synthèse :**

Le phénomène de la violence psychologique au travail est un phénomène dangereux qui s'est installé longtemps dans le monde du travail et qui est devenu un obstacle à la vie du travailleur, qui provoquent (la pression, stress, l'attaque de panique, anxiété, etc.). Et à travers les éléments que nous avons abordés, nous remarquons que ce phénomène prend du temps à L'apparence a été déterminée par les chercheurs à partir de (6) mois et plus, et cela se répète et par un processus dangereux qui peut Détruit la santé mentale des salariés.

# **CHAPITRE III:**

## **LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

**Préambule :**

Le bien-être au travail constitue un concept qui tire ses origines philosophiques grecs, alors dans ce chapitre on va parler d'abord sur le lien qui est entre le bien être et le travail. Nous allons aussi présenter les dimensions et les modèles et les approches du bien-être au travail. Puis on va indiquer convenablement les facteurs influant sur le bien-être au travail, l'importance, enfin on va parler sur amélioration du bien-être au travail.

**1. l'origine historique du concept bien-être au travail :**

Le bien-être est un concept très ancien qui a été influencé par de nombreuses disciplines au cours du temps. Un retour sur ces fondements historiques, permet de mieux comprendre les conclusions contemporaines.

Les premiers travaux mentionnant la notion de bien-être ont été réalisés par les Philosophes de la Grèce antique. Nombre d'entre eux se sont penchés sur le rôle du bonheur comprendre les conclusions contemporaines. Dans l'existence humaine. Or, le bonheur s'est vu octroyer diverses définitions, variant selon Les doctrines au point de créer des confusions.

Déjà dans L'Éthique à Nicomaque, Aristote écrivait déjà : « en ce qui concerne la nature du bonheur, on ne s'entend plus, et les réponses de la foule ne ressemblent pas à celles des sages ». D'une part, l'eudémonisme d'Aristote considérait que le bonheur est un principe vers lequel tout être humain tend, en orientant ses actions en vue de l'atteindre. La vie est donc considérée comme une occasion unique d'épanouissement personnel, où chacun cherche à atteindre son « daimon » ou son vrai soi, avec pour but ultime d'atteindre le meilleur de soi. C'est en cherchant à se réaliser et à atteindre son plein potentiel que l'homme en vient à vivre un état nommé en grec « eudemonia », habituellement traduit dans les langues modernes par « bonheur », ou parfois par « bien-être » ou même « épanouissement ». Certains auteurs affirment que dans notre société

contemporaine, la notion de bonheur est en règle générale comprise dans une perspective hédonique. L'hédonisme préconise la recherche du plaisir et la satisfaction des désirs, des thèmes notamment abordés dans la Grèce ressenties de ce fait. Antique par Épicure, Aristippe de Cyrène et Platon. Le bonheur, selon une approche hédonique, renvoie donc plutôt à l'obtention de ce que l'on veut, et aux émotions plaisantes. **.(A.pigeot & R.pigeot)**

## **2-Lien entre bien-être et travail :**

Plusieurs conceptions philosophiques anciennes, comme l'épicurisme ou le stoïcisme, ont suggère une incompatibilité entre le bonheur et la sphère du travail. Ce n'est qu'au XVIIIe siècle que l'idée de bonheur commence à être associée au travail.

De 1996 à 1999, une équipe dirigée par Michel Gollac et Christion Baudelot (respectivement staticien et sociologue) a réalisé une enquête de grande ampleur en partenariat avec l'INSEE, analysant le rapport entre bien-être et le travail chez plus de 6.000 français. Celle-ci définit notamment quatre pôles du bonheur au travail : « avoir des contacts » ; « servir, aider » ; « faire, créer » et « voyager, s'enrichir personnellement ». Si les sondes mentionnent majoritairement les deux premiers pôles (rationnel et service) comme étant source d'épanouissement, 62% des sondes considérant que « le travail n'apporte aucun plaisir qu'ils ne pourraient se procurer ailleurs », c'est pourquoi de nombreux scientifiques, psychologiques, ou sociologues préfèrent parler de « mieux-être au travail » plutôt que de « bien-être » car le bien être étant à leurs yeux trop de subjectif, trop personnel et variant d'une personne a une autre, le « mieux-être » soulignerait plus cette volonté d'améliorer les conditions de vie des collaborateurs dans un cadre restreint, celui de l'entreprise. **(Baudelot & Gollac, 2003)**

Les années 2000 marquent l'émergence des risques psychosociaux et du la violence psychologique sur le lieu de travail. Phénomène très médiatiser, notamment cette année avec le procès de France télécom et question de savoir si

le top management est responsable dans la vague de suicides dans les 2000. C'était une ère où l'on mettait plus en avant la dénonciation de la souffrance au travail que le plaisir de travailleur. Aujourd'hui la notion de bien-être au travail est plus en plus populaire et on va se focaliser sur la notion de plaisir.

« La gestion du bien-être au travail a fortement évolué ses dernières années, le cadre réglementaire s'est structuré, les acteurs sociaux sont de plus en plus sensibles à cette dimension centrale de l'équilibre contribution /rétribution structurant la relation de travail. » (**Bachelard, 2017**).

Nous pouvons constater ces 20 dernières années que la recherche de bonheur explose La notion du bien être varie selon les individus, leurs statuts, leur âge, leur genre, leur emploi, il est possible d'identifier un certain nombre de variables ou de facteurs-clés qui apparaissent déterminants pour la qualité de vie au travail. La promotion de bien être est donc une volonté globale qui traduit un engagement collectif, impliquant les salariés, les dirigeants d'entreprises et les partenaires les années 2000 marquent l'émergence des risques psychosociaux et de la violence psychologique sur le lieu de travail. Phénomène très médiatiser, notamment cette année avec le procès de France télécom et question de savoir si le top management est responsable dans la vague de suicides dans les 2000. C'était une ère où l'on mettait plus en avant la dénonciation de la souffrance au travail que le plaisir de travailleur. Aujourd'hui la notion de bien-être au travail est plus en plus populaire et on va se focaliser sur la notion de plaisir.

« La gestion du bien-être au travail a fortement évolué ses dernières années, le cadre réglementaire s'est structuré, les acteurs sociaux sont de plus en plus sensibles à cette dimension centrale de l'équilibre contribution /rétribution structurant la relation de travail. ». Nous pouvons constater ces 20 dernières années que la recherche de bonheur explose (**Algot &all, 2004**).

La notion du bien être varie selon les individus, leurs statuts, leur âge, leur genre, leur emploi, il est possible d'identifier un certain nombre de variables ou de facteurs-clés qui apparaissent déterminants pour la qualité de vie au travail. La

promotion de bien être est donc une volonté globale qui traduit un engagement collectif, impliquant les salariés, les dirigeants d'entreprises et les partenaires sociaux. L'émergence d'une vision commune du bonheur au sein des organisations peut donc être considérée comme le fruit de visions personnelles. Basées sur des expériences individuelles qui s'additionnent et interagissent entre-elles.

Ainsi le bien-être au travail a été étudié en particulier par Warr dans l'ouvrage de Kahneman (1999). Il se dégage une dizaine de facteurs qui sont en relation avec le bien-être psychologique au travail : on voit ci-dessous qu'ils sont loin de se résumer aux salaires et au prestige social, mais s'articulent à des valeurs d'humanité et de justice.

\* La possibilité de contrôle personnel et la latitude de décision.

\* La possibilité de mettre en oeuvre les capacités personnelles.

\* Les caractéristiques des buts génèrent de l'extérieur et les normes requises.

\* La vérité et la non-répétition des tâches.

\* La clarté de l'environnement et de l'information partagée sur le travail et son futur. Le niveau de paie et les revenus personnels.

\* La sécurité physique.

\* Le soutien par la supervision.

\* Le fait que les relations interpersonnelles soient positives.

\* Le fait que la position sociale qui provient du poste soit valorisée.

D'autre part, il est important de différencier le bien-être de la Personne au travail et le bien-être du travailleur au travail :

\* Le bien-être de la personne fait référence d'une part à l'hygiène, la santé et la sécurité et d'autres parts aux éléments qui visent simplement à rendre plus agréable l'environnement de travail.

\* Le bien-être du travailleur au travail est plus axé sur la spécificité des missions. Cela passe par trois éléments fondamentaux : le salaire doit être en mesure



d'effectuer des tâches qui lui propose, il doit disposer des moyens et des conditions pour les réaliser et en fin, ses missions ne doivent pas être en contradiction avec le « sens » qu'il donne à son travail. (Guelfi&Rouillon, 2010).

### **3. Les dimensions du bien-être au travail :**

#### **3.1. Le bien-être vital :**

Le bien-être c'est avant tout d'être en bonne santé. Cette conception du bien-être considérée à son niveau le plus élémentaire nous paraît indispensable d'autant plus qu'elle est soutenue par l'Organisation Mondiale de la Santé qui indique dans son préambule de la Constitution que « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

#### **3.2. Le bien-être existentiel :**

Cette dimension centrale renvoie à ce que Maslow nommait le besoin de réalisation ou d'accomplissement c'est-à-dire les diverses aspirations personnelles et professionnelles vers lesquels tendent les individus à savoir l'épanouissement professionnel, la recherche d'un équilibre de vie et de sens dans le travail.

#### **3.3. Bien-être social-relationnel :**

Cette dimension recouvre ce qu'il est courant d'appeler le bien vivre ensemble. La qualité des relations inter personnelles le sentiment d'appartenance, la reconnaissance le soutien et le partage social, sont un moteur essentiel de bien-être que les personnes soient ou non exposées à des situations de vie difficile.

#### **3.4 Bien-être matériel :**

La dimension « matérielle » recouvre le bien-être dans ses aspects utilitaires, pragmatiques et ergonomiques à travers la notion de confort. Le confort physique (ergonomie du poste, confort d'ambiance, absence de pénibilité...) mais aussi, le confort psychologique en termes de charge mentale, de confort d'interaction avec son poste de travail et/ou avec le produit de son travail ou encore ce que Helander

nomme l'hedonomics, c'est-à-dire le sentiment de plaisir que suscite l'esthétique de son environnement de travail (décoration, architecture des lieux, design...).

### **3.5 Bien-être organisationnel :**

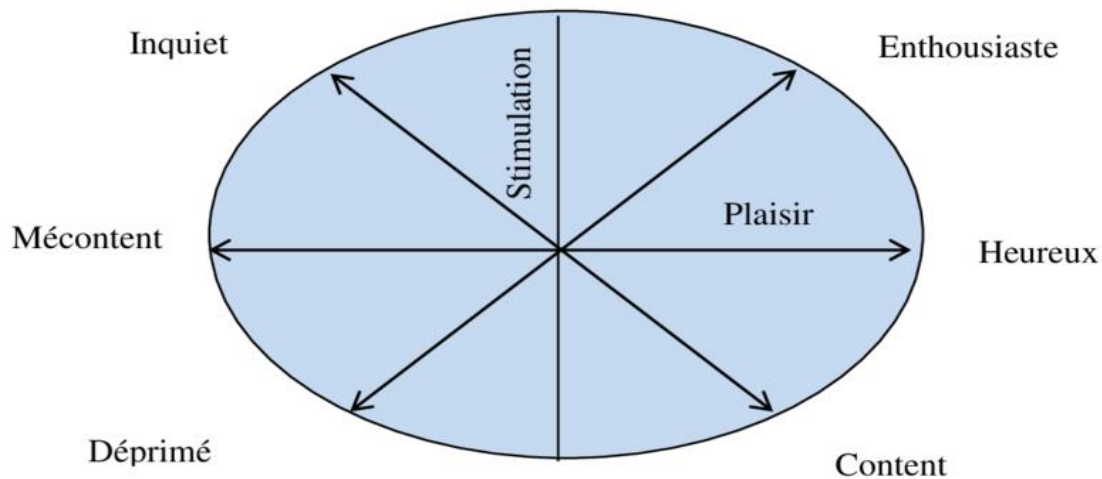
La dimension organisationnelle touche aux facteurs de bien-être propres à l'organisation, à la fonction de l'individu au travail et au contexte de travail. La situation de l'individu dans sa carrière, la situation de l'entreprise, les événements récents au travail, le contenu du travail, les horaires sont autant d'éléments qui pèsent sur la santé et le bien-être des travailleurs ainsi une organisation du travail respectueuse des besoins, des rythmes des individus, garantissant des valeurs et une sécurité d'emploi contribuent à la promotion du bien-être et à l'engagement organisationnel des personnes (engagement affectif, moral et utilitaire). Notons également qu'une « belle entreprise » fortifie la fierté et l'attachement des salariés à leur lieu et cadre de travail.

## **4. Les modèles du bien-être au travail :**

Depuis la littérature scientifique, nous pouvons rapporter plusieurs modèles qui conceptualisent le bien-être au travail, dont certains se rapportent finalement plus à la santé psychologique au travail que, strictement, au bien-être au travail et sont à la fois composés du bien-être mais aussi du mal-être. Certains modèles sont spécifiquement développés sur la sphère du travail. D'autres, en revanche, sont un prolongement du bien-être en général adaptable à la sphère du travail.

### **4.1. Le modèle de bien-être au travail de Warr (1990) :**

Ce modèle comprend trois axes : heureux-mécontent, content-inquiet, enthousiaste-déprimé. Ce modèle de forme elliptique, composé de 18 items, est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail.

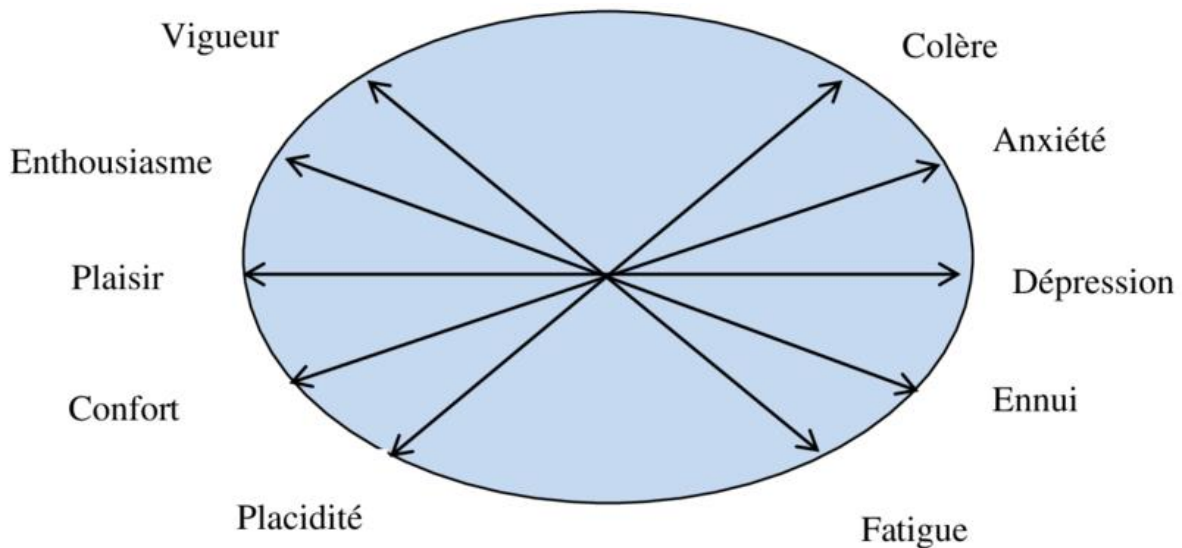


**FIGURE 1:** les trois axes de la mesure de bien être selon warr(1990)

Ce modèle est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail. La forme elliptique de ce modèle signifie que l'axe heureux-mécontent correspond à celui d'un plaisir plus important que celui des deux autres axes. De plus, en fonction de l'étude réalisée, la position des axes 2 et 3 peut varier pour être plus ou moins proche de l'axe 1.

#### **4.2 Le modèle de Daniels (2000)**

Le modèle reprend, dans la continuité des travaux de Warr (1990), deux des trois axes de Warr (2000) et ajoute trois nouveaux axes pour obtenir finalement les cinq couples suivants : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère placidité. L'outil de mesure du bien-être qui en découle est identique à celui de Warr hormis le nombre d'adjectifs qui passe de 18 à 30. (Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes Nathalie Bernard)



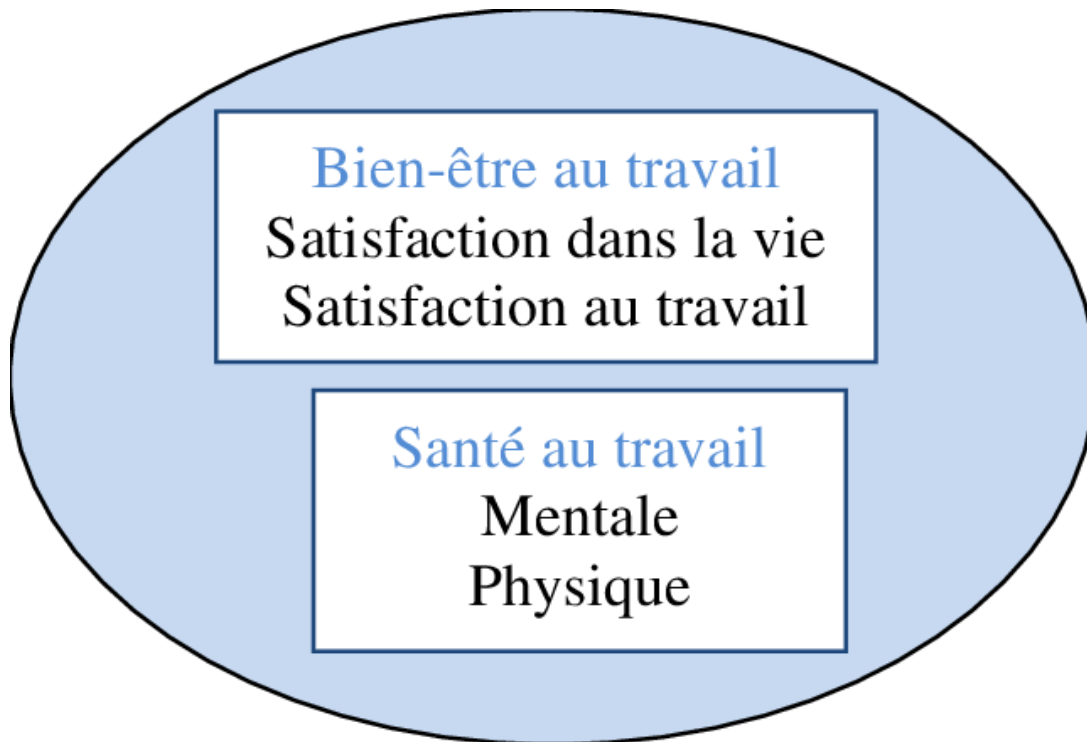
**FIGURE 2 :** modèle du bien être de daniels (2000)

#### 4.3 Le modèle de Danna et Griffin (1999)

Danna et Griffin (1999), quant à eux, conceptualisent le bien-être au travail avec les éléments suivants : symptômes médicaux physiques et psychologiques, les expériences de vie générales et les expériences reliées au travail. Le bien-être au travail serait un concept composé à la fois de la santé et de la satisfaction. A ce titre, le modèle de Danna et Griffin (1999) s'inscrit dans la continuité de celui de Diener (1984). D'après les auteurs, le bien-être au travail serait composé des éléments suivants :

- Les différentes satisfactions de la vie dont jouissent les individus (satisfaction ou non de sa vie sociale, sa vie de famille, sa vie spirituelle, ses loisirs, etc.)
- Les différentes satisfactions au travail comme la satisfaction ou non liée à la paie, les opportunités de promotion, le travail en lui-même, ses collègues, etc.
- La santé en général. La santé est ici considérée comme étant une sous-composante du bien-être, et comprend ainsi la combinaison des indicateurs des affects mentaux et psychologiques et de la frustration, de l'anxiété et des indicateurs physiques et physiologiques comme la pression artérielle, les maladies cardiaques et de la santé physique générale. Tout comme celui de Cotton et Hart

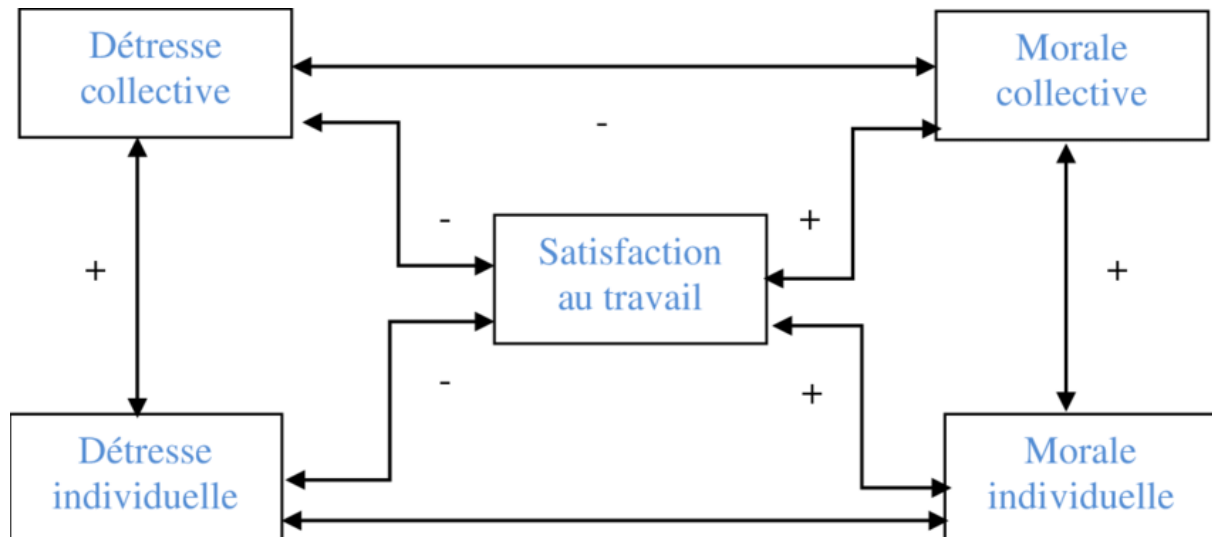
(2003), ce modèle décrit davantage la qualité de vie que le bien-être, et inclut les expériences de la vie en générale. Ce dernier point suggère que l'approche de Danna et Griffin (1999) se détache du concept de bien-être au travail (**Bernard, 2019**)



**FIGURE 3:** modèle de bien être et de santé au travail de danna et griffin (1990)

#### 4.4. Le modèle de Cotton et Hart (2003)

Ces deux chercheurs considèrent que le bien-être au travail est constitué de satisfaction au travail, de moral (individuel et collectif) et de détresse (individuelle et collective). Leurs travaux s'appuient, tout comme Danna et Griffin, sur la santé psychologique au travail et le bien-être et le mal-être sont deux notions liées indissociables.



**FIGURE 4:** modèle de bien être au travail de Cotton et Hart(2003)

#### 4.5. Le modèle de bien-être psychologique au travail de Dagenais-Desmarais (2010)

Le modèle est basé sur deux axes :

Le premier axe, la « sphère de référence », se réfère à l'expérience positive vécue par l'individu au travail et est composée de trois sphères

- 1- la sphère individuelle représente l'état positif d'un salarié par rapport à lui-même,
- 2- la sphère relationnelle reflète l'état positif d'un salarié par rapport à l'interaction sociale qu'il éprouve dans son travail,
- 3- la sphère organisationnelle renvoie à l'interaction entre le salarié et son organisation).

Le deuxième axe est la « direction alité » qui représente le mécanisme par lequel le salarié élabore son expérience positive et qui se réalise de deux manières opposées : 1- le travail projectif, décrit la construction de l'expérience positive du salarié par l'extériorisation vers un objet donné.

2- le travail interjectif, décrit par l'intériorisation de l'objet. (N.Bernard,2019)

## **5. Les approches du bien-être au travail**

### **5.1. L'approche hédonique**

Le bien être hédonique se caractérise par trois composantes, l'affectivité positifs, l'affectivité négatifs et de la satisfaction face à la vie. L'affectivité positive (AP) se caractérise. Par un sentiment d'enthousiasme c'est un état d'activation, de concentration et de plaisir engageant. Par contre l'affectivité négative (AN) se décrire comme un état de détresse, d'engagement désagréable qui subsume son lot d'émotions négative. C'est un état où la peur, la colère et l'anxiété peuvent être ressentis. **(Watson et Al, 1988).**

La satisfaction face à la vie ce concept peut être fini de différentes façons. Par exemple, (Diener1984) définit la satisfaction comme un état de bien être caractérise par un haut niveau d'émotions positives et un bas niveau d'émotions négative. (Shin et Johnson 1978) définissent la satisfaction de vie comme l'évaluation cognitive de l'ensemble de sa propre vie. Selon cette approche, le bien-être est décrit comme le plaisir, la satisfaction et/ou le bonheur subjectif, où la recherche de ce dernier serait le moteur de chaque individu. Les partisans de cette approche considèrent ainsi que le bien-être est caractérisé par la prévalence des émotions positives par rapport aux émotions négatives, et de la satisfaction dans la vie. En effet, la présence d'affects positifs n'indique pas une absence d'affects négatifs et vice-versa. De plus, avoir une satisfaction par rapport à sa vie ne signifie pas automatiquement un équilibre des émotions. En effet, la présence d'affects positifs n'indique pas une absence d'affects négatifs et vice-versa. De plus, avoir une satisfaction par rapport à sa vie ne signifie pas automatiquement un équilibre des émotions. Diener et d'autres psychologues hédonistes présument que ressentir un grand bien-être subjectif émane lorsque l'individu a atteint ses buts ; c'est ce qui Provoque en lui un sentiment de satisfaction et de bonheur.

**5.2 L'approche eudémonique :**

Le bien-être eudémonique, aussi appelé bien-être psychologique, est apparu vers la fin des années 80. Le concept, tel que défini selon l'approche eudémonique, a été influencé par la psychologie et par la philosophie.

Il se constitue de quatre de six dimensions identifier par Ryff en 1989(**La Gabrielle et laberon, sans année**) :

\*L'acceptation de soi

\*L'autonomie.

\*L'établissement de relations positives avec les autres

\*La capacité de gérer l'environnement de façon conforme à ses besoins et valeurs.

\*La poursuite d'objectifs significatifs et d'une vie qui a du Sens.

\*Le développement et la croissance continue en tant que personne.

**6. Les facteurs professionnels influant sur le bien-être :**

Un grand nombre de facteurs d'environnement influant sur le bien-être du travailleur.

Les services de santé devraient reconnaître que des paramètres physiques, chimiques et biologiques, ainsi que certains aspect physiologiques et psychologiques du travail, sont à l'origine de bien des maladies mentales et physique et peuvent par conséquent, avoir un effet contraire sur le bien-être. Tous ces facteurs sont liées.ils peuvent être analogues. Le travail lui-même peut être cause d'anxiété et de frustration, en raison, par exemple, de l'effort intellectuel qu'il exige et des tensions qu'il fait peser sur chacun.

Mais l'anxiété et la frustration peuvent aussi naitre de l'interaction entre les individus au travail Nous allons donc examiner successivement :

\*Les facteurs psycho-sociaux.

\*Les facteurs physiques, chimiques et biologiques.

\*Les facteurs physiologiques et psychologiques.

**6.1 Les facteurs psycho-sociaux :**



Les facteurs psycho-sociaux dans le travail peuvent être définis comme les facteurs influençant la santé et le bien-être de l'individu et du groupe, qui dérivent de la psychologie de l'individu et de la structure et de la fonction de l'organisation du travail. Ils ont des composantes sociales, telle que les formes d'interaction au sein des groupes professionnels, des composantes culturelles, telles que les méthodes traditionnelles de résolution des conflits, et des composantes psychologiques, telles que les attitudes, les croyances et les traits de la personnalité. Ces diverses composantes au sein du groupe de travail sont interdépendantes et influencées par les particularités nationales ou raciales (systèmes socio politiques, organisation et division des tâches, valeurs, normes et codes régissant le comportement des individus et des groupes, héritage culturel, etc.)

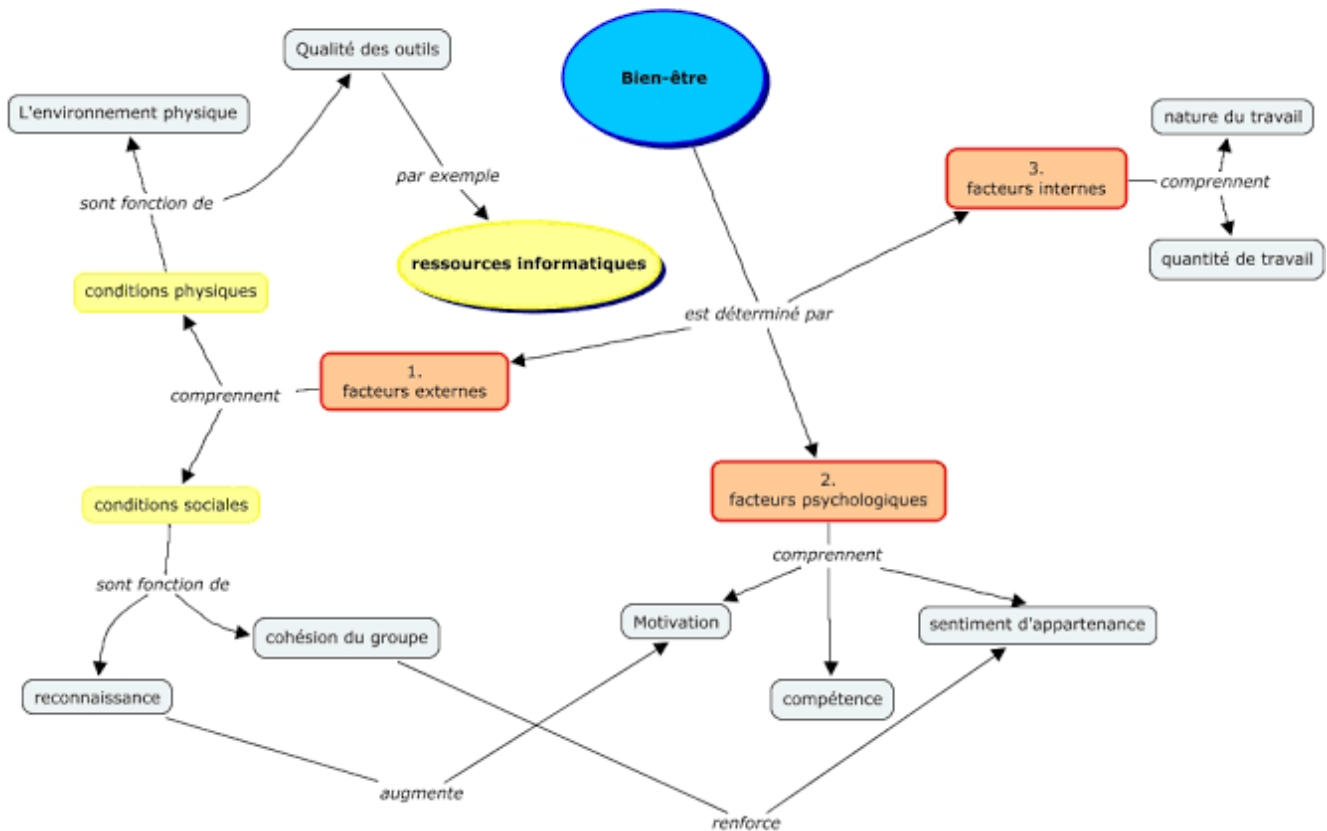
### **6.2. Facteurs physiques, chimiques et biologiques :**

Ces facteurs couvrent toutes les causes de maladies professionnelles classiques. Ils comprennent les agents physiques (rayonnements ionisants et non ionisants, bruit, vibrations, basses et hautes pression barométriques, chaleur et froid), la gamme toujours plus grande des composés chimiques utilisés dans l'industrie et l'agriculture et les agents biologiques pathogènes auxquels peuvent être exposés les travailleurs agricoles, les professionnels de la santé, les vétérinaires et les travailleurs manipulant animaux ou végétaux

### **6.3. Physiologie et psychologie du travail :**

La physiologie et la psychologie du travail consistent à mesurer, évaluer et contrôler les facteurs autres que les substances toxiques, qui peuvent avoir des effets indésirables sur la productivité, le confort et la santé des êtres humains et parmi lesquels on peut citer certains paramètres propres à l'environnement, tels que l'éclairage, la chaleur, la pression barométrique et le bruit, l'importance de la charge de travail intellectuel ou physique et les exigences qui pèsent, de ce fait, sur le travailleur. Mais il est d'autres facteurs tout aussi un rapport entre l'homme et la machine.

Qu'est-ce qui influence le bien-être au travail?



Source : ( [Reseauconceptuel.umontreal.ca](http://Reseauconceptuel.umontreal.ca))

### 7. L'importance du bien-être au travail :

Pour les employés, comme les employeurs, la question du bien-être au travail est un enjeu central. C'est un fait qui est désormais connu, pour les entreprises, l'enjeu du bien-être de leurs salariés est devenu majeur. Réussir à structurer une équipe, à fidéliser les actifs ou encore réduire le turnover des effectifs.

Ainsi, le bien-être est en premier lieu un point stratégique pour l'entreprise. Aménagement de l'espace de travail pour le rendre plus confortable, favoriser les espaces et moments de détente, voire utiliser certaines applications sont des pratiques devenues courantes. Ce que gagne l'employeur dans tout ça ? Des salariés plus créatifs à hauteur de 55%, une productivité qui augmente

sensiblement, un taux d'absentéisme divisé par 6 et des salariés qui se sentent bien dans l'entreprise.

Du côté des employés, le bien-être au travail est devenu un facteur important dans leur décision de s'engager sur le long terme dans l'entreprise. Le bien-être au travail rend l'employé plus créatif, plus productif et plus loyal. Enfin, ceci permet aux actifs de l'entreprise de gagner en motivation, moins ressentir de fatigue et surtout de se sentir épanoui dans leur environnement de travail.

Le bien-être des employés dépend de nombreux facteurs dont les principaux sont avant tout l'ambiance de travail qui doit être bienveillante et conviviale, la reconnaissance du travail effectué à travers un management de qualité afin d'avoir la sensation d'être utile à l'entreprise et finalement la nécessité d'égalité et de respect des employés. D'autre part, il est important de différencier le bien-être de la personne au travail et le bien-être du travailleur au travail :

- Le bien-être de la personne fait référence d'une part à l'hygiène, la santé et la sécurité et d'autre part aux éléments qui visent simplement à rendre plus agréable l'environnement de travail.
- Le bien-être du travailleur au travail est plus axé sur la spécificité des missions. Cela passe par trois éléments fondamentaux : le salarié doit être en mesure d'effectuer des tâches qui lui sont propres, il doit disposer des moyens et des conditions pour les réaliser et enfin, ses ne doivent pas être en contradiction avec le « sens » qu'il donne à son travail. **(ROBERT, 2007)**

### **8. L'amélioration du bien-être au travail**

L'amélioration du bien-être des employés au travail d'après l'ouvrage de (Christine La Gabrielle&Sonia la beron, p.86)se font sur six clés :

1. Stimuler la présence d'affects positifs.
- 2.être sensible aux écarts entre ressources et Défis, entre ressources et demandes
3. Créer un milieu facilitant les relations adéquates.
4. Mettre en place une organisation de travail favorisant l'épanouissement.

5. Aider les individus a développé leurs compétences et à évoluer.
6. Créer une culture et un climat favorables au respect, à la reconnaissance et a l'estime.

**Synthèse :**

Le bien être des salariés au travail Jeux un rôle très importante dans chaque entreprise qui cherche sa réussite. la réussite de l'entreprise Dupont de bien-être de ses salariés.

# **PARTIE PRATIQUE**

**CHAPITRE IV:**

**PROCÉDURES**

**MÉTHODOLOGIQUES**

**Préambule :**

Pour mener notre recherche, après avoir déterminé tous les points essentiels qui concernent notre thème de recherche, il est évident de présenter les données recueillies sur le terrain d'étude. Donc, on va montrer l'ensemble des méthodes et techniques que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

**1. Description de terrain :**

« LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH » est un complexe Industriel et Commercial (CIC) de la filiale céréales les hauts plateaux spa Sétif implanté dans la Commune de Sidi Aich près de la gare ferroviaire et de la route nationale RN 26, Cette filiale est composée de deux unités de Production Sidi Aich et Kherrata. Pour l'unité de production de Sidi-Aich, elle est située au Nord-Ouest de la wilaya de Bejaïa à une distance de 45km pour des raisons stratégiques. Elle est délimitée par les daïras : AMIZOUR au EST, ADKER au NORD, SEDOUK au SUD et AKBOU au OUEST, et plus précisément près de la gare S.N.T.F. Elle est implantée sur une surface de 6 hectares, dont 2 hectares sont destinés au génie civil. Elle a été construite par les entreprises italiennes CMC DIRAVENA pour le génie civil et OCRIM CREMORA pour le génie mécanique. Elle est entrée en production en juillet 1982.

Le moulin a été rénové à 100% avec extension de capacité vu que sa production est portée à 3000 quintaux par jour de blé trituré. Cette unité s'est dotée d'une nouvelle semoulerie à deux lignes d'une capacité de production de 4400 quintaux par jour de blés triturés. Cette dernière est entrée en production à la fin du premier semestre 1995. A partir du 01/10/1997, L'ERAD Sétif a procédé à la création de la filiale « Les Moulins de Soummam /SPA » au capital de 891.310.000 DA dont le siège social est implanté à Sidi Aich pour des raisons de rentabilité économique.

**1.1. Domaine d'activité :**

« Industrie Agroalimentaire » ; Transformation des céréales (Blés dur et tendre) et commercialisation des produits finis et dérivés.

**1.2. Historique de l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM :**

Juillet 1982, date de mise en service de l'unité de production de Sidi Aich.

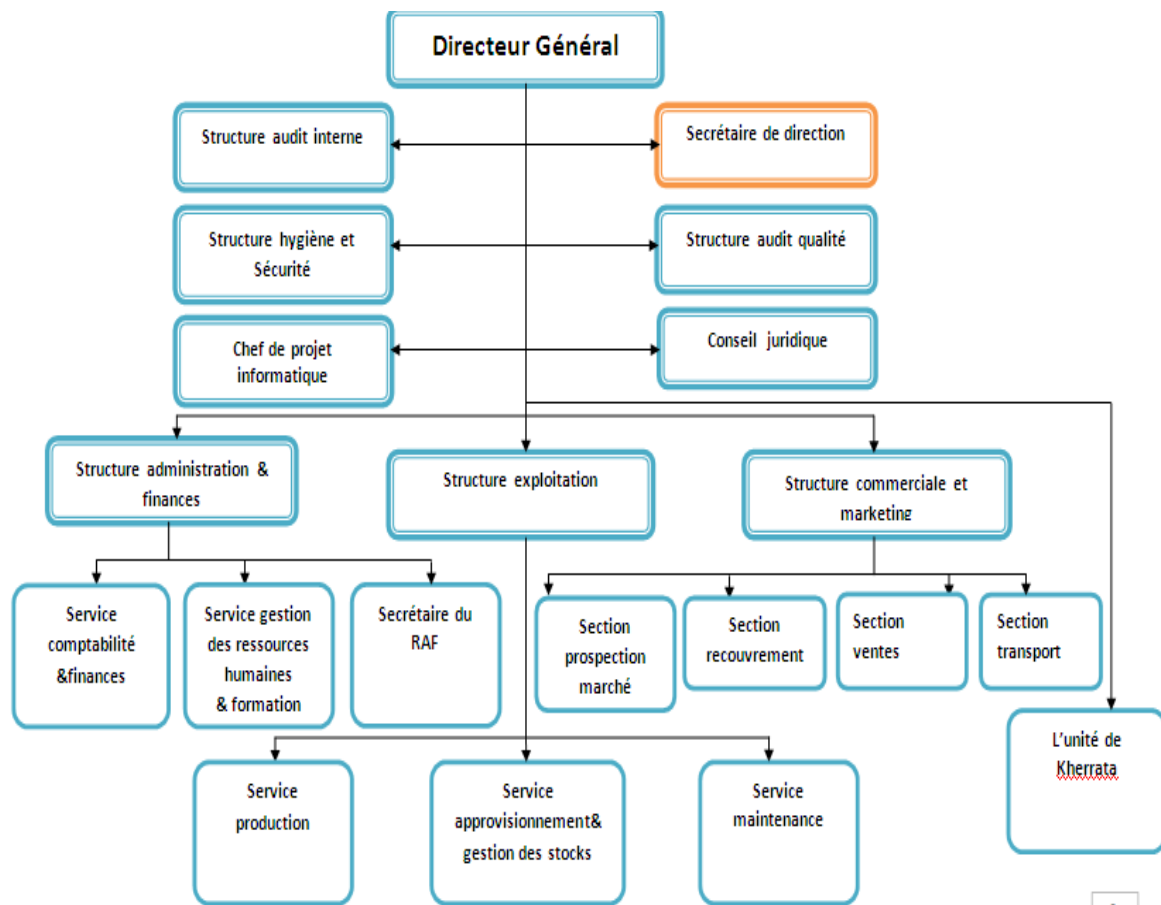
Novembre 1982, la S.N SEMPAC (société nationale des semouleries, minoteries, fabrique de pâtes alimentaire et couscous).

La Société Nationale de semoulerie, minoterie qui fabrique des pâtes alimentaires et couscous est créé par l'ordonnance 68-99 du 26/04/1968 modifiant le décret N°65-89du 25/03/1965.En novembre 1982, elle a été touchée par l'opération de restructuration des entreprises, ce qui a donnée naissance: ENIAL (Entreprise National de développement des Industries Alimentaires). Cette entreprise est chargée du suivi des projets d'Industries Alimentaires, des réalisations et de régulation du marché national en produits alimentaire et dérivés.



### 1.3. L'organigramme de l'entreprise Les Moulins de Soummam :

Comme toute entreprise ayant une organisation bien structurée, l'entreprise les Moulins de la Soummam a mis en place un organigramme qui définit sa structure, chaque unité constituant. Cet organigramme a une direction qui assure la bonne gestion de l'entreprise et la coordination entre les différentes unités.



Source : Service hygiène et sécurité

### 2. La méthode de recherche utilisée :

Afin d'analyser nos hypothèses de recherche qui vise à mesurer l'impact de la violence psychologique sur le bien-être au travail, nous avons utilisé une méthode quantitative descriptive c'est à dire décrire le phénomène étudié chez les employés de l'entreprise Les Moulins de Soummam(CIC) tout en traitant les éléments de variable qui s'appuient sur une série de questions. Grâce à cette méthode, on va recueillir un ensemble d'informations qui va nous aider à expliquer,

comprendre et analyser les fondements de notre thème, ainsi, cette méthode nous a exigé l'utilisation d'un modèle d'analyse qui permet de tester les hypothèses de notre recherche, est considéré comme un ensemble d'actions pour mesurer nos deux variables.

### **3.L'étude préliminaire :**

Comme on sait que toute recherche scientifique dans son aspect de terrain a besoin d'une étude préliminaire qui permet de déterminer la disponibilité des variables de recherche prévues, avant d'exercer notre recherche définitive sur le terrain d'étude. On a eu recours à l'étude préliminaire qui s'est déroulée le mois de février 2023, une phase très importante dans toutes les recherches pour la découverte du terrain et y avoir les informations plus solides sur notre thème de recherche pour atteindre le but de vérification des hypothèses et de leur confirmer et tester les outils utilisés dans notre recherche. Alors d'après notre enquête de recherche sur le terrain nous avons distribué les questionnaires de notre recherche (la violence psychologique et bien-être au travail) sur les employés(e) qui ont été victimes de la violence psychologique dans l'entreprise de différentes catégories socio-professionnelles sur un échantillon composé de 10 employés. Le terrain d'étude s'est effectué dans la wilaya de BEJAIA, plus précisément dans la Commune de Sidi Aich près de la gare ferroviaire et de la route nationale RN 26 « les Moulins de la Soummam ; Complexe Industriel et Commercial(CIC) ». Les conditions de distribution de questionnaire étaient favorables. L'étude préliminaire s'est déroulée de 01 février 2023 jusqu'au 17 mars 2023. Dans cela la méthode qu'on a utilisée c'est une méthode (non probabiliste sélectif) et après avoir récupéré les questionnaires répondants, donc on a remarqué que la totalité des employés ils n'ont pas répondu sur certaines questions de chaque axe. Par rapport au questionnaire de violence psychologique nous avons éliminé certaines questions dans les deux parties qui ne sont pas disponibles dans notre recherche scientifique, sont ; axe 1

(6,7,10), axe2(14,15), axe3(18,21,22),axe4(26,27,28,29,30,32,33),axe5(39) et pour la deuxième partie (13et 14) personne n'a répondu.

A travers notre étude préliminaire en a obtenu des résultats suivant ;

#### **AXE 01 : Données personnelles**

D'abord, on constate que la majorité de sexe de nos enquêtes sont de sexe masculins ils représentent 64%, alors que le sexe féminin ne dépasse pas 36%, ensuite, parmi les taux d'âge plus élevé existent dans l'entreprise on trouve 38% qui ont l'Age entre [20-30] ans et 30% entre [31-40] ans et concernant pour faible taux d'âge on trouve 18% entre [41-50] ans et 14% qui ont d'âge plus de 51 ans ,et dans la situation familiale on a trouvé 32% des hommes marié et 26% célibataire et 6% sont divorcé ; et pour les femmes 30% sont marié, 6% célibataire, ainsi on a trouvé 14% des femmes universitaires, et 12 % secondaires, et 10% moyen ; et pour les hommes 16% moyen, 18% secondaire, 12% universitaire, 12% primaire et 6% sans niveau.

Enfin, pour la catégorie socio professionnelle on constate que 14% des hommes sont des cadres, et 30% agent d'exécution et 20% agent de maîtrise, ainsi que 36% des cadres sont des femmes, et pour l'année d'ancienneté on a trouvé 24% d'hommes entre [10 à 15] ans et 14% entre [5à10] ans et 14% entre [1 à 5] ans et 10% plus de 15 ans d'expérience, et pour les femmes 20% entre [10 à 15] ans et 12% entre [5à10] ans et 6% entre [1 à 5] ans.

A travers les premiers résultats de notre étude préliminaire de la première variable la violence psychologique ont à obtenu les résultats suivants :

#### **AXE 01 : Par rapport à vos relations de travail**

Nous avons constaté que la totalité des employés(e) sont répondu OUI, pour la question 11, par contre les deux autres 1,2, que la totalité sont répondu NON et pour les questions 3, 4, 5, 8, 9 la majorité sont répondu NON.

**AXE 02** : On vous isole systématiquement

D'après les résultats on constate la totalité des salariés ont répondu OUI pour les trois questions 12, 16, 17, ainsi que la question 13 la majorité ont répondu NON.

**AXE 03** : Vos tâches professionnelles sont modifiées, comme punition

Pour les questions 19, 20, 23 la totalité ont répondu OUI.

**AXE 04** : Attaques sur votre personne

Pour les questions 24, 25, 31, 34, 35 la totalité a répondu OUI et pour 36, 37, la majorité a répondu NON.

**AXE 05** : Violence et menaces de violence

Pour la question 38 la totalité a répondu OUI et pour 40, 43, la majorité a répondu OUI et pour les autres questions ont répondu 41, 42, 44, 45 la totalité a répondu NON.

### **3.1. Les résultats de la deuxième variable le bien-être au travail sont :**

Pour les questions 1, 2, 3, 4, 5, 6, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 la totalité a répondu OUI et pour 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 26, 27, 35, 36 la majorité a répondu NON.

D'après notre étude préliminaire on conclut que la violence psychologique au travail chez les employés(e) de Les Moulins de Soummam, s'est retournée négativement sur leur santé psychologique, et voici quelques remarques et des idées identifiées par les employés de l'entreprise pour le but d'amélioration de l'ambiance au sein de l'entreprise :

### 3.1.1. Les remarque :

-Manque des conditions au travail.

-Manque de communication entre les collègues du travail.

### 3.1.2 Les idées pour l'amélioration l'ambiance au sein de l'entreprise :

\*Il faut qu'il ya la confiance au travail.

\*Que le respect soit réciproque et que chacun doit s'occupe dans ces s'affaires.

\*Le bon climat social et le travail en équipe.

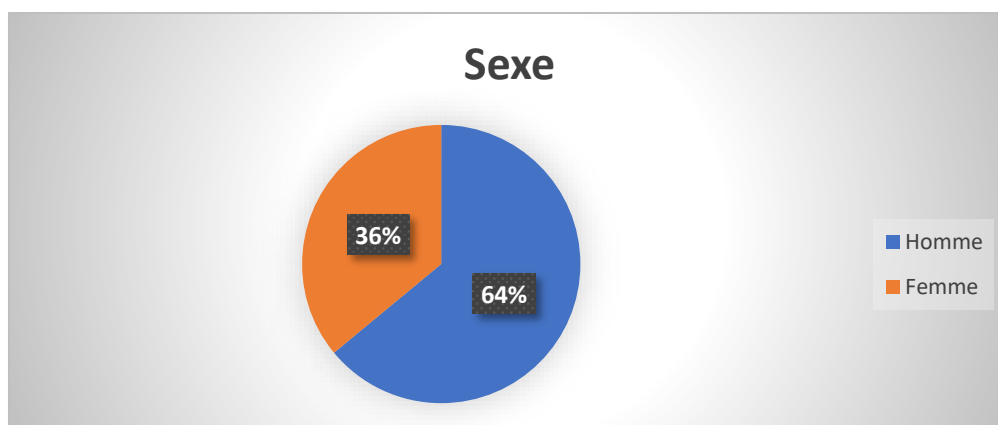
\*Il faut qu'il soit la disponibilité des salles (sportive et de prière).

\*Pour le bon déroulement, il faut y'avoir l'entente entre les supérieures et les employées et entre les collègues.

**4. L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblée :** Dans notre étude nous avons adopté le choix de la méthode d'échantillonnage non probabiliste sélectif, qui consiste de choisir des individus qui ont subit de violence psychologique. On a touché presque tous les services qui existent dans l'entreprise Les Moulins de Soummam.

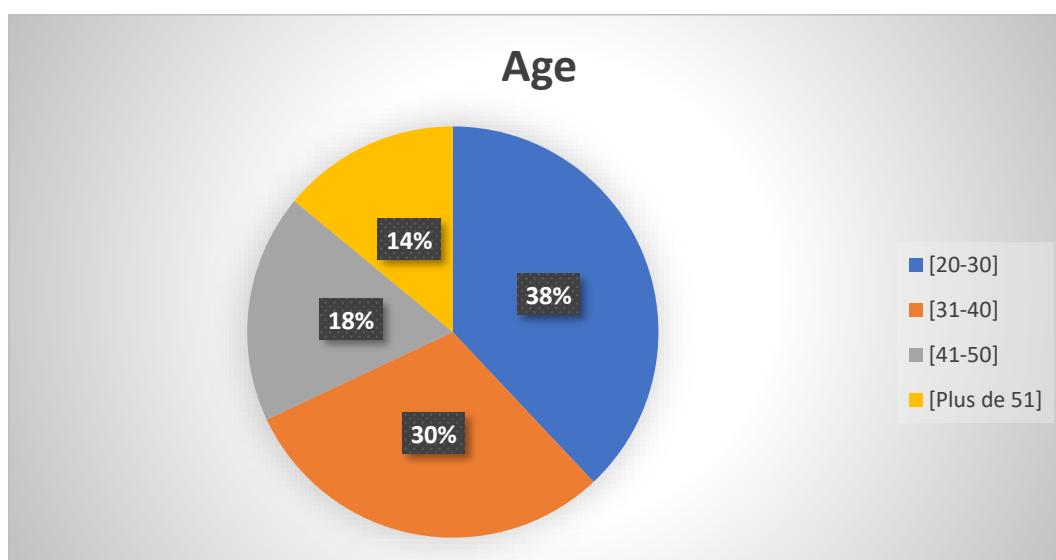
#### 4.1. Les caractéristiques de la population ciblée :

**Figure N°06:** la répartition de l'échantillon selon le sexe

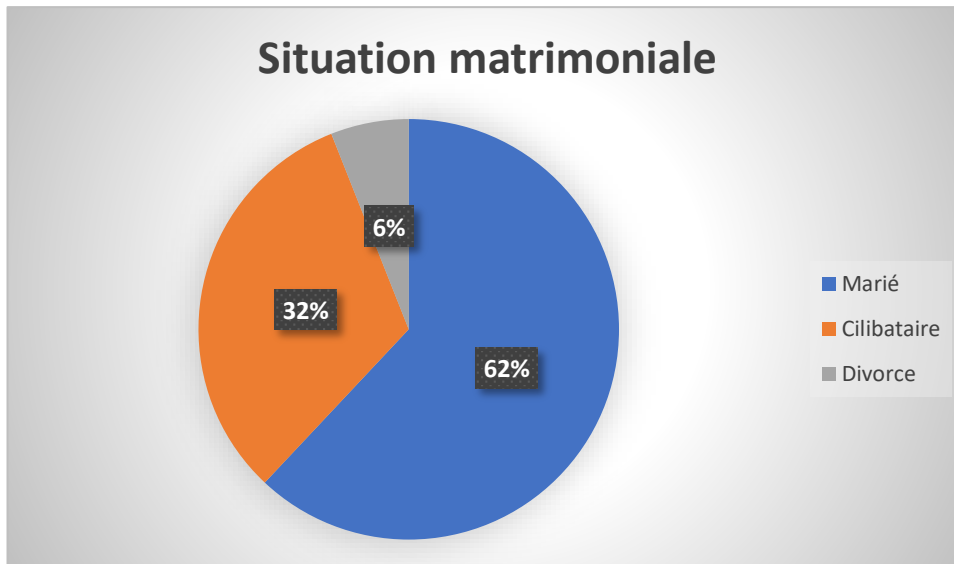


Le figure N°6 qui représente la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe, en constante que la catégorie la plus dominante et celle de sexe masculin avec un pourcentage de (64%). Alors que celle de sexe féminin qui représente (36 %). Cela est expliqué par la nature des tâches au sein de l'entreprise les moulins de la Soummam Sidi-Aiche qui nécessite beaucoup plus des efforts physiques d'un masculin, par apport aux femmes elles occupent des postes administratives qui n'exigent que des compétences cognitives.

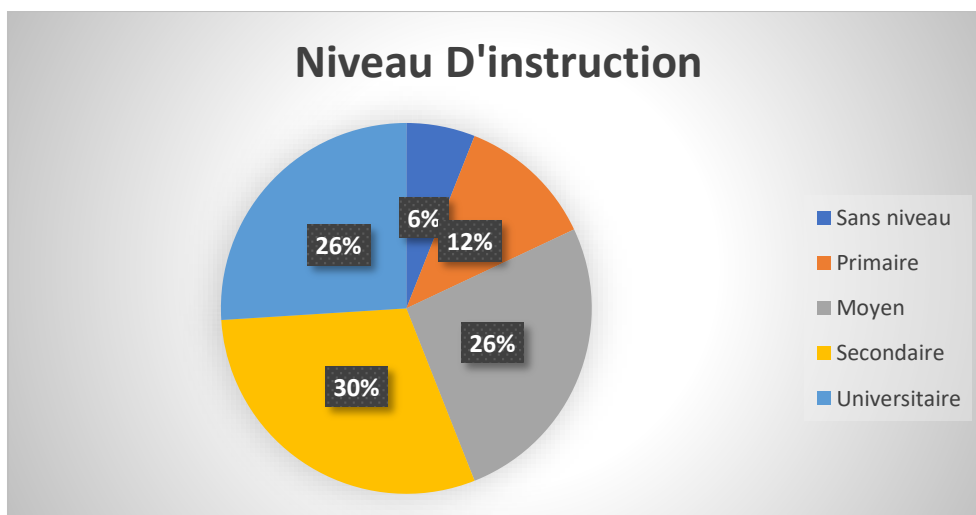
**Figure N°7:** la répartition de l'échantillon selon l'âge.



Le figure N°7 on a ( 38%) des membres de l'échantillon étudié ont un âge qui se situe entre (20 -30) ans et( 30%) des membres représente la catégorie d'âge entre (31-40) ans , suivie d'une catégorie d'âge entre (41-50) ans qui représente (18%) en fin pour les plus de (51ans ) on trouve (14%) en peut dire que la répartition d'âge dans l'échantillon de cette étude est convergente, et en peut remarqué que la catégorie d'âge la plus dominante si celle de (20 -30) et( 31 -40) qui s'explique par apport a la nature de travail qui exige un effort physique par une main d'ouvre jeune .

**Figure N°08:** la répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale

La figure N°8 représente la situation matrimoniale de notre échantillon qui est été représenté , se former de trois catégories matrimoniale la catégorie la plus dominante et celle des mariés avec un pourcentage de (62%) et se la est explique par apport à la politique adopté par l'entreprise les Moulins de la Soummam Sidi-Aiche qui essaye de recruté les salariés qui en beaucoup plus de charge familiale et qui ont plus de responsabilités envers leur famille,, en suivant en retrouver la seconde catégorie celle des célibataires avec un pourcentage de (32%) et se la est expliquer par apport a l'entreprise qui cherche une certains catégorie d'âge par apport au exigence des postes du travail qui nécessite un effort physique , finalement en a la catégorie matrimoniale des Divorces avec un pourcentage (6%) qui est expliquer par apport a la société algérienne qui n'a pas un toux élevé par rapport au Divorce.

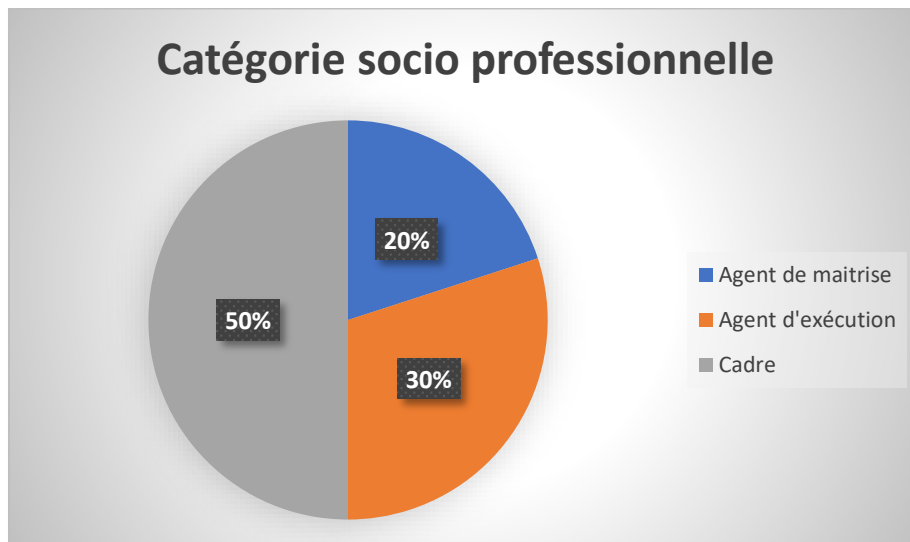
**Figure 09:** la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Le figure N°09 en remarque que (30%) des employés ont un niveau secondaire et on trouve un taux de (26%) pour les deux niveaux d'instruction universitaire et moyen et (12%) pour le niveau de primaire et avec un (6%) de niveau d'instruction pour les Sans niveau.

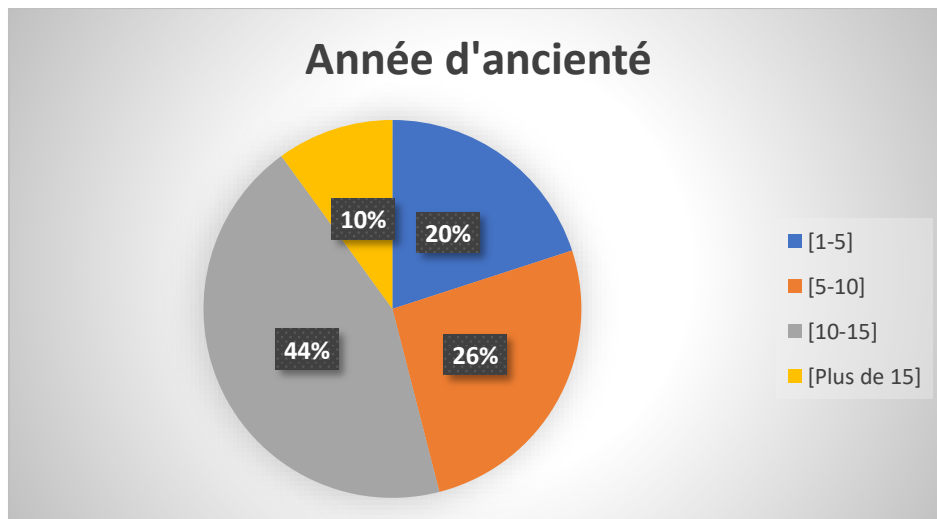
D'après notre enquête sur le terrain en remarque que le pourcentage le plus élevé de niveaux secondaire a par rapport a les deux niveau de même taux de pourcentage universitaire et moyen, donc l'entreprise ne base pas vraiment sur le niveau d'instruction dans ses activités qui renvoie surtout à l'effort physique beaucoup plus qui exige dans cette entreprise, Donc, en peut dire que le niveau d'instruction dépend du besoin d'entreprise et leurs compétences.



**Figure N°10:** la répartition de l'échantillon selon la catégorie socio professionnelle.



Le figure N°10 on trouve trois catégorie socio professionnelle la catégorie dominante est celle des cadres avec un pourcentage de (50%) se la est expliqué par apport a notre thèse de recherche dans le phénomène se manifeste beaucoup plus dans cette catégorie professionnelle , en suite , la catégorie d'agent d'exécution avec un pourcentage de (30%)et se la et expliquer par apport au exigence de poste et en dernier lieu on a la catégorie de agent de maîtrise de (20%) qui est expliquer par apport au exigence de poste de travail.

**Figure N°11:** la répartition de l'échantillon selon l'année d'ancienneté.

Le figure N°11 en remarque que la catégorie de l'ancienneté professionnelle montre que ce qui ont une ancienneté de (10 à 15 ans) sont les dominants avec un pourcentage de (44%)se la et expliquer par apport au exigence des postes qui existe dans cette entreprise qui cherche beaucoup plus les efforts physiques des salariés et pas leur année d'expériences en, suite, ce qui ont une ancienneté de (5à 10 ans) avec un pourcentage de(26% ) après en à ce qui ont l'ancienneté de (1 à 5 ) avec un pourcentage de (20%) et en fin en un ce qui ont une ancienneté de (plus de 15 ) Avec un pourcentage de ( 10% )se la est explique par apport au poste administratif qui existe dans l'entreprise et exigence du poste de travail dans l'entreprise les Moulins de la Soummam Sidi-Aiche qui cherche la catégorie d'âge par apport au efforts physiques qui n'existe pas chez les salariés qui ont dépassé plus de 15 ans d'expériences.

## 5. La description des outils de recueil des données :

Afin de comprendre le phénomène qui fait l'objet de l'étude et de l'étudier correctement, et afin d'atteindre des faits qui incarnent en réalité la réalité de l'étude, il était évident de s'appuyer sur un outil de mesure répondant aux conditions Science psychométrique de la validité et de la fiabilité, afin de se tenir sur tous les aspects du phénomène analyse et identification précise de ses variables et résultats.

Et Pour la confirmation de nos hypothèses de recherche nous avons utilisé le questionnaire qui offre beaucoup d'avantage, essentiellement la collecte des données sur le terrain.

### ➤ 5.1. Les descriptions des questionnaires utilisés dans la recherche :

Le premier questionnaire de (LIPT) permet d'évaluer la prévalence d'exposition à 45 situations de violence au cours des 12 derniers mois. L'étude d'une question ouverte invitant les salariés à citer toute autre situation, potentiellement manquante, souligne la bonne couverture du LIPT. nous l'avons élaboré à la base de questionnaires de Leymann heinz en (2007) c'est faite pour l'étude de la validité et fiabilité montre une cohérence interne satisfaisante dans l'interprétation a partir de test de fiabilité, **(Leymann Heinz,2007)**

Dans notre recherche, le questionnaire de la violence psychologique a été élaboré à la base des données et des observations recueillies durant la pré-enquête. Il est composé de (05) axes qui reprisent notre thématique de recherche. Le premier axe sur les données personnelles ;

**Le premier axe : Données personnelles :**

Enquêtes, en précisant le sexe, l'âge, situation familiale, le niveau d'instruction, catégorie socio professionnel, et sur l'année d'ancienneté. En outre, le questionnaire de la variable de la violence psychologique qui se compose de 05 axes :

**Le premier axe : Par rapport à vos relations de travail**

Cet axe est composé de (11) questions.

**Le deuxième axe :** On vous isole systématiquement

Cet axe est composé de (12 a 17) questions.

**Le troisième axe :** Vos tâches professionnelles sont modifiées, comme punition (mauvaise condition au travail)

Cet axe est composé de (18 a 23) questions.

**Le quatrième axe :** Attaques sur votre personne

Cet axe est composé de (24 a 37) questions.

**Le cinquième axe :** Violence et menaces de violence

Cet axe est composé de (38 a 45) questions.

Et concernant la deuxième partie de ce variable de violence il y'avait sur la fréquence.

En fin, le dernier questionnaire concerne la variable de bien-être au travail qui contient de 36 questions fermé OUI ou NON.

## **5.2. Le deuxième questionnaire mesure la variable de bien-être:**

Nous avons élaboré ce questionnaire à la base de questionnaire de Mathilde Palfroy et a la base des observation retenu dans l'étude préliminaire, le questionnaire de bien-être contient 36 question répartie en 5 axe, axe1 sur vos fonction salariales, axe2 ; appréciation du climat de l'entreprise, axe3 ; management, axe4 ; conciliation vie personnelle et vie professionnelle ; axe5 ; confort du poste et des outils de travail appliqué a un échantillon des employés de les moulins de la Soummam.

Le questionnaire de bien être au travail qui est sur la base de QVT (Qualité de vie au Travail) sont conçues pour évaluer un certain nombre de facteurs qui ont un impact direct sur le bien-être des employés sur le lieu de travail. Les avantages pour la santé, l'équilibre travail-vie personnelle et la gestion du stress. **(Mathilde Palfroy, 2021)**

Dans ce là on a utilisée une analyse de fiabilité dans logiciel SPSS pour confirmer la validité de ce questionnaire(voir l'annexe4).

## 6.Validité et fiabilité des questionnaires de recherche :

**Tableaux N° 01:** présentation de la fiabilité de la violence psychologique:  
Statistique de fiabilité

| Statistiques de fiabilité |  |                   |
|---------------------------|--|-------------------|
| Alpha de Cronbach         | Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés | Nombre d'éléments |
| ,941                      | ,965   | 31                |

Source : logiciel SPSS

D'après les résultats de tableaux ci-dessus la fiabilité de notre questionnaire est élevé représente un seuil de de0. 96% selon le teste de Alpha de cronbach qui indique que notre questionnaire et fiable

**Tableaux N°02:** présentation de la fiabilité de bien-être:  
Statistique de fiabilité

| Statistiques de fiabilité |  |                   |
|---------------------------|--|-------------------|
| Alpha de Cronbach         | Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés | Nombre d'éléments |
| ,601                      | ,608   | 36                |

Source : logiciel SPSS

D'après les résultats de tableaux ci-dessus la fiabilité de notre questionnaire est élevée représente un seuil de de0. 60% selon le teste de Alpha de cronbach qui indique que notre questionnaire est fiable.

➤ La validité des questionnaires :

Tableau N°03: Représente la validité de questionnaire de violence psychologique selon la cohérence interne :

➤ Cohérence interne :

Table with 30 columns (1-30) and 30 rows (WP\_RT1 to WP\_VM6) showing internal consistency values for a psychological violence questionnaire.

Selon les résultats obtenue lors de la vérification de la validité de questionnaire de la violence psychologique nous avons constaté que notre questionnaire est valide selon les résultats de la cohérence interne qui est globalement positive.

Tableau N°04 : Représente la validité de questionnaire de bien-être selon la cohérence interne :

➤ Cohérence interne :

Table with 28 columns (BE1-BE28) and 28 rows (BE1-BE28) showing internal consistency values for a well-being questionnaire.

Selon les résultats obtenue lors de la vérification de la validité de questionnaire de bien-être nous avons constaté que notre questionnaire est valide selon les résultats de la cohérence interne qui est globalement positive.

### **7. Les techniques de traitement des données:**

Afin de comprendre le phénomène étudié correctement, et d'atteindre les défauts qui reflètent bien la réalité de ce phénomène, il était bien évident de s'appuyer sur un outil de mesure répondant aux conditions psychométrie de la validité et de la fiabilité, afin de connaître tous les aspects du phénomène.

Dans notre recherche, nous avons donc utilisé des outils statistiques pour vérifier nos hypothèses, parmi eux, nous avons d'abord utilisé la régression linéaire pour connaître l'impact de la violence psychologique sur le bien-être au travail et nous avons également utilisé le test Alpha cronbach pour confirmer la fiabilité et la validité statistiquement de notre thématique de recherche, tout cela est basé sur logicielle statistique pour les sciences sociales. (SPSS version 20) (statistical package for social science)

### **Synthèse :**

A travers de ce chapitre, nous avons présenté les procédures méthodologique par lequel on a identifié notre population ciblé et les caractéristiques de notre échantillon d'étude, méthode et technique appliqués. Après avoir finalisé ces chapitres théoriques et le chapitre méthodologique. On va passer au dernier chapitre qui est sur la base de présentation et analyse des résultats.

**CHAPITRE V:**  
**PRÉSENTATION ET**  
**ANALYSE DES RÉSULTATS**



**Préambule :**

Après avoir été exposé dans le chapitre précédent, des procédures méthodologiques suivies dans l'étude actuelle. Et après avoir défini les méthodes utilisées, l'échantillon d'étude, ses caractéristiques et ainsi que les outils. Dans ce chapitre nous avons concentré sur la présentation et la discussion des résultats, nous discuterons sur les résultats d'étude tout en présentant des réponses quantitatives des membres de l'échantillon et en les traitant statistiquement à l'aide des outils descriptifs pour analyser, interpréter et discuter les résultats.

Enfin, on va montrer l'existence de l'impact de la violence psychologique sur le bien-être au travail chez les employés de l'entreprise (CIC) Les Moulins de la Soummam.

**1. Présentation des résultats :****1.1. Les résultats de La première hypothèse :**

- **Rappelle de la première hypothèse :**

«Il existe un impact des mauvaises relations de travail sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam».

**Tableau 05** : présentation et analyse des résultats de la première hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.

➤ **Les mauvaises relations de travail :**

| Modèle                          | R    | R<br>deux | R2<br>Ajusté | Erreur<br>Standa<br>Rdisé<br>de<br>l'estimation | D      | Sig  | T     | Sig  | Signifi<br>cation |
|---------------------------------|------|-----------|--------------|---|--------|------|-------|------|-------------------|
| mauvaise<br>Relation<br>Travail | ,766 | ,587      | ,578         | 1.605   | 68.169 | 0.00 | 8.927 | 0.00 | 0.05              |

Le tableau N° (05) représente le coefficient de régression linéaire de la relation de travail que la valeur (D) qui est égal à (68.169) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il Ya une signification statistique du coefficient de régression linéaire , qui correspondant à la variable dépendante de relation de travail sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00)

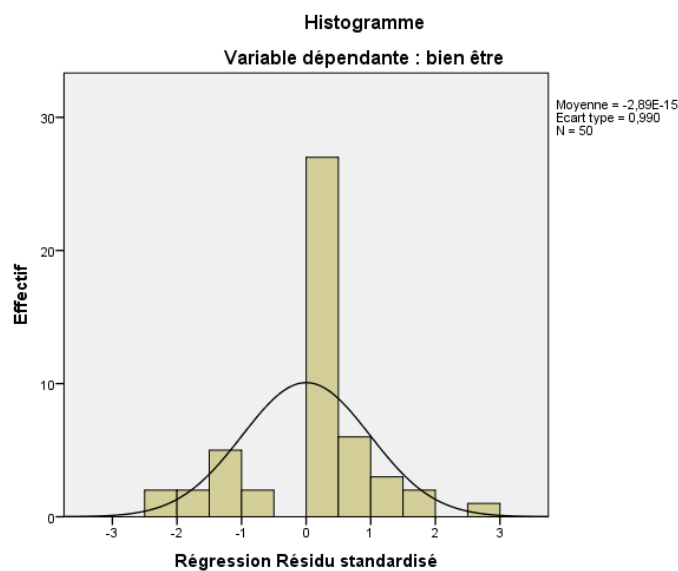
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,766), au carré il devient (R2) ajusté (0.761), c'est-à-dire le modèle explique (76%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail. Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de la violence psychologique dans le modèle de régression est égale à (0.76) que cela signifie (76%) de variance

totale d'une variable dépendant, et le reste (24%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ **Coefficient beta pour la contribution des mauvaises relations de travail :**

| Signification |      | Coef standar | Coefficient Non standardisé |       | Variable indépan          | Variable dépan |
|---------------|------|--------------|-----------------------------|-------|---------------------------|----------------|
| Sig           | Sig  | Beta         | Erreur standardisé          | A     |                           |                |
| 0.05          | 0.00 | ,766         | ,245                        | 2.021 | mauvaise relation travail | bien être      |

**Figure N° 12 :** présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante les mauvaises relations de travail.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est la relation de travail sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme on constate qu’il existe un impact entre les mauvaises relation de travail sur le bien-être au travail, au fur et à mesure que les mauvaises relation de travail diminuait, le bien-être au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la première hypothèse «il existe un impact de mauvaise relation de travail sur le bien-être au travail des salariés de Les Moulins de la Soummam» s’est confirmée.

➤ **Présentation des résultats de l’exposition aux situations se violence selon les mauvaises relations aux travaux :**

**Figure N°13:** la présentation des réponses de la première hypothèse liée à l’axe associé à la relation de travail.

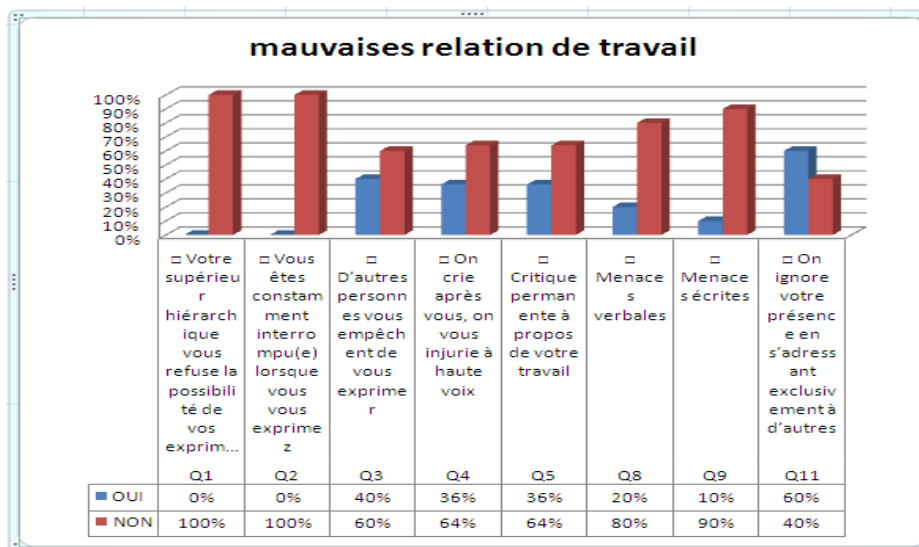


Figure N13 . les réponse des nombres d'échantillons a la situation de violence psychologique confronté au cours des 12 mois dernier par apport au premier axe relations de travail en remarque que les nombres d'échantillons en déclarés d'être mis en cette situation de violence psychologique avec un pourcentage de ( 10%et 60%).

## 1.2. Les résultats de La deuxième hypothèse :

- **Rappelle de la deuxième hypothèse :**

« Il existe un impact d'isolement systématique sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam ».

**Tableau 06:** présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.

➤ **L'isolement systématique :**

| Modèle                   | R    | R<br>deux | R2<br>Ajusté | Erreur<br>Standa<br>Rdisé<br>de<br>l'estimation | D     | Sig  | T     | Sig  | Signifi<br>cation |
|--------------------------|------|-----------|--------------|---|-------|------|-------|------|-------------------|
| L'isolem<br>Ent<br>Systé | .148 | .022      | .801         | 2.470   | 1.070 | .000 | 1.035 | 0.00 | 0.05              |

Le tableau N° (06) représente le coefficient de régression linéaire d'isolement systématique que la valeur (D) qui est égal à (1.070) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il Ya une signification statistique du coefficient de régression linéaire, qui correspondant à la variable dépendante d'isolement systématique sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00)

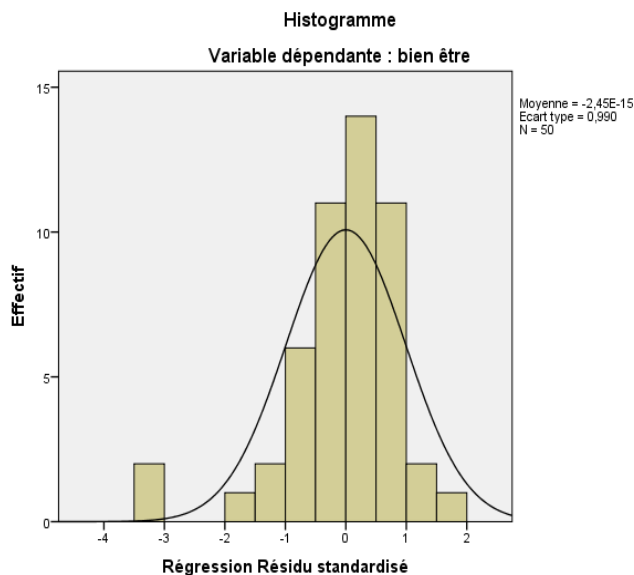
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,148), au carré il devient (R2) ajusté (0.801), c'est-à-dire le modèle explique

(80%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail. Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de la violence psychologique dans le modèle de régression est égale à (0.801) que cela signifie (80%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (20%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ **Coefficient beta pour la contribution de l'isolement systématique:**

| Signification |      | Coef Standar | Coefficient Non standardisé |      | Variable indépan       | Variable dépan |
|---------------|------|--------------|-----------------------------|------|------------------------|----------------|
| Sig           | Sig  | Beta         | Standardisé                 | A    |                        |                |
| 0.05          | 0.00 | ,148         | ,209                        | ,217 | isolement systématique | bien être      |

**Figure N° 14:** présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante l'isolement systématique.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est l'isolement systématique sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l'histogramme on constate qu'il existe un impact entre l'isolement systématique sur le bien-être au travail, au fur et à mesure que l'isolement systématique diminuait, le bien-être au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la deuxième hypothèse «il existe un impact d'isolement systématique sur le bien-être au travail des salariés de Les Moulins de la Soummam» s'est confirmée.

➤ **Présentation des résultats de l'exposition aux situations de violence selon L'isolement systématique au travail :**

**Figure N°15:** la présentation des réponses de la deuxième hypothèse liée à l'axe associé à l'isolement systématique.

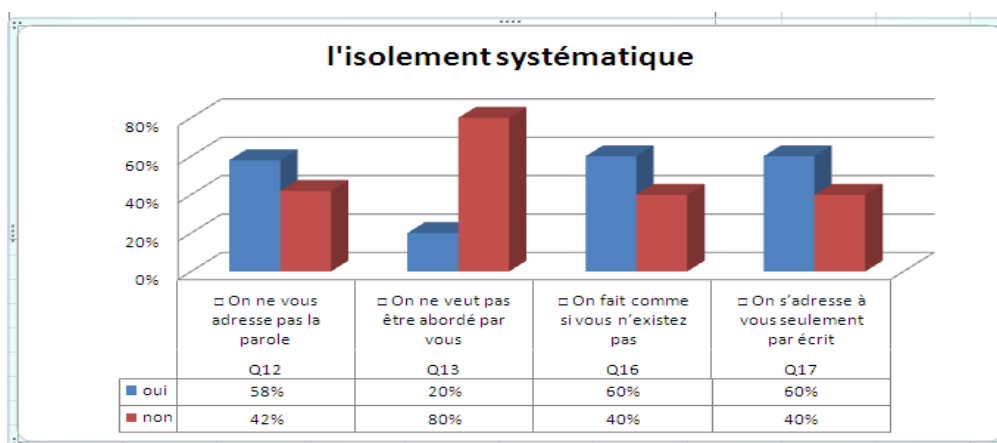


Figure n 15 : représente les réponses des nombres d'échantillons a la situation de violence psychologique confronté au cours des 12 mois dernier par apport au deuxième axe l'isolement systématique en remarque que la majorité d'échantillons en déclarés d'être mis a cette situation de violence psychologique avec un pourcentage de (58%) pour la question numéro 12 et (20% ) par apport a la 13 question et un taux de (60%) pour 16 et 17 questions .

### 1.3. Les résultats de La troisième hypothèse :

- **Rappelle de la troisième hypothèse :**

« Il existe un impact de modification des tâches professionnel sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam».

**Tableau 07:** présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.

➤ **Modification des tâches professionnelles:**

| Modèle                            | R    | R<br>Deux | R2<br>Ajusté | Erreur<br>Standa<br>Rdisé<br>de<br>l'estimati<br>on | D    | Sig  | T    | Sig  | Signifi<br>cation |
|-----------------------------------|------|-----------|--------------|---|------|------|------|------|-------------------|
| Modifica<br>des<br>tâches<br>prof | ,027 | ,021      | ,620         | 2,496   | ,134 | .004 | .185 | 0.00 | 0.05              |

Le tableau N° (07) représente le coefficient de régression linéaire Modification des tâches professionnelles que la valeur (D) qui est égal à (0,134) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il Ya une signification statistique



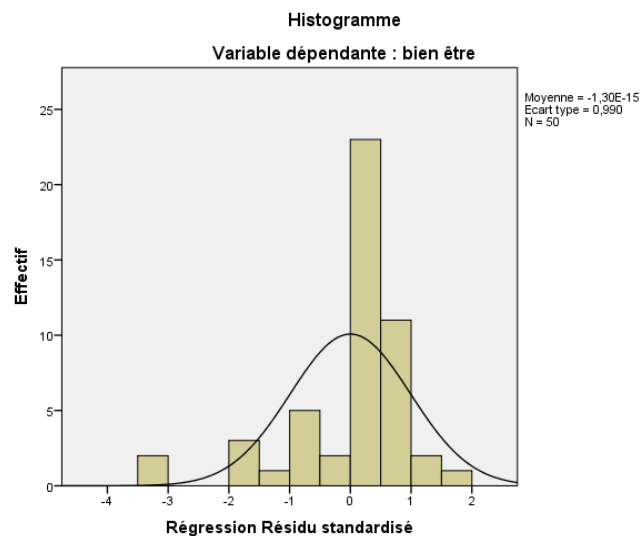
du coefficient de régression linéaire, qui correspondant à la variable dépendante Modification des tâches professionnelles sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00)

Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,027), au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0,620), c'est-à-dire le modèle explique (62%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail. Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de la violence psychologique de modèle de régression est égale à (0.620) que cela signifie (62%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (38%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ **Coefficient beta pour la contribution de Modification des tâches professionnelles:**

| Signification |      | Coef<br>Standar | Coefficient<br>Non standardisé |      | Variable<br>Indépan               | Variable<br>dépan |
|---------------|------|-----------------|--------------------------------|------|-----------------------------------|-------------------|
| Sig           | Sig  | Beta            | Erreur<br>Standardisé          | A    |                                   |                   |
| 0.04          | 0.00 | ,027            | ,240                           | ,044 | modifica<br>des<br>taches<br>prof | bien<br>être      |

**Figure N° 16:** présentation d’histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendant modification des tâches professionnel.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est la modification des tâches professionnel sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme on constate qu’il existe un impact entre la modification des tâches professionnel sur le bien-être au travail, au fur et à mesure que la modification des tâches professionnel diminuait, le bien-être au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la troisième hypothèse «il existe un impact la modification des tâches professionnel sur le bien-être au travail des salariés de Les Moulins de la Soummam» s’est confirmée.

➤ **Présentation des résultats de l'exposition aux situations de violence selon**  
**La modification des tâches :**

**Figure N°17:** la présentation des réponses de la troisième hypothèse liée à l'axe associé à la modification des tâches professionnelle.

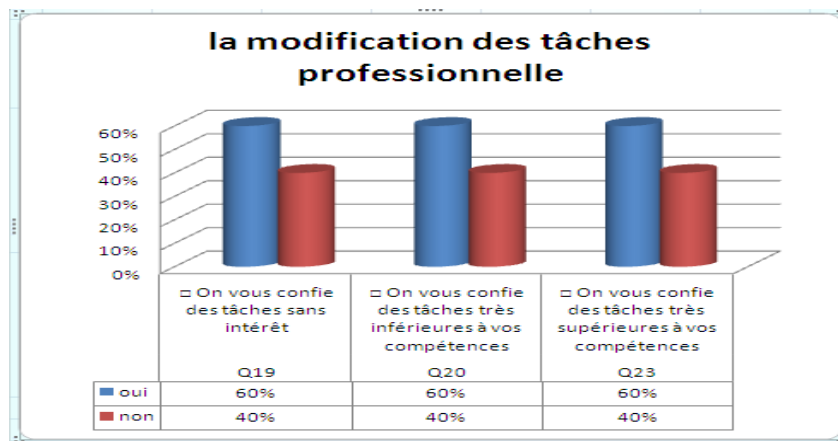


Figure n 17: Représente les réponses des nombres d'échantillons a la situation de violence psychologique confronté au cours de 12 mois dernier par apport au troisième axe la modification des tâches professionnelle en remarque que la majorité des nombres d'échantillons en déclarés d'être mis a cette situation de violence psychologique avec un taux de (60%) pour les questions 19 , 20 , 23

**.1.4. Les résultats de La quatrième hypothèse :**

- **Rappelle de la quatrième hypothèse :**

« Il existe un impact entre l'attaque sur la personne et le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam».

**Tableau 08:** présentation et analyse des résultats de la quatrième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire.

➤ **L'attaque sur la personne :**

| Modèle                           | R    | R<br>Deux | R2<br>Ajusté | Erreur<br>Standa<br>Rdisé<br>de<br>l'estimation | D     | sig  | T     | Sig   | Signifi<br>cation |
|----------------------------------|------|-----------|--------------|---|-------|------|-------|-------|-------------------|
| Attaque<br>Sur<br>La<br>personne | ,163 | ,027      | ,706         | 2,463   | 1,316 | .000 | 1,147 | 0,257 | 0.00              |

Le tableau N° (08) représente le coefficient de régression linéaire Modification des tâches professionnelles que la valeur (D) qui est égal à (1,316) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il Ya une signification statistique du coefficient de régression linéaire, qui correspondant à la variable dépendante l'attaque sur la personne sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00)

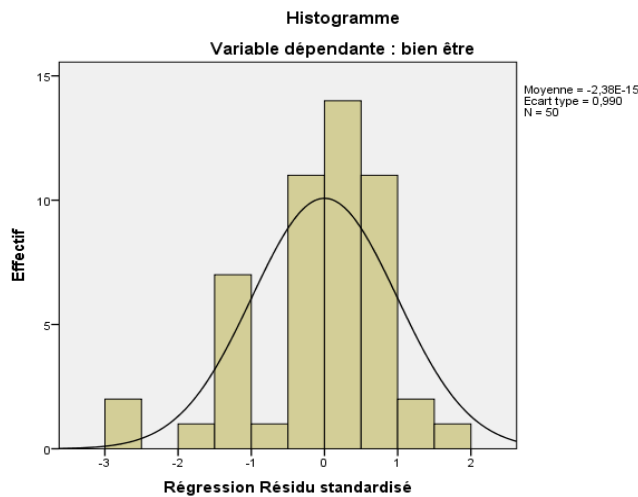
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,163), au carré il devient (R2) ajusté (0,706), c'est-à-dire le modèle explique (70%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail. Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de la violence psychologique

dans le modèle de régression est égale à (0.702) que cela signifie (70%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (30%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ **Coefficient beta pour la contribution de l'attaque sur la personne:**

| Signification |      | Coef Standar | Coefficient Non standardisé |      | variable indépan      | Variable dépan |
|---------------|------|--------------|-----------------------------|------|-----------------------|----------------|
| Sig           | Sig  | Beta         | Erreur Standardisé          | A    |                       |                |
| 0.257         | 0.00 | ,163         | ,145                        | ,166 | attaque sur la person | bien être      |

**Figure N° 18** : présentation d'histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendant attaque sur la personne.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est la attaque sur la personne sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme on constate qu’il existe un impact entre l’attaque sur la personne sur le bien-être au travail, au fur et à mesure que l’attaque sur la personne diminuait, le bien-être au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la quatrième hypothèse «il existe un impact de l’attaque sur la personne sur le bien-être au travail des salariés de Les Moulins de la Soummam» s’est confirmée

➤ **Présentation des résultats de l'exposition aux situations se violence selon L'attaque sur la personne :**

**Figure N°19:** la présentation des réponses de la quatrième hypothèse liée à l’axe associé à l’attaque sur la personne.

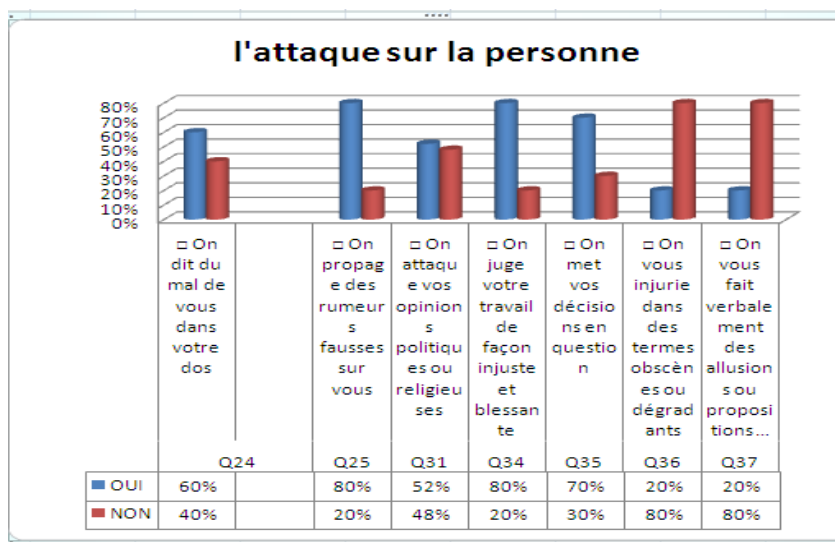


Figure N19: représente les réponses des nombres d'échantillons a la situation de violence psychologique confronté au cours de 12 mois dernier par apport au quatrième axe l'attaque sur la personne en remarque que la majorité des nombres d'échantillons en déclarés d'être mis a cette situation de violence psychologique avec un taux élevé par rapport au questions ( 24,25,31 ,34,35,)avec un

pourcentage entre ( 52%et 80%) et les questions ( 36 et 37) avec un taux faible de (20%).

### 1.5. Les résultats de La cinquième hypothèse :

- **Rappelle de la cinquième hypothèse :**

«Il existe un impact de la violence et menaces de violence sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam».

**Tableau 09:** présentation et analyse des résultats de la cinquième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire

➤ **Violence et menace de violence:**

| Modèle                                     | R    | R<br>Deux | R2<br>Ajusté | Erreur<br>Standa<br>Rdisé<br>de<br>l'estim<br>ation | D      | Sig  | T      | Sig   | Signif<br>i<br>cation |
|--|------|-----------|--------------|---|--------|------|--------|-------|-----------------------|
| Violence<br>Et<br>menace<br>De<br>violence | ,520 | ,271      | ,256         | 2,132   | 17,316 | .000 | 17,828 | 0,000 | 0.00                  |

Le tableau N° (09) représente le coefficient de régression linéaire Modification des tâches professionnelles que la valeur (D) qui est égal à (17.316) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il Ya une signification statistique du coefficient de régression linéaire, qui correspondant à la variable dépendante violence et menace de violence sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00)

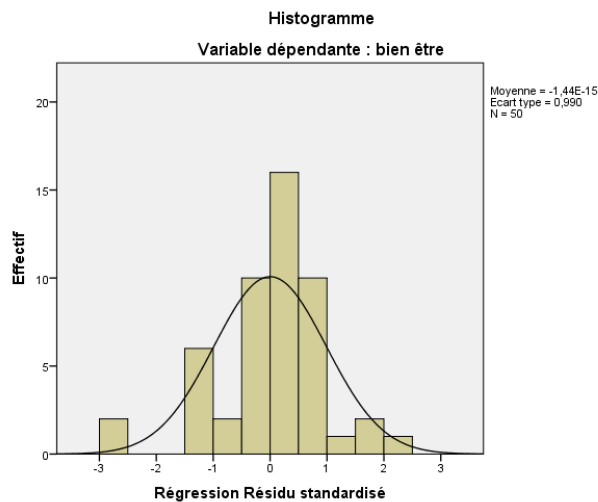
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,520), au carré il devient (R2) ajusté (0,256), c'est-à-dire le modèle explique (52%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail. Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante de la violence psychologique dans le modèle de régression est égale à (0.520) que cela signifie (52%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (48%) de modèle de régression tient un compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ **Coefficient beta pour la contribution de violence et menace de violence:**

| Signification |      | Coef<br>Standar | Coefficient<br>Non standardisé |      | Variable<br>Indépan                        | Variable<br>dépan |
|---------------|------|-----------------|--------------------------------|------|--|-------------------|
| Sig           | Sig  | Beta            | Standardisé                    | A    |  |                   |
| 0.257         | 0.00 | ,163            | ,145                           | ,166 | violence<br>et<br>menace<br>de<br>violence | bien être         |



**Figure N° 20** : présentation d’histogramme de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendant violence et menace de violence.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est violence et menace de violence sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme on constate qu’il existe un impact entre violence et menace de violence sur le bien-être au travail, au fur et à mesure que violence et menace de violence diminuait, le bien-être au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la cinquième hypothèse «il existe un impact de violence et menace de violence sur le bien-être au travail les employés de Les Moulins de la Soummam» s’est confirmée.

- **Présentation des résultats de l'exposition aux situations de violence selon la violence et menace de violence :**
- **Figure N°21:** la présentation des réponses de la cinquième hypothèse liée à l'axe associé à la violence et menace de violence.

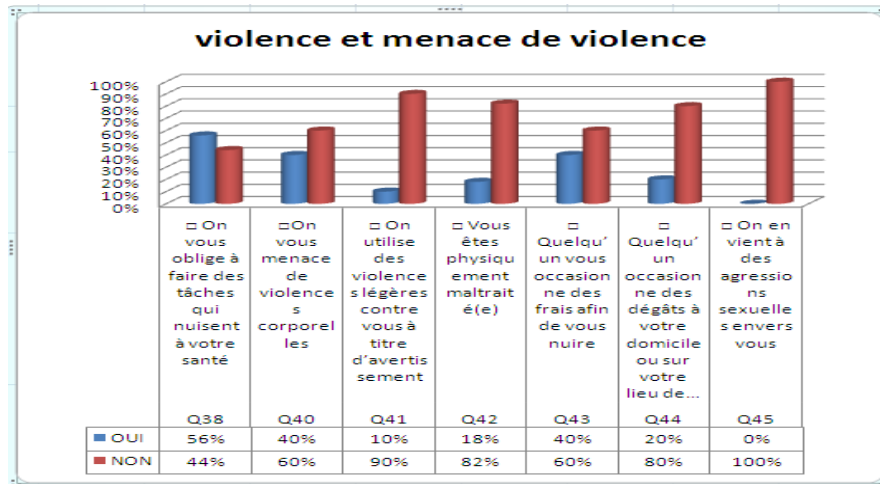


Figure n 21 représente les réponses des nombres d'échantillons a la situation de violence psychologique confronté au cours des 12 mois dernier par apport au cinquième axe violence et menace de violence en remarque que les nombres d'échantillons en déclarés d'être mis a cette situation de violence psychologique avec un pourcentage entre (10 %et 56%).

**Figure N°22:** la présentation des réponses sur questionnaire de bien-être au travail.

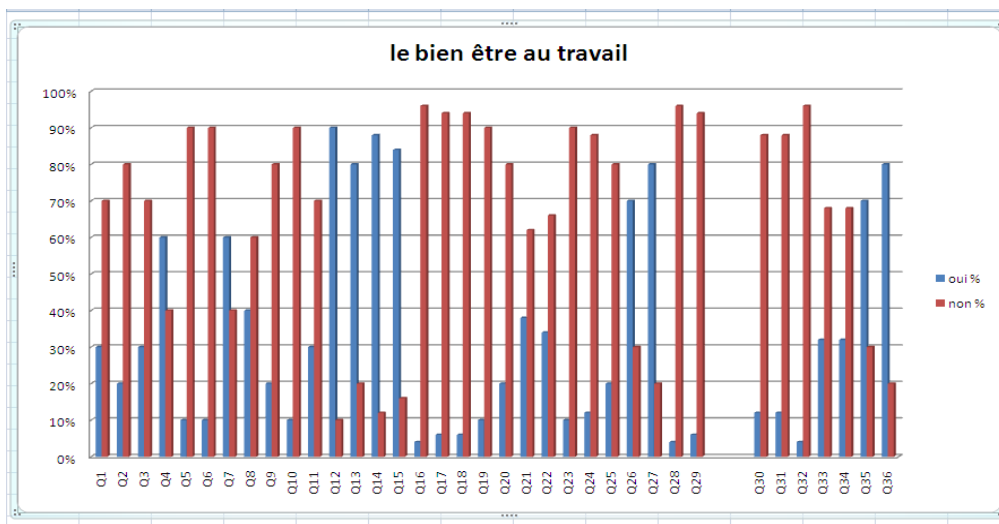


Figure N°22 Représente des réponses de questionnaire de bien-être au travail. Alors, On a remarqué que le taux de pourcentage le plus élevée dans ce figure son des réponses non ce que signifie un impacte négatif de la violence psychologique sur le bien être des employés

### **1.6.la présentation des résultats des fréquences d'expositions à la violence psychologique :**

D'après la présentation des résultats statistique précédent a partir d'analyse de régression linéaire et coefficient béta qui étaient appliqué avec le SPSS. Nous allons démontré les réponses de membres d'échantillon de notre questionnaire de fréquence ce forme avec des figures (diagrammes) présentatif.

Après avoir présenté les résultats des hypothèses partielles liées aux cinq dimensions de l'échelle de violence psychologique qui comprennent questions numérotées de (1 à 45) de la première section de l'échelle Ci-dessous et le bien-être, nous afficherons les résultats des questions. Numérotées (7 à 12) jointes à la première section,

Selon les propositions d'expositions à la violence pour certains employés qui y sont contenues et souffre durant toute cette période, et se présentent comme suit :

**Tableau N10 :** les Réponses des membres d'échantillon sur le nombre de fois été exposés à la situation de violence psychologique.

| LES PROPOSITIONS             | fréquence | pourcentage |
|------------------------------|-----------|-------------|
| Tous les jours.              | 01        | 02%         |
| Presque tous les jours.      | 01        | 02%         |
| Au moins 1 fois par semaine. | 43        | 86%         |
| Au moins 1 fois par mois.    | 02        | 04%         |
| Rarement.                    | 03        | 06%         |
| Total                        | 50        | 100%        |

Tableau 10 :Représente les réponses au question numéro 7( a quelle fréquence avez vous été confronté à une ou plusieurs de ses situations), combien de fois les nombres d'échantillons

Ont subi de violence psychologique sur le lieu travail et en remarque que la majorité ils sont déclarés qui ils sont confrontés au moins une fois par semaine avec un pourcentage de ( 86%)

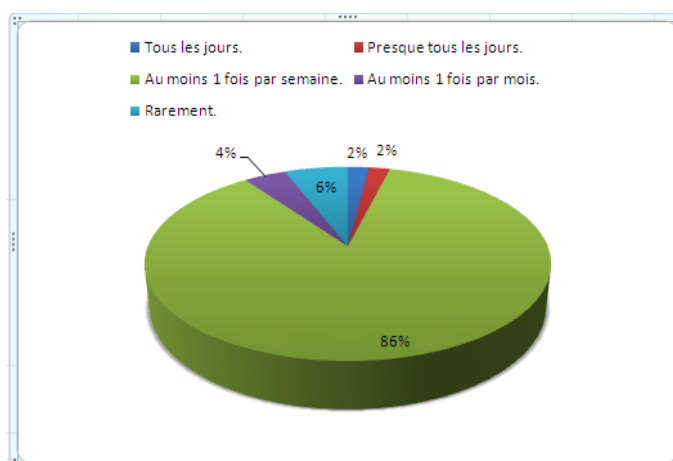


Figure N23 Représente combien de fois les nombres d'échantillons sont subit de violence psychologique sur le lieu de travail et en remarque que les nombres

D'échantillons subit au moins 1 fois par semaine de violence psychologique

**Tableau N11:** les Réponses des membres d'échantillon sur la durée d'exposition à la violence psychologique.

| LES PROPOSITIONS    | Fréquence | pourcentage |
|---------------------|-----------|-------------|
| De 6 mois à 12 mois | 18        | 36%         |
| Plus de 1 ans       | 32        | 64%         |
| Total               | 50        | 100%        |

Tableau N 11 : représente les réponses au question numéro 8( pendant combien de temps avez vous été confronté à ses situations) , les nombres d'échantillons qui ont été soumis à des situations de violence psychologique en fonction de la durée ils sont déclarés que ils subirent plus d'un ans avec un pourcentage de (64%)

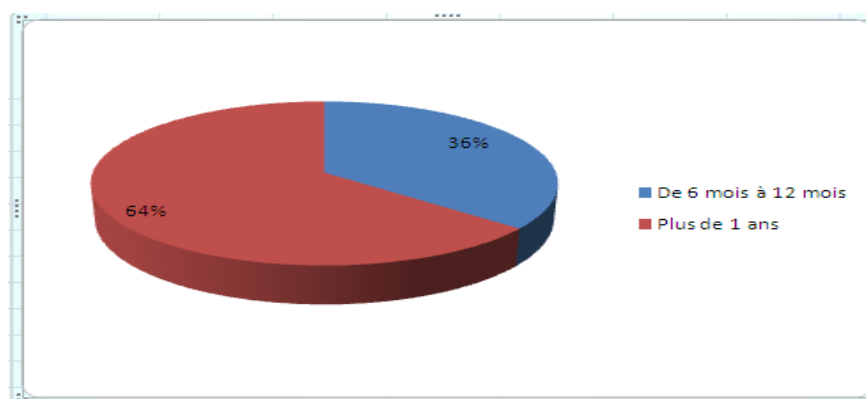


Figure N24: représente la fonction de la durée au les nombres d'échantillons soumis a des situations de violence psychologique en remarque que la majorité plus de 1 ans.

**Tableau N°12:** les Réponses des membres d'échantillon sur La réalité de leur exposition à la violence psychologique

| LES PROPOSITIONS  | fréquence | pourcentage |
|---|-----------|-------------|
| Oui, confronté(e) encore aujourd'hui.                       | 38        | 76%         |
| Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi.       | 08        | 16%         |
| Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédents. | 04        | 8%          |
| Total   | 50        | 100%        |

Tableau

N12 :Représente les réponses des nombres d'échantillons sur la question numéro 9 (êtes vous encore aujourd'hui confronté (e) à ces situations) la majorité ils sont déclarés que il sont encore toujours sa se jour victimes de violence psychologique avec un pourcentage de (76%)

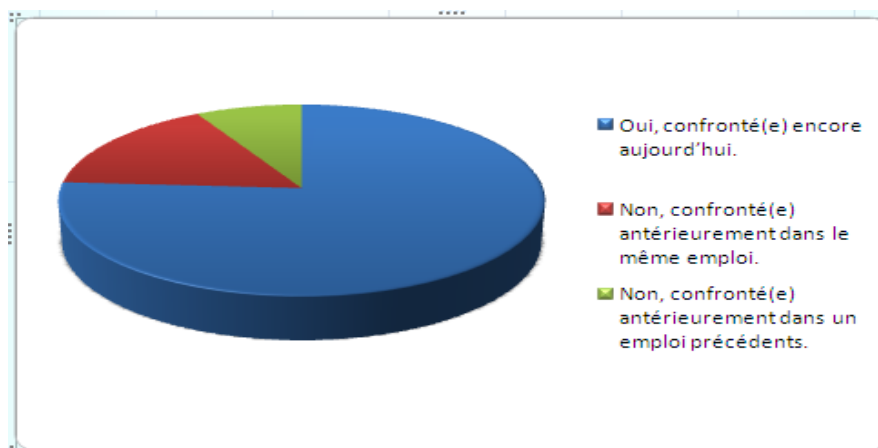


Figure n 25: représente l'actualité dans les nombres d'échantillons sont a ce jour victimes de violence psychologique au travail.

**Tableau N13 :** les Réponses des membres d'échantillon sur La source de leur exposition à des situations de violence psychologique

| LES PROPOSITIONS   | fréquence | Pourcentage |
|--|-----------|-------------|
| Collègue(s)  | 38        | 76%         |
| Supérieur(s) hiérarchique(s) ou personne(s) ayant une position hiérarchique supérieure à la votre. | 09        | 18%         |
| Subordonné(s)  | 03        | 06%         |
| Total  | 50        | 100%        |

Tableau N 13 : représente les réponses au question numéro 10 ( qui dans cette période s'est mis contre vous) de la part de qui ils sont subit de violence psychologique les nombres d'échantillons ils sont déclarés que leur collègue (s) de travail avec un pourcentage de ( 76%)et (18%) ont déclarés que c'est leur supérieur hiérarchique et qui ont de position hiérarchique supérieure à leur position .

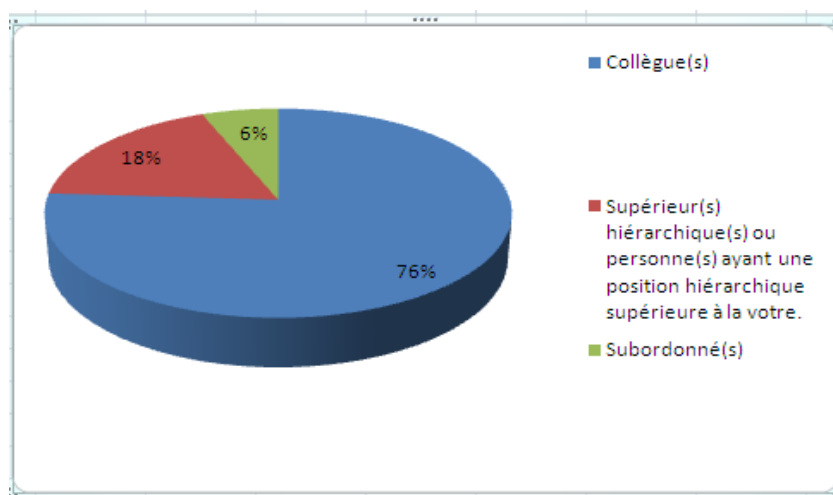


Figure N 26: représente que la majorité des nombres d'échantillons sont victimes de leurs collègues de travail.

**Tableau N14:** les Réponses des membres d'échantillon sur Le genre des individus qui les exposent à des situations de violence psychologique.

| LES PROPOSITIONS                     | fréquence | pourcentage |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Homme                                | 35        | 70%         |
| Femme                                | 05        | 10%         |
| Aussi bien des hommes que des femmes | 10        | 20%         |
| Total                                | 50        | 100%        |

tableau N 14: Représente les réponses au question numéro 10 ( qui dans cette période s'est mis contre vous, le sexe de cette personne) la réponse de la majorité été que le sexe masculin (homme) qui exercent la violence psychologique beaucoup plus avec un pourcentage de( 70%) par apport au femmes avec un faible pourcentage de (10%)



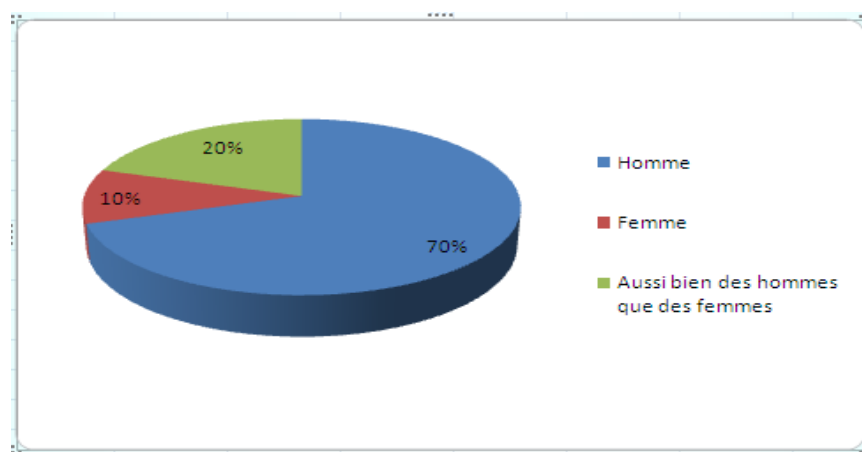


Figure n 22: représente le sexe des exercent de violence psychologique au travail sur les nombres d'échantillons la majorité d'entre eux sont des hommes par apport aux femmes avec un pourcentage de (20%)

**Tableau N15 :** les Réponses des membres d'échantillon a propos du nombre de personnes qui les ont exposés à la violence psychologique.

| LES PROPOSITIONS    | fréquence | Pourcentage |
|---------------------|-----------|-------------|
| De 1 a 5 personnes  | 32        | 64%         |
| Plus de 5 personnes | 18        | 36%         |
| Total               | 50        | 100%        |

Tableau N 15 : représente les réponses au question numéro 11 ( combien de personnes se sont mises contre vous durant cette période) les nombres d'échantillons en déclarés que ils sont été subi de violence psychologique de la part de 1 jusqu'à 5 personnes avec un pourcentage de (64%) et les autres ont déclarés ils sont subit de violonce psychologique avec un pourcentage de (36%) de la part de plus de 5 personnes.

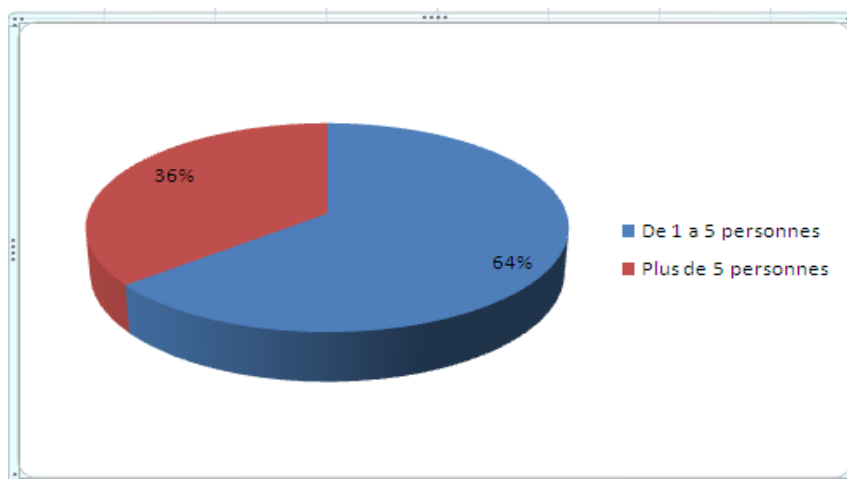


Figure n 23: représente par combien de personnes les nombres d'échantillons subissent de la violence psychologique au travail et en remarque que la majorité par ( 1 à 5 personnes) avec un pourcentage de (64%)

**Tableau N16 :** les Réponses des membres d'échantillon sur quelles sont les personnes qui ont eu recours à leur parler après Expositions à des situations de violence psychologique.

| LES PROPOSITIONS                                 | fréquence | pourcentage |
|--|-----------|-------------|
| Collègue   | 20        | 40%         |
| Supérieur  | 10        | 20%         |
| Responsable du personnel/des ressources humaines | 05        | 10%         |
| Représentant du personnel, militant syndical     | 0         | 0%          |
| Inspection du travail, prud'hommes, avocat       | 0         | 0%          |
| Médecin du travail                               | 0         | 0%          |

|   |    |      |
|---|----|------|
| Autre médecin                                   | 0  | 0%   |
| Assistante sociale, infirmière                  | 0  | 0%   |
| Amis ou connaissances en dehors de l'entreprise | 15 | 30%  |
| Membres de la famille, parents                  | 0  | 0%   |
| Total   | 50 | 100% |

Tableau N:16: représente les réponses au question numéro 12 ( avez-vous une des personnes vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes) les nombres d'échantillons ils déclarent que ils peuvent parlé de cette situation de violence psychologique avec un pourcentage de (40%) avec leur collègues de travail .

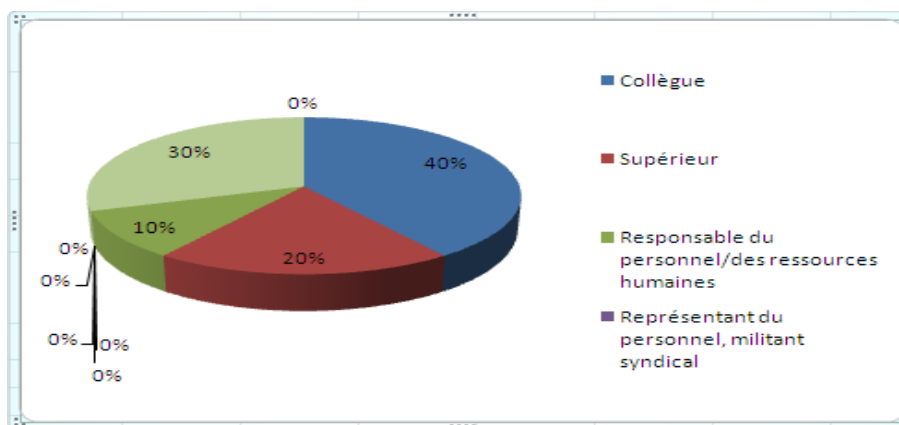


Figure n 24 : représente a qui les nombres d'échantillons peuvent parlé sur la situation de violence psychologique en remarque qu'il parle avec leur collègues de travail.

## **2. Discussion des résultats :**

### **2.1 Discussion des résultats de la première hypothèse secondaire :**

#### **➤ Rappelle de la première hypothèse :**

« Il existe un impact des mauvaises relations de travail sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam »

D'après notre recherche, on constate que les mauvaises relations au travail sont considérées comme l'un des facteurs qui alimentent l'émergence de comportements l'exposition des travailleurs a également été attribuée à ces positions hostiles violence psychologique au travail avant l'incompréhension et le manque de respect entre les travailleurs et les responsables en plus de l'intensification concurrence autour des centres de travail et sur les privilèges offerts aux personnes affiliées à ce secteur public. Et au cours de sa menace verbale dans l'exercice de son travail, il est puni en Algérie par les dispositions de l'article (30) de la loi.

En reprenant les résultats précédents, les situations auxquelles les membres de l'échantillon sont le plus exposés apparaissent selon en raison des mauvaises relations qui règnent dans leur milieu de travail, à travers (11) une situation de violence à l'égard des mauvaises relations de travail, (7) sont apparues des situations auxquelles les répondants étaient exposés à des taux élevés, et celles-ci concernent les postures ou les comportements, en particulier dans le cas du travailleur, sont constamment interrompus lorsqu'il parle Crier et maudire bruyamment le travailleur et lui adresser des critiques constantes concernant son travail et sa vie. Le menacer verbalement, l'inciter à des mouvements et des regards moqueurs, et ignorer sa présence. Et parce que l'affaire est liée à une

relation d'affaires, ce qui signifie logiquement la présence de deux ou plusieurs individus dans le domaine du travail. (Ait ouares,2019)

Selon l'étude de l'Institut Gineros (2003) sur les travailleurs espagnols, qui a montré que les travailleurs espagnols sont les plus Parmi (40) situations de violence psychologique au travail auxquelles elles sont exposées, la plus fréquente est la critique persistants sur les tâches qu'ils effectuent, et cela peut aussi s'expliquer par le fait qu'il n'y a pas Un moyen efficace pour l'agresseur, surtout si son but est d'exclure le travailleur de l'institution de travail, sauf la pression Sur le travailleur en menaçant sa position professionnelle et en portant atteinte à sa stabilité, en critiquant son travail Ce qui est ensuite considéré comme l'un des indicateurs de l'incompétence au travail, qui ouvre la voie à l'expulsion et l'exclusion du travail. (l'Institut Gineros, 2003)

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire est (68,169) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante. A la lumière des résultats de coefficient beta(.766) et d'après l'histogramme, on peut dire que la mauvaise relation de travail se pratique quotidiennement sur le bien-être des salariés.

## **2.2.Discussion des résultats de la deuxième hypothèse secondaire :**

### **➤ Rappel de la deuxième hypothèse :**

« Il existe un impact d'isolement systématique sur le bien-être chez les employées de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam »

D'après notre recherche, On peut attribuer l'isolement du travailleur en le privant des moyens de communication, à la nature de l'activité La commune en tant qu'entité locale décentralisée, dont la caractéristique la plus importante est l'intensité du travail et la hiérarchie d'autorité graduelle qui conduit à la

multiplicité et au grand nombre de fonctionnaires, qui se traduit ensuite par l'élargissement des transactions officielles entre les travailleurs et leurs supérieurs.(Ait ouares,2019)

Donc l'isolement d'un employé sur son lieu de travail est considéré comme fait partie des techniques punitives utilisées dans les établissements de travaux publics, et lui a fait détester aller travailler et remettre en question ses qualifications, ce qu'il a confirmé (Vercamste, 2009) que le travailleur du secteur public est généralement exposé à l'isolement pour le perdre plus tard

ses compétences, et la raison d'exposer le travailleur à la violence psychologique lui sont attribuées à travers son isolement dans son travail notamment Au manque de moyens de communication dû à l'immensité de la commune de Tizi Ouzou et à la difficulté de communication entre les différents leurs intérêts, ce qui peut augmenter la possibilité d'isoler intentionnellement le travailleur en le traitant comme s'il n'était pas elle existe et coupe tout moyen de communication, et donc plus la taille de l'organisation du travail est grande, plus elle sera grande

Cela vient de l'isolement du travailleur et de l'exposition à la violence psychologique, et les résultats actuels sont conformes à ce que j'ai atteint une étude sur les professeurs d'université en (2003, Québec), qui a prouvé que l'université La plus grande est celle où les comportements de violence psychologique apparaissent au travail par rapport aux universités Plus petit.

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire est (1.070) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante. A la lumière des résultats de coefficient beta(.148)et d'après l'histogramme, on peut dire qu'il « existe un impact entre l'isolement systématique et le bien-être chez les employés ». C'est confirmé.

### 2.3. Discussion des résultats de la troisième hypothèse secondaire :

#### ➤ Rappel de la troisième hypothèse :

« Il existe un impact de modification des tâches professionnel sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam »

A travers notre présentation des résultats statistiques présentés, le comportement du travailleur maltraité en lui attribuant des tâches sans importance est considéré tâches supérieures ou inférieures à ses compétences, ou lui proposer, de manière continue, de nouvelles tâches, ou le convoquer de Travailler et ne lui confier aucune tâche est le plus haut degré d'humiliation et de mépris pour le travailleur et une insulte à sa dignité. Tant que le travail est lié à la dignité humaine.

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire est (.134) avec une signification de (0,04), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante. A la lumière des résultats de coefficient beta(.027) et d'après l'histogramme, on peut dire qu'il « existe un impact de modification des tâches professionnel sur le bien-être chez les employés ». C'est confirmé.

Et il est possible de rendre la violence du travailleur en l'exposant à ces comportements qui affectent directement son travail À la nature de cet organisme décentralisé qui accomplit des tâches avec une grande responsabilité tant qu'il est lié En gérant un bien public, ce qui permet aux fonctionnaires de soumettre plus facilement les travailleurs à des violences psychologiques en raison de leur incapacité. Contrôler les rênes des affaires et la faiblesse de la gestion et du contrôle des tâches que le travailleur accomplit Recourir ainsi à exposer le travailleur à la violence psychologique en s'attaquant au contenu de son travail, et

accepter Les résultats de l'étude actuelle avec les conclusions de l'étude (Guzeltasciyan,2004) qui elle a montré que les comportements de violence psychologique les plus fréquents dans le domaine du travail sont :Attribuer au travailleur des tâches bien inférieures à ses compétences et sans rapport avec la nature de ses diplômes et de sa formation, ou le manque de lui offrir n'importe quelle tâche ou lui proposer constamment de nouvelles tâches, et s'attaquer au contenu des relations la personnalité et le contenu du travail effectué par le travailleur font partie des techniques utilisées pour exposer le travail à la violence psychologique et saboter ses relations professionnelles, c'est ce que conclut (Grebot, 2007).

#### **2.4.Discussion des résultats de la quatrième hypothèse secondaire:**

##### **➤ Rappelle de la quatrième hypothèse :**

« Il existe un impact entre l'attaque sur la personne et le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam »

D'après notre recherche, on constate que les Religieux et politique d'un certain individu, peuvent différer de la culture dominante dans l'organisation, qui reflète inévitablement négativement Sur le modèle de relations qui prévaut dans leur environnement de travail, étant donné que la culture prédominante dans l'organisation a un impact sur L'émergence de problèmes organisationnels et l'exposition à la violence psychologique au travail.

ce terme (mob bing) a été utilisé par les pays anglo-saxons, où il a été utilisé par « kaon Loren » (1903-1989), spécialiste autrichien de l'étude du comportement animal, pour décrire un groupe d'animaux attaquant d'autres animaux, comme utilisé par (Peter-Poule Heinemann) dans l'année (1960), qui est Un médecin suédois spécialisé dans les maladies mentales et intéressé par l'étude



des comportements agressifs chez l'homme, pour désigner les divers comportements agressifs adoptés par des groupes d'enfants à l'école, depuis dans l'année (1969) ce médecin visitait une école primaire, et il remarqua pendant sa présence là-bas une scène qui l'effraya, alors qu'il voyait un groupe d'enfants poursuivre un enfant dans la cour de l'école, et l'enfant en fuite passait devant le médecin sans s'arrêter, mais un de ses ballots lui est tombé, alors il n'y a pas prêté attention et a continué à courir de peur d'être poursuivi par les enfants qui s'arrêtaient juste pour voir le médecin, et cette scène a eu un grand impact sur le docteur (Heinemann) qui a demandé quel est le degré de peur et de panique atteint par cet enfant fugueur, et pourquoi n'a-t-il pas automatiquement recours au seul adulte de cet endroit pour se réfugier auprès de lui ? L'intimidation adoptée au sein de cette communauté d'enfants était interprété par le (Dr Heinemann) comme des agressions et des agressions contre des écoliers.(Hashlafi,2008)

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire est (1.316) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante. A la lumière des résultats de coefficient beta(.163)et d'après l'histogramme, on peut dire qu'il « existe un impact entre l'attaque sur la personne et le bien-être chez les employés ». C'est confirmé.

## **2.5.Discussion des résultats de la cinquième hypothèse secondaire:**

### **➤ Rappelle de la quatrième hypothèse :**

« Il existe un impact de la violence et menace de violence sur le bien-être chez les employés de complexe industriel et commercial « CIC » les Moulins de la Soummam »

La raison pour laquelle les travailleurs sont exposés à des attaques est due à une menace indirecte sous la forme de avertissements, ainsi que les menaces

d'agression physique, au fait que les avertissements et les menaces L'indirect est difficile à prouver dans le cas où le travailleur algérien porterait plainte devant les autorités judiciaires par contre, et en se référant aux résultats de notre étude actuelle, le taux de réponse de l'échantillon de notre étude est faible Sur la question de l'étendue de leur exposition à la situation de menace écrite mentionnée dans la première dimension de l'échelle de la violence Psychologique au travail, puisque la menace écrite est considérée comme une présomption grave et forte dans le cas où le travailleur aurait recours à La victime de la justice, qui punit la menace écrite d'une peine privative de liberté. (Ait ouares, 2019)

Selon Brodsky en (1976), est un spécialiste des maladies mentales, qui a défini le violence psychologique comme « des tentatives répétées et continues d'une personne déterminée dans le but de la pression et la démoralisation et la provocation pour obtenir une réaction d'une autre personne, et cette méthode conduit à la pression, à la panique et menace la victime qui estime qu'elle n'a aucun moyen de se défendre.( Hashlafi,2008)

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire est (17.316) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire qui correspondait à la variable dépendante. A la lumière des résultats de coefficient beta(.163) et d'après l'histogramme, on peut dire que la violence et menace de violence est un élément très dangereux et qui peut détruire le bien-être des employés avec le temps ». C'est confirmé.

## **2.6.Discussion des résultats de l'hypothèse générale :**

### **➤ Rappelle de l'hypothèse générale :**

« Il existe un impact de violence psychologique au travail sur le bien-être au travail chez les employés de Moulins de La Soummam « CIC ».

Nous résultats ont montré qu'il existe un impact de la violence psychologique au travail sur le bien-être chez les employés de les Moulins de La Soummam, c'est-à-dire il y a un impact entre ces deux variables, selon les résultats de coefficient de régression linéaire et le coefficient beta obtenu entre le bien-être et la violence psychologique au travail, au fur et à mesure que le bien-être augmente, la violence psychologique au travail diminue et peut-être le contraire,

Selon Marie-France Hirigoyen, en 1998 «la violence perverse au quotidien »: «la violence psychologique au travail se définit comme toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail » **(Hirigoyen , 1998)**

Alors, La violence psychologique influence négativement sur la santé psychologique des employés au travail. Et d'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

# **CONCLUSION**

## **Conclusion :**

A l'issu de notre recherche qui a été réalisé au sein de l'entreprise « les Moulins de la Soummam Sidi Aich » qui porte sur le thème « l'impact de violence psychologique au travail sur le bien-être », nous avons peu vérifié nos hypothèses émises dans notre étude.

Le phénomène de la violence psychologique au travail est la chose la plus dangereuse qui puisse arriver dans l'environnement de travail, Notre objectif d'étude été de vérifier si les salariés sont mises a des situations de violence psychologique dans les deuze (12 ) mois dernier au travail , de les prévenir sur le phénomène de violence psychologique, ces effets sur leurs santé physique et psychologique.

Après avoir analysé et interprétée les données de notre étude nous avons confirmé que les hypothèses de notre recherche été faible et que les salariés de l'entreprise de les moulins de la Soummam Sidi Aich souffrent de la violence psychologique au travail et cela impact négativement sur leurs bien-être au travail, et en poux remarque aussi que les salariés préfèrent de parler de ces situations de violence psychologique au travail a leurs collègues du travail et a leurs familles comme une stratégie contre se phénomène.

D'après les résultats obtenus dans notre enquête en peut dire que le bien-être se diminue dans la présence de violence psychologique au travail.

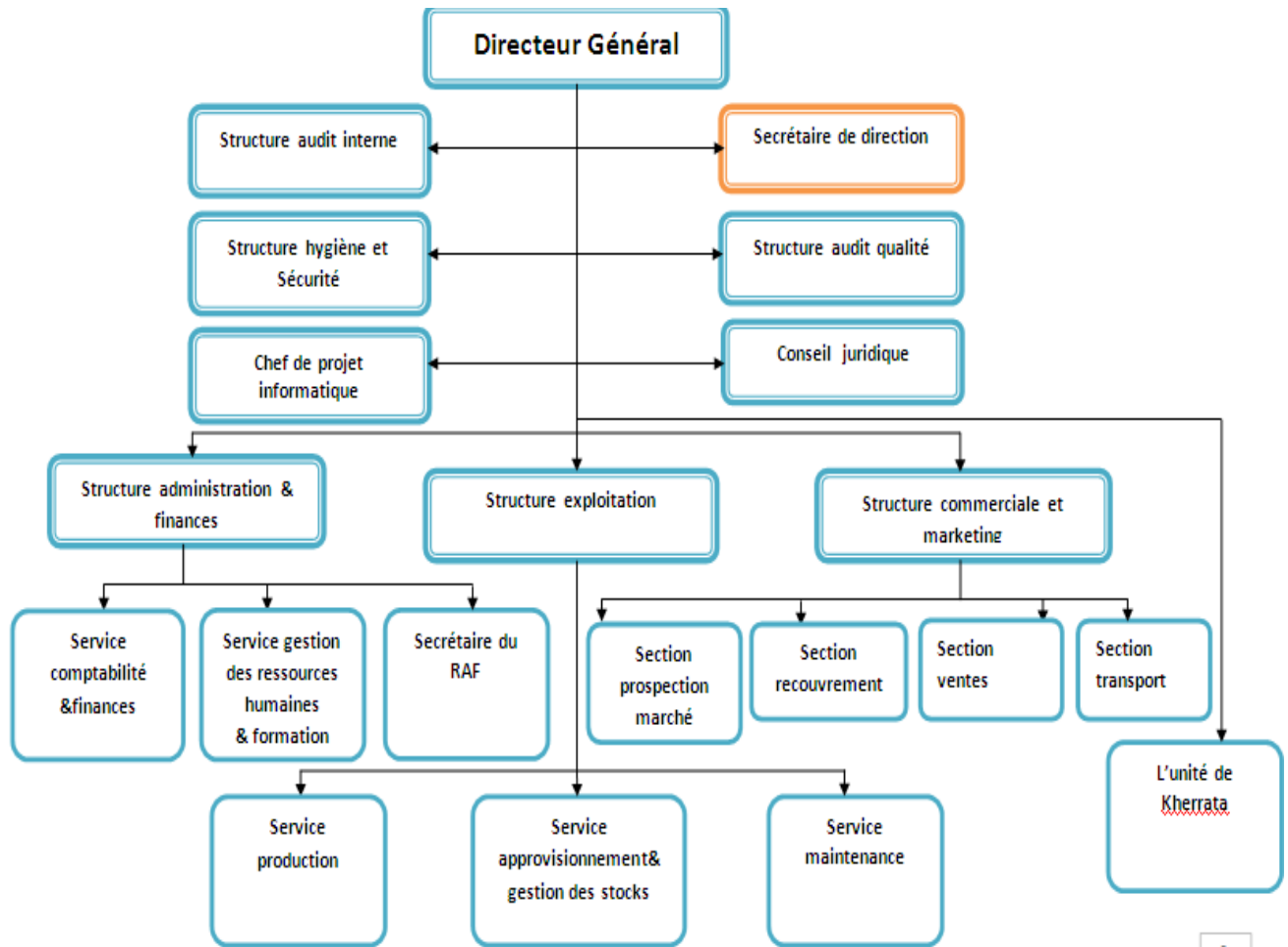
Ce dernier point est le résultat d'un abus d'autorité, de certaines personnes Utilisent leurs positions hiérarchiques pour intimider ou contraindre d'autres Travailleurs. Pour faire cesser la violence psychologique, il f une vraie volonté de changement de la part des responsables d'entreprises, mais aussi de chacun des salariés, quelle que soit leurs positions hiérarchiques dans l'entreprise pour

Assurer leurs bien-être au travail.

La meilleure façon de prévenir la violence psychologique au travail consiste à favoriser une attitude de respect à l'égard des collègues et des responsables dans le milieu de travail. en matière de protection de la santé physique et psychologique en milieu de travail. L'article 4 de la Charte die que « toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation ». Également, l'article 46 précise que « toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».

# **ANNEXES**

## Annexe 01 : l'organigramme





## Annexe 02 : les données de questionnaire sur logiciel SPSS

\*Sans titre2.sav [Ensemble\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Marketing direct Graphes Utilitaires Fenêtre Aide

|    | Nom            | Type      | Largeur | Décimales | Etiquette                      | Valeurs          | Manquant | Colonnes | Align  | Mesure    | Rôle   |
|----|----------------|-----------|---------|-----------|--------------------------------|------------------|----------|----------|--------|-----------|--------|
| 1  | sexe           | Chaîne    | 8       | 0         | sexe d'employée                | {1, h}...        | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 2  | genre          | Numérique | 8       | 0         | age d'employée                 | {1, 20à30}...    | Aucun    | 8        | Centre | Echelle   | Entrée |
| 3  | EtatCivil      | Numérique | 8       | 0         | situation matrimoniale         | {1, marié}...    | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 4  | niveau         | Numérique | 8       | 0         | niveau d'instruction           | {1, sans niv...} | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 5  | catsopro       | Numérique | 8       | 0         | catégorie socio profession...  | {1, agent de...} | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 6  | année          | Numérique | 8       | 0         | l'année d'ancienneté           | {1, 1à5}...      | Aucun    | 8        | Centre | Ordinales | Entrée |
| 7  | VP.axe1RT.Q1   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 8  | VP.axe1RT.Q2   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 9  | VP.axe1RT.Q3   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 10 | VP.axe1RT.Q4   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 11 | VP.axe1RT.Q5   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 12 | VP.axe1RT.Q8   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 13 | VP.axe1RT.Q9   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 14 | VP.axe1RT.Q11  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rel...  | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 15 | VP.axe2IS.Q12  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.liso... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 16 | VP.axe2IS.Q13  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.liso... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 17 | VP.axe2IS.Q16  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.liso... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 18 | VP.axe2IS.Q17  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.liso... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 19 | VP.axe3TPM.Q19 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.les ... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 20 | VP.axe3TPM.Q20 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.les ... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 21 | VP.axe3TPM.Q23 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.les ... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 22 | VP.axe4AP.Q24  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 23 | VP.axe4AP.Q25  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 24 | VP.axe4AP.Q31  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 25 | VP.axe4AP.Q34  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}...      | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

\*Sans titre2.sav [Ensemble\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Marketing direct Graphes Utilitaires Fenêtre Aide

|    | Nom           | Type      | Largeur | Décimales | Etiquette                      | Valeurs     | Manquant | Colonnes | Align  | Mesure    | Rôle   |
|----|---------------|-----------|---------|-----------|--------------------------------|-------------|----------|----------|--------|-----------|--------|
| 25 | VP.axe4AP.Q34 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 26 | VP.axe4AP.Q35 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 27 | VP.axe4AP.Q36 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 28 | VP.axe4AP.Q37 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 29 | VP.axe5VM.Q38 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 30 | VP.axe5VM.Q40 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 31 | VP.axe5VM.Q41 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 32 | VP.axe5VM.Q42 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 33 | VP.axe5VM.Q43 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 34 | VP.axe5VM.Q44 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 35 | VP.axe5VM.Q45 | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 36 | BE.Q1         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 37 | BE.Q2         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 38 | BE.Q3         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 39 | BE.Q4         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 40 | BE.Q5         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 41 | BE.Q6         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 42 | BE.Q7         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 43 | BE.Q8         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 44 | BE.Q9         | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 45 | BE.Q10        | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 46 | BE.Q11        | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 47 | BE.Q12        | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 48 | BE.Q13        | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

# Annexes

\*Sans titre2.sav [Ensemble\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Marketing direct Graphes Utilitaires Fenêtre Aide

|    | Nom    | Type      | Largeur | Décimales | Etiquette                      | Valeurs     | Manquant | Colonnes | Align  | Mesure    | Rôle   |
|----|--------|-----------|---------|-----------|--------------------------------|-------------|----------|----------|--------|-----------|--------|
| 49 | BE.Q14 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 50 | BE.Q15 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 51 | BE.Q16 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 52 | BE.Q17 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 53 | BE.Q18 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 54 | BE.Q19 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 55 | BE.Q20 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 56 | BE.Q21 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 57 | BE.Q22 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 58 | BE.Q23 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 59 | BE.Q24 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 60 | BE.Q25 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 61 | BE.Q26 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 62 | BE.Q27 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 63 | BE.Q28 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 64 | BE.Q29 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 65 | BE.Q30 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 66 | BE.Q31 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 67 | BE.Q32 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 68 | BE.Q33 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 69 | BE.Q34 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 70 | BE.Q35 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 71 | BE.Q36 | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 72 | VP.RT  | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rela... | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Nominales | Entrée |

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

\*Sans titre2.sav [Ensemble\_de\_données1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Marketing direct Graphes Utilitaires Fenêtre Aide

|    | Nom      | Type      | Largeur | Décimales | Etiquette                      | Valeurs     | Manquant | Colonnes | Align  | Mesure    | Rôle   |
|----|----------|-----------|---------|-----------|--------------------------------|-------------|----------|----------|--------|-----------|--------|
| 55 | BE.Q20   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 56 | BE.Q21   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 57 | BE.Q22   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 58 | BE.Q23   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 59 | BE.Q24   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 60 | BE.Q25   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 61 | BE.Q26   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 62 | BE.Q27   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 63 | BE.Q28   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 64 | BE.Q29   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 65 | BE.Q30   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 66 | BE.Q31   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 67 | BE.Q32   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 68 | BE.Q33   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 69 | BE.Q34   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 70 | BE.Q35   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 71 | BE.Q36   | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | {1, oui}... | Aucun    | 8        | Centre | Nominales | Entrée |
| 72 | VP.RT    | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.rela... | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Nominales | Entrée |
| 73 | VP.IS    | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.isol... | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Nominales | Entrée |
| 74 | VP.TPM   | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.les ... | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Nominales | Entrée |
| 75 | VP.AP    | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.fatt... | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Nominales | Entrée |
| 76 | VP.VM    | Numérique | 8       | 0         | violence psychologique.viol... | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Nominales | Entrée |
| 77 | Bienêtre | Numérique | 8       | 0         | bien être                      | Aucun       | Aucun    | 10       | Centre | Echelle   | Entrée |
| 78 |          |           |         |           |                                |             |          |          |        |           |        |

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

# Annexes

21 : sexe 2 Visible : 77 variables sur 77

|    | sexe | genre | EtatCivil | niveau | catsopro | année | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.axe1RT.Q | VP.a: |
|----|------|-------|-----------|--------|----------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| 1  | 1    | 1     | 1         | 1      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 2  | 1    | 1     | 1         | 1      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 3  | 1    | 1     | 1         | 1      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 4  | 1    | 1     | 1         | 2      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 5  | 1    | 1     | 1         | 2      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 6  | 1    | 1     | 1         | 2      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 7  | 1    | 1     | 1         | 2      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 8  | 1    | 1     | 1         | 2      | 1        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 9  | 1    | 1     | 1         | 2      | 1        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 10 | 1    | 2     | 1         | 2      | 1        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 11 | 1    | 2     | 1         | 3      | 1        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 12 | 1    | 2     | 1         | 3      | 1        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 13 | 1    | 2     | 1         | 3      | 1        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 14 | 2    | 1     | 1         | 3      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 15 | 2    | 1     | 1         | 3      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 16 | 2    | 1     | 1         | 3      | 3        | 1     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 17 | 2    | 1     | 1         | 3      | 3        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 18 | 2    | 1     | 1         | 3      | 3        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 19 | 2    | 1     | 1         | 4      | 3        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 20 | 2    | 1     | 1         | 4      | 3        | 2     | 2           | 2           | 1           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 21 | 2    | 1     | 1         | 4      | 3        | 2     | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |
| 22 | 1    | 2     | 1         | 3      | 1        | 2     | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1     |

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

## Annexe 03:

### Les résultats de régression d'hypothèse 1 les relations de travail :

#### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,766 <sup>a</sup> | ,587   | ,578          | 1,605                           |

a. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique, relation de travail

b. Variable dépendante : bien être

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 175,620          | 1   | 175,620            | 68,169 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | Résidu     | 123,660          | 48  | 2,576              |        |                   |
|        | Total      | 299,280          | 49  |                    |        |                   |

a. Variable dépendante : bien être

b. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique, relation de travail

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Modèle |   | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t     | Sig. |
|--------|---|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
|        |   | A                             | Erreur standard | Bêta                      |       |      |
| 1      | (Constante)                                 | 30,621                        | 3,430           |                           | 8,927 | ,000 |
|        | violence psychologique, relation de travail | 2,021                         | ,245            | ,766                      | 8,256 | ,000 |

a. Variable dépendante : bien être

## Annexes

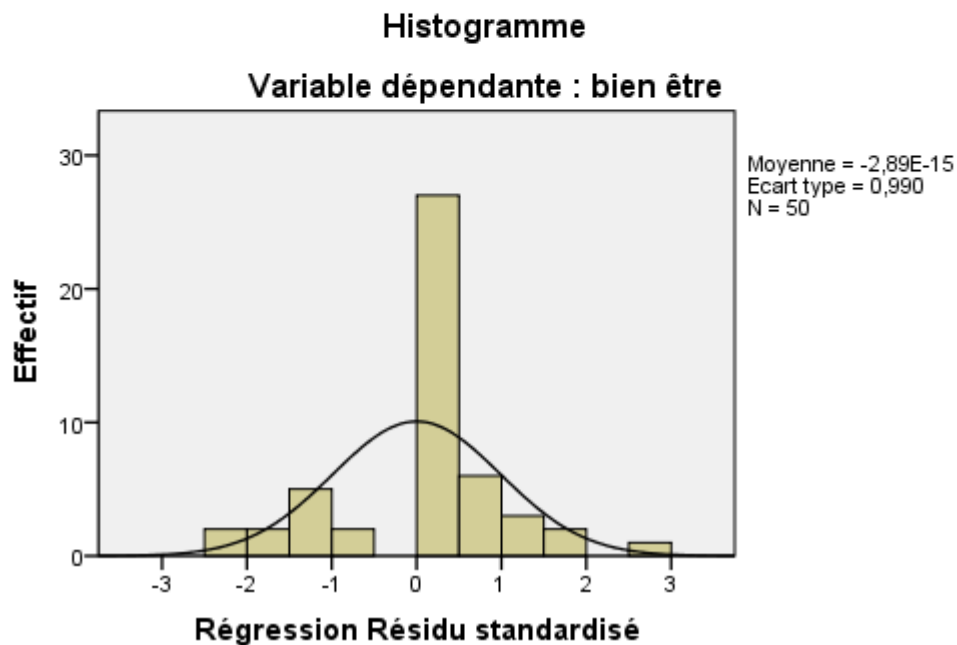
---

### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart-type | N  |
|------------------|---------|---------|---------|------------|----|
| Prévision        | 54,88   | 62,96   | 58,88   | 1,893      | 50 |
| Résidu           | -3,878  | 4,080   | ,000    | 1,589      | 50 |
| Erreur Prévision | -2,114  | 2,157   | ,000    | 1,000      | 50 |
| Erreur Résidu    | -2,416  | 2,542   | ,000    | ,990       | 50 |

a. Variable dépendante : bien être

## Diagrammes



## Annexes

### \*Les résultats de régression d'hypothèse 2 l'isolement systématique:

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,148 <sup>a</sup> | ,022   | ,801          | 2,470                           |

a. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique isolement systématique

b. Variable dépendante : bien être

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                  |     |                    |       |                   |
|--------------------|------------|------------------|-----|--------------------|-------|-------------------|
| Modèle             |            | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D     | Sig.              |
| 1                  | Régression | 6,528            | 1   | 6,528              | 1,070 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Résidu     | 292,752          | 48  | 6,099              |       |                   |
|                    | Total      | 299,280          | 49  |                    |       |                   |

a. Variable dépendante : bien être

b. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique isolement systématique

| Coefficients <sup>a</sup> |   |                               |                 |                           |        |      |
|---------------------------|---|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
| Modèle                    |   | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | T      | Sig. |
|                           |   | A                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1                         | (Constante)                                   | 57,575                        | 1,309           |                           | 43,999 | ,000 |
|                           | violence psychologique isolement systématique | ,217                          | ,209            | ,148                      | 1,035  | ,000 |

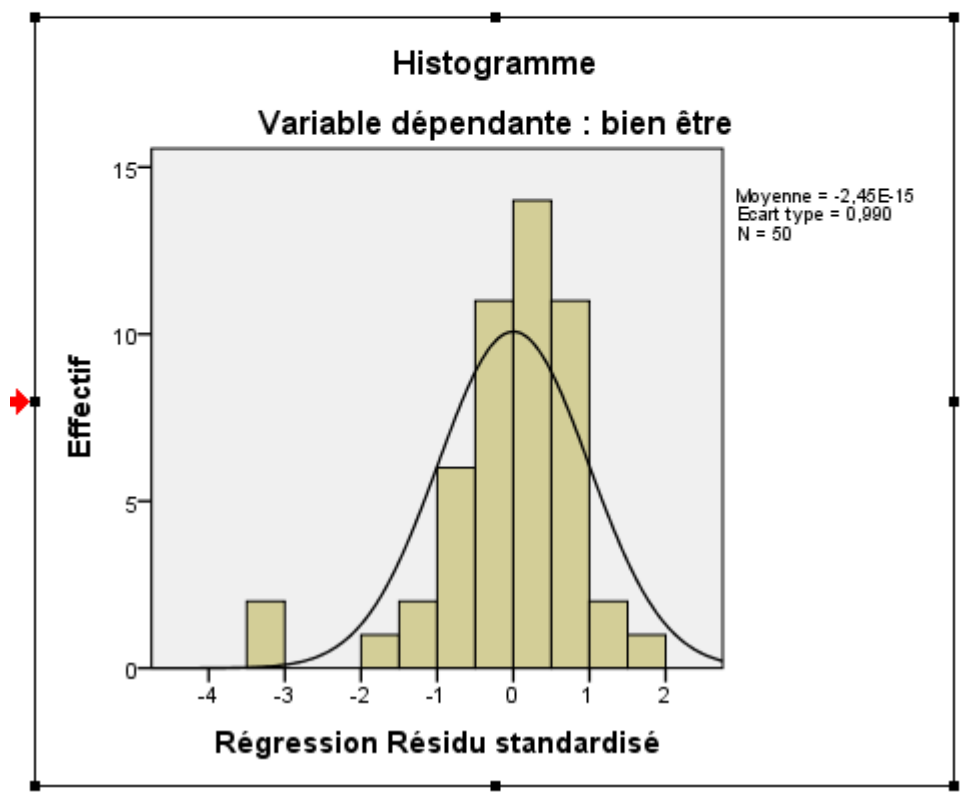
## Annexes

### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart-type | N  |
|------------------|---------|---------|---------|------------|----|
| Prévision        | 58,44   | 59,31   | 58,88   | ,365       | 50 |
| Résidu           | -7,442  | 4,341   | ,000    | 2,444      | 50 |
| Erreur Prévision | -1,199  | 1,176   | ,000    | 1,000      | 50 |
| Erreur Résidu    | -3,014  | 1,758   | ,000    | ,990       | 50 |

a. Variable dépendante : bien être

### Diagrammes



## Annexes

### \*les résultats de régression d'hypothèse3 modification des tâches professionnelles:

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,027 <sup>a</sup> | ,021   | ,620          | 2,496                           |

a. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique.les tâches professionnelle sont modifiées,comme punition

b. Variable dépendante : bien être

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D    | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|--------------------|------|-------------------|
| 1      | Régression | ,213             | 1   | ,213               | ,134 | ,004 <sup>b</sup> |
|        | Résidu     | 299,067          | 48  | 6,231              |      |                   |
|        | Total      | 299,280          | 49  |                    |      |                   |

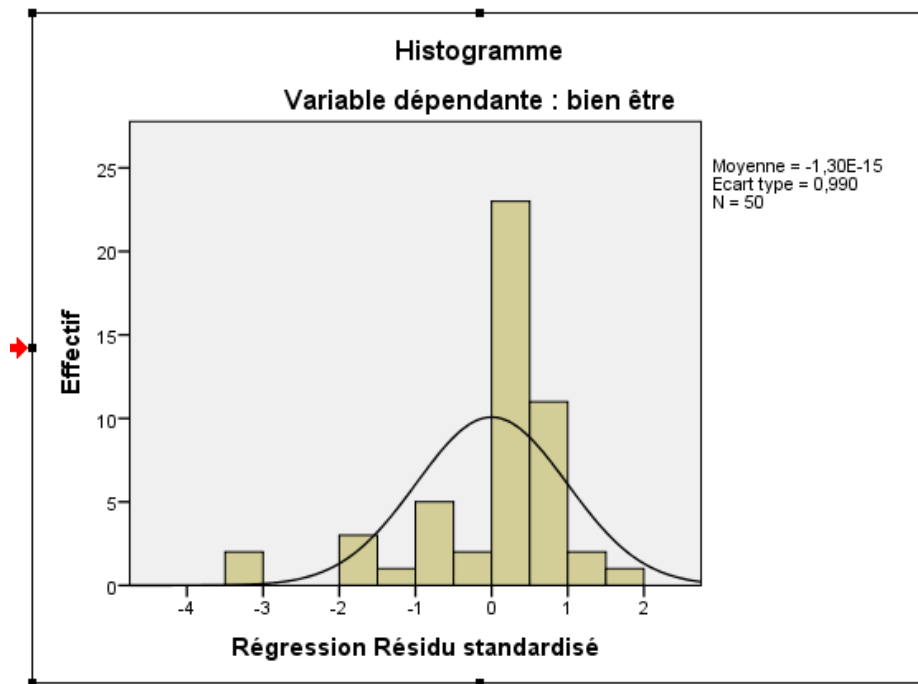
a. Variable dépendante : bien être

b. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique.les tâches professionnelle sont modifiées,comme punition

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Modèle |   | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. |
|--------|---|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
|        |   | A                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1      | (Constante)   | 59,067                        | 1,069           |                           | 55,266 | ,000 |
|        | violence psychologique.les tâches professionnelle sont modifiées,comme punition | -,044                         | ,240            | -,027                     | -,185  | ,004 |

Diagrammes



**\*les résultats de régression d'hypothèse 4 l'attaque sur la personne:**

**Récapitulatif des modèles<sup>a</sup>**

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,163 <sup>a</sup> | ,027   | ,706          | 2,463                           |

a. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique, l'attaque sur la personne

b. Variable dépendante : bien être

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D     | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|--------------------|-------|-------------------|
| 1      | Régression | 7,988            | 1   | 7,988              | 1,316 | ,000 <sup>b</sup> |

|  |        |         |    |       |  |  |
|--|--------|---------|----|-------|--|--|
|  | Résidu | 291,292 | 48 | 6,069 |  |  |
|  | Total  | 299,280 | 49 |       |  |  |



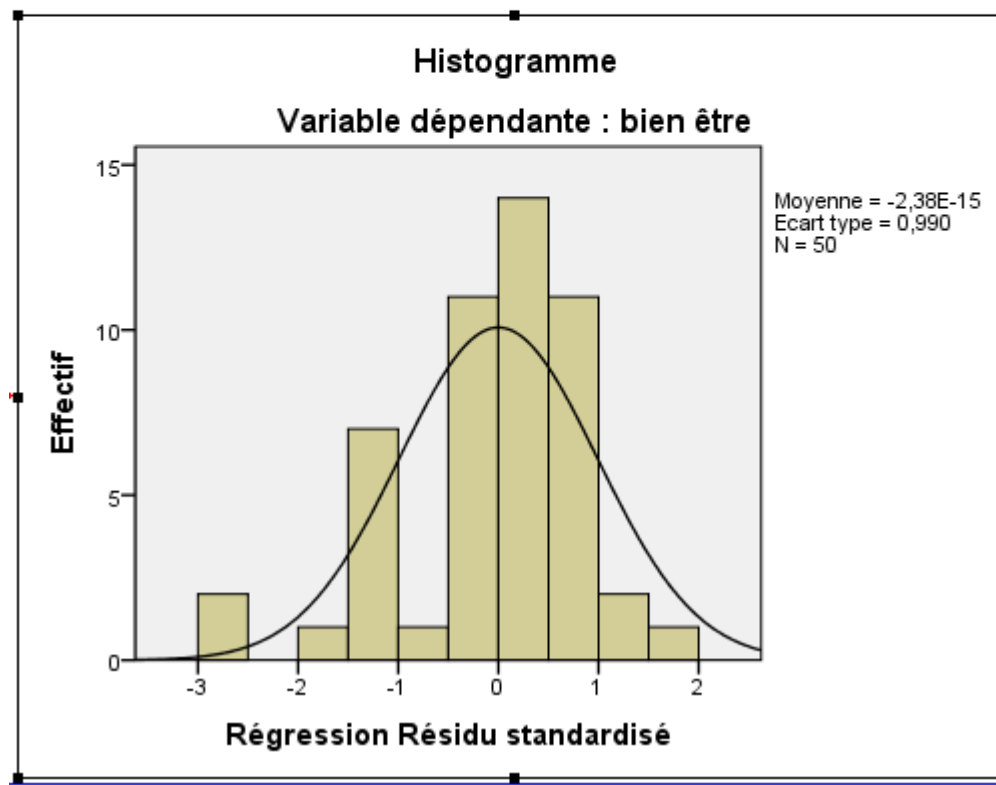
## Annexes

Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart-type | N  |
|------------------|---------|---------|---------|------------|----|
| Prévision        | 58,35   | 59,51   | 58,88   | ,404       | 50 |
| Résidu           | -7,352  | 4,316   | ,000    | 2,438      | 50 |
| Erreur Prévision | -1,309  | 1,572   | ,000    | 1,000      | 50 |
| Erreur Résidu    | -2,984  | 1,752   | ,000    | ,990       | 50 |

a. Variable dépendante : bien être

## Diagrammes



**\*les résultats de régression d'hypothèse 5 la violence et menace de violence:**

**Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,520 <sup>a</sup> | ,271   | ,256          | 2,132                           |

a. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique. violence et menaces de violence

b. Variable dépendante : bien être

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 81,053           | 1   | 81,053             | 17,828 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | Résidu     | 218,227          | 48  | 4,546              |        |                   |
|        | Total      | 299,280          | 49  |                    |        |                   |

a. Variable dépendante : bien être

b. Valeurs prédites : (constantes), violence psychologique. violence et menaces de violence

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Modèle |   | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. |
|--------|---|-------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|
|        |   | A                             | Erreur standard | Bêta                      |        |      |
| 1      | (Constante)   | 51,577                        | 1,756           |                           | 29,377 | ,000 |
|        | violence psychologique. violence et menaces de violence | ,601                          | ,142            | ,520                      | 4,222  | ,000 |

a. Variable dépendante : bien être

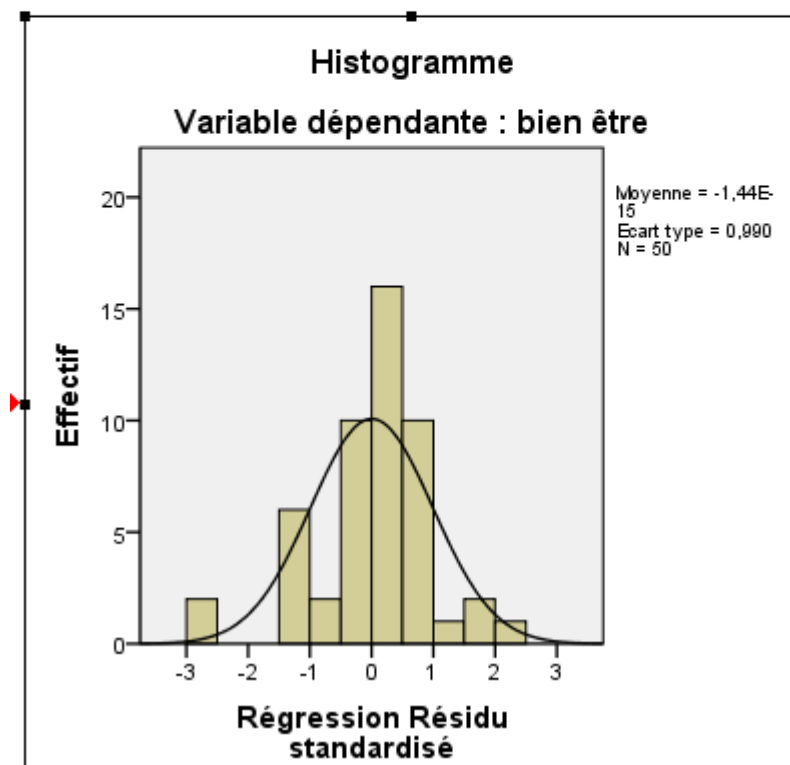
## Annexes

Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                  | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart-type | N  |
|------------------|---------|---------|---------|------------|----|
| Prévision        | 56,38   | 59,99   | 58,88   | 1,286      | 50 |
| Résidu           | -5,382  | 4,817   | ,000    | 2,110      | 50 |
| Erreur Prévision | -1,943  | ,859    | ,000    | 1,000      | 50 |
| Erreur Résidu    | -2,524  | 2,259   | ,000    | ,990       | 50 |

a. Variable dépendante : bien être

## Diagrammes



**\*les résultats de la fiabilité de l'échantillon sélectionné de la violence psychologique :**

### **Echelle : TOUTES LES VARIABLES**

#### **Récapitulatif de traitement des observations**

|                     | N  | %     |
|---------------------|----|-------|
| Observations Valide | 50 | 100,0 |
| Exclus <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total               | 50 | 100,0 |

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### **Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,833              | 10                |

**\*les résultats de la fiabilité de de bien être :**

### **Echelle : TOUTES LES VARIABLES**

#### **Récapitulatif de traitement des observations**

|                     | N  | %     |
|---------------------|----|-------|
| Observations Valide | 50 | 100,0 |
| Exclus <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total               | 50 | 100,0 |

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### **Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,590              | 10                |

Annexe 04 :

\*test de validation et fiabilité de violence psychologique au travail

| Statistiques de fiabilité |  |                   |
|---------------------------|--|-------------------|
| Alpha de Cronbach         | Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés | Nombre d'éléments |
| ,941                      | ,965   | 31                |

Test de validité de violence psychologique :

|         | 1     | 2     | T3    | 4    | T5   | T6   | 1    | VP,IS2 | 3    | VP,IS4 | P1   | TP2  | P3   | P1   | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 1    | M2   | 3    | M4   | VM5  | VM6  |
|---------|-------|-------|-------|------|------|------|------|--------|------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| VP,RT1  | 1,00  |       |       |      |      |      |      |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,RT2  | -0,61 | 1,00  |       |      |      |      |      |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,RT3  | -0,61 | 1,00  | 1,00  |      |      |      |      |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,RT4  | 0,61  | -0,38 | -0,38 | 1,00 |      |      |      |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,RT5  | 0,41  | -0,25 | -0,25 | 0,67 | 1,00 |      |      |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,RT6  | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 |      |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,IS1  | 0,69  | -0,88 | -0,88 | 0,43 | 0,28 | 0,96 | 1,00 |        |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,IS2  | 0,61  | -0,38 | -0,38 | 1,00 | 0,67 | 0,41 | 0,43 | 1,00   |      |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,IS3  | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 | 0,96 | 0,41   | 1,00 |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,IS4  | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 | 0,96 | 0,41   | 1,00 | 1,00   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,MPT1 | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 | 0,96 | 0,41   | 1,00 | 1,00   | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,MPT2 | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 | 0,96 | 0,41   | 1,00 | 1,00   | 1,00 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,MPT3 | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 | 0,96 | 0,41   | 1,00 | 1,00   | 1,00 | 1,00 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP1  | 0,67  | -0,92 | -0,92 | 0,41 | 0,27 | 1,00 | 0,96 | 0,41   | 1,00 | 1,00   | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP2  | 0,41  | -0,67 | -0,67 | 0,25 | 0,17 | 0,61 | 0,59 | 0,25   | 0,61 | 0,61   | 0,61 | 0,61 | 0,61 | 0,61 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP3  | 0,78  | -0,78 | -0,78 | 0,48 | 0,32 | 0,85 | 0,89 | 0,48   | 0,85 | 0,85   | 0,85 | 0,85 | 0,85 | 0,85 | 0,85 | 0,52 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP4  | 0,41  | -0,67 | -0,67 | 0,25 | 0,17 | 0,61 | 0,59 | 0,25   | 0,61 | 0,61   | 0,61 | 0,61 | 0,61 | 0,61 | 0,61 | 1,00 | 0,52 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP5  | 0,53  | -0,87 | -0,87 | 0,33 | 0,22 | 0,80 | 0,77 | 0,33   | 0,80 | 0,80   | 0,80 | 0,80 | 0,80 | 0,80 | 0,80 | 0,76 | 0,68 | 0,76 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP6  | 0,61  | -0,38 | -0,38 | 1,00 | 0,67 | 0,41 | 0,43 | 1,00   | 0,41 | 0,41   | 0,41 | 0,41 | 0,41 | 0,41 | 0,25 | 0,48 | 0,25 | 0,33 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |      |
| VP,AP7  | 0,61  | -0,38 | -0,38 | 1,00 | 0,67 | 0,41 | 0,43 | 1,00   | 0,41 | 0,41   | 0,41 | 0,41 | 0,41 | 0,41 | 0,25 | 0,48 | 0,25 | 0,33 | 1,00 | 1,00 |      |      |      |      |      |      |
| VP,VM1  | 0,72  | -0,85 | -0,85 | 0,44 | 0,30 | 0,92 | 0,96 | 0,44   | 0,92 | 0,92   | 0,92 | 0,92 | 0,92 | 0,92 | 0,56 | 0,92 | 0,56 | 0,74 | 0,44 | 0,44 | 1,00 |      |      |      |      |      |
| VP,VM2  | 1,00  | -0,61 | -0,61 | 0,61 | 0,41 | 0,67 | 0,69 | 0,61   | 0,67 | 0,67   | 0,67 | 0,67 | 0,67 | 0,67 | 0,41 | 0,78 | 0,41 | 0,53 | 0,61 | 0,61 | 0,72 | 1,00 |      |      |      |      |
| VP,VM3  | 0,41  | -0,25 | -0,25 | 0,67 | 1,00 | 0,27 | 0,28 | 0,67   | 0,27 | 0,27   | 0,27 | 0,27 | 0,27 | 0,27 | 0,17 | 0,32 | 0,17 | 0,22 | 0,67 | 0,67 | 0,30 | 0,41 | 1,00 |      |      |      |
| VP,VM4  | 0,57  | -0,35 | -0,35 | 0,94 | 0,71 | 0,38 | 0,40 | 0,94   | 0,38 | 0,38   | 0,38 | 0,38 | 0,38 | 0,38 | 0,23 | 0,45 | 0,23 | 0,31 | 0,94 | 0,94 | 0,42 | 0,57 | 0,71 | 1,00 |      |      |
| VP,VM5  | 1,00  | -0,61 | -0,61 | 0,61 | 0,41 | 0,67 | 0,69 | 0,61   | 0,67 | 0,67   | 0,67 | 0,67 | 0,67 | 0,67 | 0,41 | 0,78 | 0,41 | 0,53 | 0,61 | 0,61 | 0,72 | 1,00 | 0,41 | 0,57 | 1,00 |      |
| VP,VM6  | 0,61  | -0,38 | -0,38 | 1,00 | 0,67 | 0,41 | 0,43 | 1,00   | 0,41 | 0,41   | 0,41 | 0,41 | 0,41 | 0,41 | 0,25 | 0,48 | 0,25 | 0,33 | 1,00 | 1,00 | 0,44 | 0,61 | 0,67 | 0,94 | 0,61 | 1,00 |

# Annexes

## \*test de validation et fiabilité de bien être au travail.

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés | Nombre d'éléments |
|-------------------|--|-------------------|
| ,601              | ,608   | 36                |

### Test de validité de bien-être :

|      | BE1   | BE2   | BE3   | BE4   | BE5   | BE6   | BE7   | BE8   | BE9   | BE10  | BE11  | BE12  | BE13  | BE14  | BE15  | BE16  | BE17  | BE18  | BE19  | BE20  | BE21  | BE22  | BE23  | BE24  | BE25  | BE26  | BE27  | BE28  | BE29  | BE30  | BE31  | BE32  | BE33  | BE34  | BE35  | BE36 |  |  |  |  |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--|--|--|--|
| BE1  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE2  | 0,76  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE3  | 1,00  | 0,76  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE4  | 0,53  | 0,41  | 0,53  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE5  | 0,51  | 0,67  | 0,51  | 0,27  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE6  | 0,51  | 0,67  | 0,51  | 0,27  | 1,00  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE7  | 0,53  | 0,41  | 0,53  | 1,00  | 0,27  | 0,27  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE8  | 0,80  | 0,61  | 0,80  | 0,67  | 0,41  | 0,41  | 0,67  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE9  | 0,76  | 1,00  | 0,76  | 0,41  | 0,67  | 0,67  | 0,41  | 0,61  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE10 | 0,51  | 0,67  | 0,51  | 0,27  | 1,00  | 1,00  | 0,27  | 0,41  | 0,67  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE11 | 1,00  | 0,76  | 1,00  | 0,53  | 0,51  | 0,51  | 0,53  | 0,80  | 0,76  | 0,51  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE12 | 0,22  | 0,17  | 0,22  | 0,41  | 0,11  | 0,11  | 0,41  | 0,27  | 0,17  | 0,11  | 0,22  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE13 | -0,76 | -1,00 | -0,76 | -0,41 | -0,67 | -0,67 | -0,41 | -0,61 | -1,00 | -0,67 | -0,76 | -0,17 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE14 | -0,56 | -0,74 | -0,56 | -0,30 | -0,90 | -0,90 | -0,30 | -0,45 | -0,74 | -0,90 | -0,56 | -0,12 | 0,74  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE15 | 0,29  | 0,22  | 0,29  | 0,53  | 0,15  | 0,15  | 0,53  | 0,36  | 0,22  | 0,15  | 0,29  | 0,76  | -0,22 | -0,16 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE16 | -0,13 | -0,10 | -0,13 | -0,25 | -0,07 | -0,07 | -0,25 | -0,17 | -0,10 | -0,07 | -0,13 | -0,61 | 0,10  | 0,08  | -0,47 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE17 | -0,17 | -0,13 | -0,17 | -0,31 | -0,08 | -0,08 | -0,31 | -0,21 | -0,13 | -0,08 | -0,17 | -0,76 | 0,13  | 0,09  | -0,58 | 0,81  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE18 | 0,17  | 0,13  | 0,17  | 0,31  | 0,08  | 0,08  | 0,31  | 0,21  | 0,13  | 0,08  | 0,17  | 0,76  | -0,13 | -0,09 | -0,58 | -0,81 | -1,00 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE19 | -0,22 | -0,17 | -0,22 | -0,41 | -0,11 | -0,11 | -0,41 | -0,27 | -0,17 | -0,11 | -0,22 | -1,00 | 0,17  | 0,12  | -0,76 | 0,61  | 0,76  | -0,76 | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE20 | -0,33 | -0,25 | -0,33 | -0,61 | -0,17 | -0,17 | -0,61 | -0,41 | -0,25 | -0,17 | -0,33 | -0,67 | 0,25  | 0,18  | -0,87 | 0,41  | 0,51  | -0,51 | 0,67  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE21 | -0,51 | -0,39 | -0,51 | -0,96 | -0,26 | -0,26 | -0,96 | -0,64 | -0,39 | -0,26 | -0,51 | -0,43 | 0,29  | 0,29  | -0,56 | 0,26  | 0,32  | -0,32 | 0,43  | 0,64  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE22 | -0,47 | -0,36 | -0,47 | -0,88 | -0,24 | -0,24 | -0,88 | -0,59 | -0,36 | -0,24 | -0,47 | -0,46 | 0,26  | 0,27  | -0,61 | 0,28  | 0,35  | -0,35 | 0,46  | 0,70  | 0,92  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE23 | -0,22 | -0,17 | -0,22 | -0,41 | -0,11 | -0,11 | -0,41 | -0,27 | -0,17 | -0,11 | -0,22 | -1,00 | 0,17  | 0,12  | -0,76 | 0,61  | 0,76  | -0,76 | 1,00  | 0,67  | 0,43  | 0,46  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE24 | -0,24 | -0,18 | -0,24 | -0,45 | -0,12 | -0,12 | -0,45 | -0,30 | -0,18 | -0,12 | -0,24 | -0,90 | 0,18  | 0,14  | -0,85 | 0,55  | 0,68  | -0,68 | 0,90  | 0,74  | 0,47  | 0,51  | 0,90  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE25 | -0,33 | -0,25 | -0,33 | -0,61 | -0,17 | -0,17 | -0,61 | -0,41 | -0,25 | -0,17 | -0,33 | -0,67 | 0,25  | 0,18  | -0,87 | 0,41  | 0,51  | -0,51 | 0,67  | 1,00  | 0,64  | 0,70  | 0,67  | 0,74  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE26 | -1,00 | -0,76 | -1,00 | -0,53 | -0,51 | -0,51 | -0,53 | -0,80 | -0,76 | -0,51 | -1,00 | -0,22 | 0,76  | 0,56  | -0,29 | 0,13  | 0,17  | -0,17 | 0,22  | 0,33  | 0,51  | 0,47  | 0,22  | 0,24  | 0,33  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE27 | -0,76 | -1,00 | -0,76 | -0,41 | -0,67 | -0,67 | -0,41 | -0,61 | -1,00 | -0,67 | -0,76 | -0,17 | 1,00  | 0,74  | -0,22 | 0,10  | 0,13  | -0,13 | 0,17  | 0,25  | 0,39  | 0,26  | 0,17  | 0,18  | 0,25  | 0,76  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE28 | -0,13 | -0,10 | -0,13 | -0,25 | -0,07 | -0,07 | -0,25 | -0,17 | -0,10 | -0,07 | -0,13 | -0,61 | 0,10  | 0,08  | -0,47 | 1,00  | 0,81  | -0,81 | 0,61  | 0,41  | 0,26  | 0,28  | 0,61  | 0,55  | 0,41  | 0,13  | 0,10  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE29 | -0,17 | -0,13 | -0,17 | -0,31 | -0,08 | -0,08 | -0,31 | -0,21 | -0,13 | -0,08 | -0,17 | -0,76 | 0,13  | 0,09  | -0,58 | 0,81  | 1,00  | -1,00 | 0,76  | 0,51  | 0,32  | 0,35  | 0,76  | 0,68  | 0,51  | 0,17  | 0,13  | 0,81  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE30 | -0,24 | -0,18 | -0,24 | -0,45 | -0,12 | -0,12 | -0,45 | -0,30 | -0,18 | -0,12 | -0,24 | -0,90 | 0,18  | 0,14  | -0,85 | 0,55  | 0,68  | -0,68 | 0,90  | 0,74  | 0,47  | 0,51  | 0,90  | 1,00  | 0,74  | 0,24  | 0,18  | 0,55  | 0,68  | 1,00  |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE31 | -0,24 | -0,18 | -0,24 | -0,45 | -0,12 | -0,12 | -0,45 | -0,30 | -0,18 | -0,12 | -0,24 | -0,90 | 0,18  | 0,14  | -0,85 | 0,55  | 0,68  | -0,68 | 0,90  | 0,74  | 0,47  | 0,51  | 0,90  | 1,00  | 0,74  | 0,24  | 0,18  | 0,55  | 0,68  | 1,00  |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE32 | -0,13 | -0,10 | -0,13 | -0,25 | -0,07 | -0,07 | -0,25 | -0,17 | -0,10 | -0,07 | -0,13 | -0,61 | 0,10  | 0,08  | -0,47 | 1,00  | 0,81  | -0,81 | 0,61  | 0,41  | 0,26  | 0,28  | 0,61  | 0,55  | 0,41  | 0,13  | 0,10  | 1,00  |       |       |       |       |       |       |       |      |  |  |  |  |
| BE33 | -0,45 | -0,34 | -0,45 | -0,84 | -0,23 | -0,23 | -0,84 | -0,54 | -0,34 | -0,23 | -0,45 | -0,49 | 0,24  | 0,25  | -0,64 | 0,30  | 0,37  | -0,37 | 0,49  | 0,73  | 0,88  | 0,96  | 0,49  | 0,54  | 0,73  | 0,45  | 0,24  | 0,30  | 0,37  | 0,54  | 0,54  | 0,30  | 1,00  |       |       |      |  |  |  |  |
| BE34 | -0,45 | -0,34 | -0,45 | -0,84 | -0,23 | -0,23 | -0,84 | -0,54 | -0,34 | -0,23 | -0,45 | -0,49 | 0,24  | 0,25  | -0,64 | 0,30  | 0,37  | -0,37 | 0,49  | 0,73  | 0,88  | 0,96  | 0,49  | 0,54  | 0,73  | 0,45  | 0,24  | 0,30  | 0,37  | 0,54  | 0,54  | 0,30  | 1,00  |       |       |      |  |  |  |  |
| BE35 | -1,00 | -0,76 | -1,00 | -0,53 | -0,51 | -0,51 | -0,53 | -0,80 | -0,76 | -0,51 | -1,00 | -0,22 | 0,76  | 0,56  | -0,29 | 0,13  | 0,17  | -0,17 | 0,22  | 0,33  | 0,51  | 0,47  | 0,22  | 0,24  | 0,33  | 1,00  | 0,76  | 0,13  | 0,17  | 0,24  | 0,24  | 0,13  | 0,45  | 0,45  | 1,00  |      |  |  |  |  |
| BE36 | 0,33  | 0,25  | 0,33  | 0,61  | 0,17  | 0,17  | 0,61  | 0,41  | 0,25  | 0,17  | 0,33  | 0,67  | -0,25 | -0,18 | 0,87  | -0,41 | -0,51 | 0,51  | -0,67 | -1,00 | -0,64 | -0,70 | -0,67 | -0,74 | -1,00 | -0,33 | -0,25 | -0,41 | -0,51 | -0,74 | -0,74 | -0,41 | -0,73 | -0,73 | -0,33 | 1,00 |  |  |  |  |

### Annexe 04 : le questionnaire sur La violence psychologique et le bien être.

1<sup>em</sup> axe ;

#### 1. Les données personnelles :

(Cocher la réponse qui vous convient)

1. Sexe :      a). Homme       b). Femme   
2. Age :      a). 20 à 30       b). 31 à 40   
                  c). 41 à 50       d). Plus de 51

#### 3. Situation matrimoniale :

- a) Marié       b) célibataire       c) divorce

#### 2. Niveau d'instruction :

- a). Sans niveau       b). Primaire   
c). Moyen       d). Secondaire   
e). Universitaire

#### 3. Quelle est votre catégorie socio professionnelle ?

- a). Agent de maîtrise       b). Agent d'exécution   
c). Cadre

#### 4. quel est votre l'année d'ancienneté dans votre travail ?

- a) 1 à 5       b) 5 à10       c)10 à 15       d) plus de 15

### 2<sup>em</sup> axe. La violence psychologique au travail :

**Avez-vous été confronté(e) au travail à l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois ? Merci de cocher la ou les cases qui correspondent à votre situation.**

|  |  |
|--|--|
| <p><b>1. Par rapport à vos relations de travail</b></p> <p><input type="checkbox"/><sub>1</sub> Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer</p> <p><input type="checkbox"/><sub>2</sub> Vous êtes constamment interrompu(e) lorsque vous vous exprimez</p> <p><input type="checkbox"/><sub>3</sub> D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer</p> <p><i>On exerce sur vous une pression de diverses manières :</i></p> <p><input type="checkbox"/><sub>4</sub> On crie après vous, on vous injurie à haute voix</p> <p><input type="checkbox"/><sub>5</sub> Critique permanente à propos de votre travail</p> <p><input type="checkbox"/><sub>6</sub> Critique permanente à propos de votre vie privée</p> <p><input type="checkbox"/><sub>7</sub> Harcèlement téléphonique</p> <p><input type="checkbox"/><sub>8</sub> Menaces verbales</p> <p><input type="checkbox"/><sub>9</sub> Menaces écrites</p> <p><i>On vous refuse le contact de diverses manières :</i></p> <p><input type="checkbox"/><sub>10</sub> Regards ou gestes méprisants</p> <p><input type="checkbox"/><sub>11</sub> On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres</p> <p><b>2. On vous isole systématiquement</b></p> <p><input type="checkbox"/><sub>12</sub> On ne vous adresse pas la parole</p> <p><input type="checkbox"/><sub>13</sub> On ne veut pas être abordé par vous</p> <p><input type="checkbox"/><sub>14</sub> On vous a mis à un poste de travail qui vous isole des autres</p> <p><input type="checkbox"/><sub>15</sub> On interdit à vos collègues de vous parler</p> <p><input type="checkbox"/><sub>16</sub> On fait comme si vous n'existiez pas</p> <p><input type="checkbox"/><sub>17</sub> On s'adresse à vous seulement par écrit</p> <p><b>3. Vos tâches professionnelles sont modifiées, comme punition</b></p> <p><input type="checkbox"/><sub>18</sub> On ne vous confie aucune tâche, vous n'avez pas de travail</p> <p><input type="checkbox"/><sub>19</sub> On vous confie des tâches sans intérêt</p> <p><input type="checkbox"/><sub>20</sub> On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences</p> <p><input type="checkbox"/><sub>21</sub> On vous donne sans cesse de nouvelles tâches</p> <p><input type="checkbox"/><sub>22</sub> On vous confie des tâches humiliantes</p> <p><input type="checkbox"/><sub>23</sub> On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences</p> | <p><b>4. Attaques sur votre personne</b></p> <p><input type="checkbox"/><sub>24</sub> On dit du mal de vous dans votre dos</p> <p><input type="checkbox"/><sub>25</sub> On propage des rumeurs fausses sur vous</p> <p><input type="checkbox"/><sub>26</sub> On vous ridiculise devant les autres</p> <p><input type="checkbox"/><sub>27</sub> On vous soupçonne d'être psychiquement malade</p> <p><input type="checkbox"/><sub>28</sub> On veut vous contraindre à un examen psychiatrique</p> <p><input type="checkbox"/><sub>29</sub> On se moque d'un handicap que vous avez</p> <p><input type="checkbox"/><sub>30</sub> On imite votre allure, votre voix et vos gestes, afin de vous ridiculiser</p> <p><input type="checkbox"/><sub>31</sub> On attaque vos opinions politiques ou religieuses</p> <p><input type="checkbox"/><sub>32</sub> On attaque ou on se moque de vos origines</p> <p><input type="checkbox"/><sub>33</sub> Vous êtes obligé(e) de mener des travaux qui blessent votre conscience</p> <p><input type="checkbox"/><sub>34</sub> On juge votre travail de façon injuste et blessante</p> <p><input type="checkbox"/><sub>35</sub> On met vos décisions en question</p> <p><input type="checkbox"/><sub>36</sub> On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants</p> <p><input type="checkbox"/><sub>37</sub> On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles</p> <p><b>5. Violence et menaces de violence</b></p> <p><input type="checkbox"/><sub>38</sub> On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé</p> <p><input type="checkbox"/><sub>39</sub> Malgré votre mauvaise santé, vous êtes obligé(e) de faire un travail nuisible à votre santé</p> <p><input type="checkbox"/><sub>40</sub> On vous menace de violences corporelles</p> <p><input type="checkbox"/><sub>41</sub> On utilise des violences légères contre vous à titre d'avertissement</p> <p><input type="checkbox"/><sub>42</sub> Vous êtes physiquement maltraité(e)</p> <p><input type="checkbox"/><sub>43</sub> Quelqu'un vous occasionne des frais afin de vous nuire</p> <p><input type="checkbox"/><sub>44</sub> Quelqu'un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail</p> <p><input type="checkbox"/><sub>45</sub> On en vient à des agressions sexuelles envers vous</p> <p><b>6. Autres événements ou situations que vous souhaiteriez citer :</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
|--|--|

**Si vous n'avez été confronté(e) à aucune des situations précédentes (question 1 à 6 de la page précédente) au cours des 12 derniers mois, merci de passer directement aux questions 13 et 14 de cette page**



7. À quelle fréquence avez-vous été confronté(e) à une ou plusieurs de ces situations (question 1 à 6) au cours des 12 derniers mois ?

- <sub>1</sub> Tous les jours
- <sub>2</sub> Presque tous les jours
- <sub>3</sub> Au moins 1 fois par semaine
- <sub>4</sub> Au moins 1 fois par mois
- <sub>5</sub> Rarement

8. Pendant combien de temps avez-vous été confronté(e) à ces situations ? |\_\_|\_\_| années |\_\_|\_\_| mois

9. Êtes-vous encore aujourd'hui confronté(e) à ces situations ?

- <sub>1</sub> Oui, confronté(e) encore aujourd'hui
- <sub>2</sub> Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi
- <sub>3</sub> Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédent

10. Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

- <sub>1</sub> Collègue(s)
- <sub>2</sub> Supérieur(s) hiérarchique(s) ou personne(s) ayant une position hiérarchique supérieure à la votre
- <sub>3</sub> Subordonné(s)

*Sexe de cette (ces) personne(s)*

- <sub>1</sub> Homme(s)
- <sub>2</sub> Femme(s)
- <sub>3</sub> Aussi bien des hommes que des femmes

11. Combien de personnes se sont mises contre vous durant cette période ? |\_\_|\_\_| personnes

12. Avez-vous une (des) personne(s) vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes ?

*Oui*

- <sub>1</sub> Collègue
- <sub>2</sub> Supérieur
- <sub>3</sub> Responsable du personnel/des ressources humaines
- <sub>4</sub> Représentant du personnel, militant syndical
- <sub>5</sub> Inspection du travail, prud'hommes, avocat

- <sub>6</sub> Médecin du travail
- <sub>7</sub> Autre médecin
- <sub>8</sub> Assistante sociale, infirmière
- <sub>9</sub> Amis ou connaissances en dehors de l'entreprise
- <sub>10</sub> Membres de la famille, parents

*Non*

- <sub>11</sub> Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner, mais je l'aurais souhaité
- <sub>12</sub> Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner, je n'en avais pas besoin

13. La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

En utilisant cette définition, considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?

- <sub>1</sub> Oui
- <sub>2</sub> Non

Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous ?

- <sub>1</sub> à une mauvaise ambiance générale au travail
- <sub>2</sub> à une mauvaise organisation du travail
- <sub>3</sub> à des problèmes de management, d'encadrement
- <sub>4</sub> à des problèmes de compétition entre les gens
- <sub>5</sub> à l'envie, la jalousie
- <sub>6</sub> à un conflit ou un différend non résolu au travail
- <sub>7</sub> parce que l'on veut me faire partir de l'entreprise
- <sub>8</sub> parce que je suis différent(e) des autres, à cause de mon âge, sexe, nationalité, ou handicap...
- <sub>9</sub> ne sait pas

14. En utilisant également la définition précédente (question 13), pensez-vous avoir été témoin de violence psychologique envers une autre personne sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ?

- <sub>1</sub> Oui
- <sub>2</sub> Non

## Annexes

---

### 3<sup>em</sup> axe. Le bien-être :

(Vous cocher OUI ou NON)

#### VOS FONCTIONS SALARIALES :

- 1- Je suis satisfait de mon poste et de mon salaire. Oui  non
- 2- Mes fonctions correspondent à mes compétences et qualifications. Oui  non
- 3- Mon poste est en adéquation avec mes aspirations professionnelles. Oui  non
- 4- Ma charge de travail est équilibrée. Je m'ennuie parfois au bureau. Oui  non
- 5- Mes fonctions me permettent de continuer d'apprendre de nouvelles compétences ou de renforcer mon savoir-faire. Oui  non
- 6- Je trouve que mon travail est utile. Oui  non
- 7- J'aimerais changer de poste ou évoluer professionnellement. Oui  non

**Avez-vous des remarques plus précises à nous communiquer concernant vos fonctions salariales et la prise en compte de vos perspectives professionnelles ?**

.....  
.....  
.....

#### APPRÉCIATION DU CLIMAT DE L'ENTREPRISE :

- 1- Tous les salariés sont considérés de la même manière par la hiérarchie. Oui  non
- 2- Les critères d'évolution professionnelle (promotion, augmentation) sont clairs et équitables. Oui  non
- 3- L'ambiance est bonne au sein de mon équipe. Oui  non
- 4- Les salariés de l'entreprise me semblent épanouis. Oui  non
- 5- Je redoute de perdre mon emploi. Oui  non
- 6- J'ai déjà été victime ou j'ai assisté à des tensions psychologiques (harcèlement, menaces, mise à l'écart). Oui  non
- 7- Je peux facilement demander de l'aide à un collègue. Oui  non
- 8- Si vous avez déjà fait part de difficultés, les solutions apportées ont-elles répondu à vos attentes ? Oui  non

**Avez-vous des idées ou suggestions pour améliorer l'ambiance au sein de l'entreprise ?**

.....

## Annexes

---

.....  
.....

### MANAGEMENT :

1-J'entretiens de bonnes relations avec mes supérieurs. Oui  non

2-Mes objectifs de travail sont réalisables. Oui  non

3-Mon manager est à mon écoute et disponible. Oui  non

4-Je peux faire part à mon supérieur des problèmes rencontrés. Oui  non

5- Mon manager me laisse disposer de souplesse lorsque cela est nécessaire. Oui  non

6-Je peux demander de l'aide à mon manager sans crainte. Oui  non

7-Je suis félicité lorsque j'accomplis un travail de qualité, mon travail est reconnu à sa juste valeur. Oui  non

8-Mon manager est stimulant. Oui  non

### Que pensez-vous de l'organisation hiérarchique de l'entreprise ?

.....  
.....  
.....

### CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE :

1-Mon entreprise me laisse disposer de souplesse et d'autonomie concernant mes horaires de présence, dès lors que mon travail est réalisé. Oui  non

2-Je peux partir en congé aux dates qui me conviennent. Oui  non

3-Mon travail empiète sur ma vie personnelle. Oui  non

4-Je dois régulièrement emporter du travail à achever chez moi le soir ou durant mes vacances.

Oui  non

5-L'organisation de mon entreprise ne me gêne pas pour mener mes projets familiaux et personnels. Oui  non

### Si vous trouvez difficile de concilier vie personnelle et vie professionnelle, pouvez-vous nous détailler les points problématiques pour vous et le ou les solutions qu'il serait possible de vous apporter ?

.....  
.....  
.....

## Annexes

---

### CONFORT DU POSTE ET DES OUTILS DE TRAVAIL :

- 1-Je dispose d'un poste de travail confortable.    Oui     non
- 2-Des outils de qualités sont mis en œuvre pour que je puisse travailler efficacement.    Oui   
non
- 3-J'ai accès à tout le matériel dont j'ai besoin ou que je sollicite.    Oui     non
- 4-Je suis au calme pour me concentrer sur une tâche importante.    Oui     non
- 5-Le bruit m'empêche parfois de me concentrer.    Oui     non
- 6-La salle de pause est agréable.    Oui     non
- 7-Mon entreprise dispose de locaux chaleureux.    Oui     non
- 8-J'aimerais changer de poste ou évoluer professionnellement.    Oui     non

**Si l'entreprise prévoyait de réaliser quelques travaux d'aménagement, que préconiserez-vous en priorité ?**

.....  
.....

**RÉFÉRENCES**

**BIBLIOGRAPHIQUES**

**Références bibliographiques :**

**1/ Les ouvrages :**

1-Accourt Bernard & Séverine De THomaz. (2005). Facteurs organisationnels pouvant générer des violences au travail et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail. Quantitative : Louvain. Québec.

2-Ait boughima & K.winfaq & all. (2012).la violence psychologique en milieu du travail. Étude descriptive à propos de 80 cas. La revue de médecines légale : France, Elsevier Masson.

3-Conseil international des infirmières. (2000). Directives comment affronter la violence au travail : Fornara. Genève.

4-Di Martine Vittorio & Hoel Helge & cary & L.cooper.(2003).prévention du harcèlement et de la violence au travail. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Office des publications officielles des communautés européennes : Luxembourg.

5-Grebot Elisabeth. (2007). Harcèlement au travail : paris. Edition d'organisation Group Eyrolles.

6-Guedj Jan Paul. (2010). le harcèlement dans l'entreprise .Larousse : Paris.

7-Hashlafi Hamid. (2008). Harcèlement psychologique en milieu professionnel : Algérie, Dar Al-Gharb.

8-Hirigoyen Marie France. (1998). Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien. E édition la découverte et Syros : paris.

9-Leymann Heinz.(1990). Mobbing and psychological Terror at Workplaces, vol.5 No 2. springer publishing company.

10-Lorho Frank & Hilp Ulrich. (2001). le harcèlement moral au travail. Parlement Européen. Direction générale des études document de travail. Série affaires S O C I 1008.

11-Louche Claude.(2007).psychologie social des organisations : paris, Armand colin.2 éd.

12-Mérach Nacera. (2012). Harcèlement moral en milieu professionnel. Alger.

13-Moreau Sarah. Sandrine Guyot & al. (2010). Quand travailler expose a un risque d'agression. des incivilités aux violences physiques. Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles Revues n 0 288 : Paris.

14-poil pot Gwénaëlle & Racaboy .(2010).comprendre la violence au travail. le cas du harcèlement –psychologique.n 0 226. Humanisme et entreprise.

15-Rapport mondial sur la violence et la santé. (2002) : Le Caire. L'édition arabe a été publiée.

16-Vézina Michel & Dussault Julie. (2005). au delà de la relation bourreau-victime. dans l'analyse d'une situations de harcèlement psychologique au travail. revues org,/3155.

## **2/Les articles :**

1-Leymann heinz.(2007). La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail :le « Leymann Inventory of Psychological Terror » (LIPT).

## **3/Thèses et mémoires :**

1-Ait ouares .(2015). Violence psychologique au travail chez les employés de la fonction public (cas de lamiri de tizi ouzou . Thèse de magistère : alegeri.

2-Ait ouares.(2019). La corelation entre la Violence psychologique au travail et les troubles mentaux courant (TMC)chez les employés des institutions publiques algériennes thèse de doctorat : algeri.

3-Bachelard Olivier .le bien-être au travail. Préface de Nathalie Loiseau Éditions presses LEHESP..

- 4-Ben Brik Eric.(2010). la souffrance au travail au harcèlement moral vous voulez comprendre.conférence de CGT Laborit.CHU Poitiers : France.
- 5-Bernard Julhiet. baromètre de bien-être au travail des français état des lieux attentes et perspectives.1 ère édition. Novembre 2010.
- 6-Bilheran Ariane. la harcèlement moral 2ème ED .Armand Colin,2010. 6-Leymann Heinz . mobbing.la persécution au travail.ED Seuil ;paris,1996.
- 7-Charles André Pigeot.Romain Pigeot. le guide du bien-être au travail chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations. université lavan . Éditeur Eyrolles :Québec.
- 8-Cheristina Baudelot et Michel Gollac.le bonheur et le travail :en France. 2003
- 9-Diener. (1984).E subjective well-being.psychological bulletin..
- 10-Gérard valléry et Sylvain leduc.(2017). les risques psychosociaux 1 ère édition 2012.
- 11-Gérard valléry. Marc.Éric et Michel Dubois. Psychologie du travail et des organisations : 110. Notions clés.
- 12-Legro Jacin.(2004). Quand le travail donne les bleus au cœur intervention centrée sur la résilience et le pouvoir d’agir des personnes qui vivent de la violence psychologique au travail. Mémoire présentée à la faculté des études supérieures de l’université Laval : Québec.
- 13-Salma Harrami.(2020). RSE et Management des risques psychosociaux (RPS) « Le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés ». Gestion et management. Université Paul Valéry - Montpellier III. Français. Dans l’industrie Textile : Maroc.
- 14-Watson. Clark & (1988). Tellegen development and validation of brief measures of positive and negative affect.



**4/ Les lois et conventions internationales :**

1-La Déclaration universelle des droits de l'homme. Adoptée par la résolution 218 (3-3) de l'Assemblée générale le 10/12/1947 dans l'Historien.

2-Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté en la résolution 2200 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 16/12/1966 est entrée en vigueur le 01/01/1976.

3-.Loi n 2002-73 du 17/01/2002 de modernisation sociale. Journal officiel de la république française. de 18/01/2002. n 1008.

4-Loi algérienne du travail (2007) : Algérie. Maison d'édition Belkis.

**5/Sites internet :**

1-<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violences>

2-<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/modele-de-questionnaire-sur-le-bien-etre-au-travail>

3 -Http : /www.ReserchGate.net.mise par Nathalie Bernard novembre 2019.

4-Https: /www. INRS. fr.risques. Santé et sécurité au travail. Harcèlement moral et violence

5-Interne et leurs conséquences pour les salariés et l'entreprise.

6.Http:/www.Reseauconceptuel.umontreal.ca/rid=1205792092791\_1273418033\_2518/bien être au travail 001.camp.

7-Http :/arceos.fr.bien être au travail .8 novembre 2018.

## **Résumé :**

La violence psychologique au travail peut avoir un impact très négatif sur le bien-être des travailleurs. En effet, les victimes peuvent subir diverses formes de violence, d'intimidation ou de discrimination, qui peuvent entraîner un stress important et nuire à la santé mentale. Les conséquences de cette violence peuvent inclure des troubles anxieux, des troubles alimentaires, de la dépression, de la fatigue chronique, des troubles du sommeil, des pensées suicidaires et bien plus encore. Les employeurs ont donc un rôle important à jouer pour prévenir et contrer la violence psychologique au travail, afin d'assurer le bien-être et la santé mentale de leurs employés. On a présenté un bref cadre théorique relatif aux principaux phénomènes de violence psychologique au travail qui influences sur le bien-être des employés. Cette partie servira de manière première pour le traitement de ce phénomène au sein de l'entreprise Les Moulins de la Soummam « CIC ». Ce travail propose une étude empirique menée l'impact de la violence psychologique au travail sur le bien-être des salariés.

Sur le terrain, nous avons exposé l'ensemble des résultats de notre étude, grâce à l'interprétation des résultats on a pu montrer que la violence psychologique au travail influence sur le bien-être des salariés de Les Moulins de la Soummam, et a pu vérifier nos hypothèses.