

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option : sociologie de travail et des ressources humaines.

Le thème :

**La relation entre le climat de travail et la
santé chez les salariés**

Cas pratique : L'EPH AKLOUL Ali D'Akbou

Réalisé par :

M^{elle} LEDRISSI Sonia

M^{elle} LOUCIF Lydia

Encadré par :

Mr DJEFFAL Mokrane

Session juin 2015

Remerciements

Tout d'abord, nous remercions Dieu le très haut qui nous a donné du courage, et de la volonté pour pouvoir mener ce travail à terme.

Nous tenons à remercier notre encadreur, Mr DJEFFAL MOKRAN pour son encadrement et son orientation tout au long de notre travail. On tien a remercier Mme BOUKHDRA qui nous à toujours été présent pour nous aider et encourager dans l'accomplissement de ce travail il trouve ici l'expression de notre gratitude.

À tous les membres du jury, pour avoir accepté de juger ce travail, sachez que nous vous serons reconnaissantes pour toujours.

Sans oublier de remercier tous les enseignants de l'université de Bejaia, et a tout les salariés de l'EPH d'AKBOU.

On tien à remercier également tous celles et ceux qui ont contribué de prés ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Du fond du cœur merci à tous

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail du profond de mon cœur :

A toute ma famille sans exception, en particulier :

*Mes chers parents qui attendent et espèrent toujours ma réussite
qui m'ont soutenu durant mon cycle d'étude et à qui je ne rendrai
jamais assez ce qu'ils m'ont apporté toute ma vie.*

Mes chers sœurs Souhila et Mounira ainsi mes neveu et mes nièces

Mes chers frères Mouloud et Farid et Faycel et mes beaux

frères Kamel et Reda

A mon cher fiancé Lotfi

A tout mes amis(e)

A mon binôme Lydia

*A tout ceux qui ont marqué leur existence dans ma mémoire et que mon
stylo n'a pas cité, et celles et ceux qui m'ont aidé à l'accomplissement de
ce travail.*

Ledrissi Sonia

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail du profond de mon cœur :

A toute ma famille sans exception, en particulier :

*Mes chers parents qui attendent et espèrent toujours ma réussite
qui m'ont soutenu durant mon cycle d'étude et à qui je ne rendrai
jamais assez ce qu'ils m'ont apporté toute ma vie.*

Mes chères sœurs et belle sœurs à tout mes cousines et mes cousins

A mon fiancé Nassim

A toute la famille Loucif

A tout mes amis(e)

A mon binôme Sonia

*A tout ceux qui ont marqué leur existence dans ma mémoire et que mon
stylo n'a pas cité, et celles et ceux qui m'ont aidé à l'accomplissement de
ce travail.*

Loucif Lydia

La liste des abréviations :

Abréviation	Signification
AMT	Action au milieu de travail.
ANMT	Association nationale de médecine de travail.
BEP	Bien être psychologique.
DAS	Direction des Actions Sociales
DP	Détresse psychologique.
EPH	Etablissement public hospitalier
EPSP	Etablissement public sanitaire de proximité.
INPRP	Institut National De La Prévention Des Risques Professionnels
INRS	Institut Nationale de Recherche de la Santé au travail
GRH	Gestion des ressources humaines.
OMS	Organisation mondial de la santé.
SPT	Santé psychologique de travail

La liste des tableaux :

Numéro	Titre	Page
N°01	Les services d'hospitalisation	52
N° 02	La répartition de l'effectif de la catégorie d'âge	57
N° 03	La répartition de l'effectif selon le sexe	58
N° 04	La répartition de l'effectif de l'expérience	58
N°05	Les items du climat de travail	60
N°06	Les items de la santé au travail	60
N° 07	La corrélation entre un bon climat de travail et le niveau de bien-être chez les salariés	62
N° 08	La corrélation entre un bon climat de travail et le niveau de la détresse psychologique	63
N° 09	La corrélation entre le niveau du bien-être et le niveau de la détresse psychologique	64
N° 10	La différence de moyenne entre les hommes et les femmes concernant le climat de travail	65
N°11	La différence de moyenne entre les hommes et les femmes concernant le climat de travail	66
N° 12	La différence de moyenne entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique	67
N°13	La différence de moyenne entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique	67

Sommaire

Sommaire

Remerciements.

Dédicace.

La liste des abréviations.

La liste des tableaux.

Introduction.

Partie théorique.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique de recherche.

1.1 La Problématique	p3
1.2 Les hypothèses	p6
1.3 Définition des concepts clés.....	p7
1.4 Les raisons du choix de thème.....	p9
1.5 Les objectifs de la recherche.....	p9
1.6 Les études antérieures.....	p10

CHAPITRE II : Le climat de travail.

2.1 L'évolution historique de la notion climat de travail.....	p17
2.2 La définition de climat de travail.....	p20
2.3 Les dimensions de climat de travail.....	p23
2.4 Les types de climat de travail.....	p25
2.5 Les modèles théoriques de climat de travail.....	p27
2.5.1 Modèle de JAMES et JONES.....	p27
2.5.2 Modèle de BRUNET	p27

2.5.3	Modèle de ROY.....	p28
2.6	Les outils de mesure de climat de travail.....	p29

CHAPITRE III : La santé au travail.

3.1	L'évolution historique de la notion santé au travail.....	p31
3.2	La définition de santé au travail.....	p35
3.3	Les dimensions de santé au travail.....	p35
3.3.1	Le bien-être au travail.....	p35
3.3.2	La détresse au travail.....	p36
3.4	Les services de santé au travail.....	p37
3.5	Les modèles théoriques de santé au travail.....	p38
3.5.1	Modèle de KARAZEK	p38
3.5.2	Modèle de demande contrôle soutien.....	p39
3.5.3	Modèle Hédonique.....	p40
3.5.4	Modèle Eudémonique.....	p40
3.5.5	Modèle de R Masse.....	p42
3.6	Les outils de mesures de santé au travail.....	p42

Partie pratique

CHAPITRE IV : La méthodologie suivie sur le terrain.

1.1	La pré-enquête.....	p46
1.2	La présentation de l'organisme d'accueil.....	p48
1.3	Les caractéristiques de la population d'étude.....	p54
1.3.1	Les caractéristiques de l'échantillon d'étude.....	p53
1.3.2	L'échantillon d'étude.....	p56
1.4	La méthode de recherche suivie.....	p57

1.5 Les outils de collecte des données.....p58

CHAPITRE V : Analyse et interprétation des résultats.

Les résultats de l'étude.....p61

Conclusion.

La liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Introduction :

Dans chaque entreprise ou chaque organisation ou se trouve des travailleurs dans le processus de production est appelé à réaliser certain nombre d'activité dans un environnement du travail. Ce dernier constitue pour les personnes et les organisations un enjeu de plus en plus important, par ce que cet environnement apparait comme leur personnalité.

Depuis des années les entreprises s'intéressent beaucoup plus sur la production et sur ses objectifs et les besoins du travail, mais pas au facteur humain qui est considéré comme un principe de succès de chaque entreprise.

Par contre qu'il est évident de s'intéresser aux relations entre le climat du travail et la santé des salariés, du fait que l'environnement du travail a une influence importante sur la santé et le bien-être des salariés.

La santé en milieu du travail est devenue une question de plus en plus préoccupante dans tous les pays du monde.

Elle ne se limite pas à l'absence des maladies mais liée a un bon climat du travail, c'est le facteur qui a permet de déterminer le bien-être physique et mental des travailleurs à travers la sécurité, l'hygiène, les conditions de travail et la bonne relation entre les salariés et leurs superviseurs.

Dans cette optique, nous avons choisi ce thème la relation entre le climat du travail et la santé chez les salariés au sein de l'entreprise, notre choix s'est porté sur une études réalisée au niveau de l'EPH d'AKBOU "AKLOUL ALI ", pour cela nous avons opté pour le plan indicatif suivant, scindé en deux grandes parties :

La première partie consiste à insérer notre sujet dans son corpus théorique et qui contient trois chapitres. Le premier, il représente le cadre méthodologique, en se basant sur les raisons du choix du thème, l'objectif de la recherche, la

problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, les études antérieures. Et le deuxième chapitre sur le climat de travail, et le troisième chapitre c'est sur la santé au travail.

La deuxième partie c'est la partie pratique, elle est partagée en deux chapitres ; le premier est sur la méthodologie suivie sur le terrain consiste en la présentation de l'entreprise l'EPH d'AKBOU, les méthodes et les techniques utilisées, l'échantillonnage ; et le deuxième chapitre porte sur l'interprétation et l'analyse des données collectés, une conclusion générale, une liste bibliographique et les annexes.

***La partie
théorique***

Chapitre I
Cadre méthodologique
de la recherche

1-1) Problématique :

Le travail est une activité multidimensionnelle qui joue un rôle important dans la constitution de bien-être des salariés, il est considéré comme source de satisfaction des besoins de sécurité, est un moyen d'interaction des individus dans le milieu de travail. (Gollac et Vlckoff, 2000, p16).

L'étude de l'environnement du travail au sein des entreprises constitue pour les personnes et les organisations un enjeu de plus en plus important, et aussi devenu l'objet d'étude des chercheurs, des sociologues et des psychologues de travail.

Cependant ce concept prend ses racines dans les expérimentations de "kurt lewin", à travers ses études confirmait que le comportement est la fonction de la personne en interaction avec l'environnement avec lequel il se trouve.

« Les hommes qui constituent un atelier au travail, ne sont pas purement et simplement des individus, ils forment un groupe au sein duquel ils ont développés des habitudes, des relations entre eux et avec leurs supérieurs, avec leurs travail, avec le règlement de l'entreprise » (LAUFER.G et autres, p23).

A partir de ces interactions on peut dire que la qualité de climat du travail est définie par les comportements des salariés. Il est essentiel pour une entreprise de connaître les éléments qui caractérisent son climat du travail et cela par les bonnes relations entre eux et entre leur superviseur, et ces éléments sont très importants dans les organisations.

La création d'un climat de travail, nécessite de renforcer la capacité institutionnelle en élargissant l'accès au soin de santé en améliorant la qualité des services incombés aux responsables de la santé à tous les échelons de la gestion, leurs tâches consistent à accroître le développement de l'organisation, de ses programmes et réduire les risques liés à la santé.

Le climat du travail influence sur la santé des salariés, un bon climat de travail dans les organisations est nécessaire pour la continuité des activités de l'entreprise, ce qui représente que le service de la santé doit soutenir les employés et les protéger au milieu de travail par l'amélioration des conditions de travail, diminution des risques professionnels et renforcer les relations entre les membres de l'entreprise.

La santé au travail est devenue l'un des plus grands enjeux que doivent gérer les sociologues et les psychologues du travail contemporains « la santé occupe une place désormais central dans notre société, dans nos débats et dans nos préoccupations de tous les jours » (Carricaburu, 2004, p140)

Selon OMS 1990 «la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social quine consiste pas à une absence de maladie ou d'infirmité ».

En 2000, l'OMS définit également la santé comme « un état de bien-être lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté ».

La santé au travail ne se limite pas a l'absence des maladies mais liée a un bon climat de travail, c'est le facteur qui a permet de déterminer le bien-être physique et mental des travailleurs a travers la sécurité, l'hygiène, les conditions de travail.ect.

Dans les organisations, avoir des services de la sécurité et d'hygiène est obligatoire pour un bon climat du travail, cela améliore la satisfaction des salariés et leur sentiment de bien-être, il limite leur stress et améliore leur moral, il influence leur bon comportement, leur motivation et la façon de communiquer entre eux.

C'est dans ce souci que nous avons décidé d'entamer une étude sur la relation entre le climat de travail et la santé des salariés au sein d'une entreprise algérienne. Ceci nous incite donc à soulever le problème dans l'entreprise algérienne et plus exactement dans l'EPH d'AKBOU "AKLOUL ALI" et cette organisation constitue plus de 500 salariés, voir les médecins généralistes, les médecins spécialistes, et les paramédicaux, les agents de sécurité, et ceux qui travaillent au niveau de l'administration, mais notre étude vise exactement les médecins et les paramédicaux.

Enfin, notre principal souci, tout au long de cette étude, est de rechercher à comprendre et maîtriser la relation entre le climat de travail et la santé des salariés dans le milieu professionnel. Et pour cela nous avons procédé pour répondre aux questions suivantes :

- 1) Est-ce qu'il ya une corrélation entre le climat de travail et le niveau de bien-être chez les salariés de l'EPH d'Akbou ?
- 2) Est-ce qu'il ya une corrélation entre le climat du travail et la détresse psychologique ?
- 3) Est-ce qu'il ya une corrélation entre le niveau de bien-être et le niveau de détresse psychologique au travail ?
- 4) Est-ce qu'il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant leurs attitudes envers le climat du travail ?
- 5) Est-ce qu'il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique ?

1-2) Les hypothèses :

Selon Maurice Angers le terme hypothèse prend le sens d'un « énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs terme impliquant une vérification empirique » (Angers Maurice, 1997, P10)

Notre recherche porte principalement sur les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 :

- Il ya une corrélation positive entre un bon climat de travail et le niveau de bien-être chez les salariés.

Hypothèse 2 :

- Il ya une corrélation négative entre un bon climat de travail et la détresse psychologique.

Hypothèse 3 :

- Il ya une corrélation négative entre le niveau du bien-être et le niveau de détresse psychologique.

Hypothèse 4 :

- Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant leurs attitudes envers le climat de travail.

Hypothèse 5 :

- Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique.

1-3) La définition des concepts clés :**Définition théorique :****a) Le climat de travail :**

Considère comme une perception de l'individu de son environnement, une perception qui le verra influencé par les acteurs et le contexte dans lequel évolue l'individu au travail. Selon Martin Roy le climat de travail est composé de trois dimensions, la première est la relation avec le superviseur qui se définit comme la relation de l'individu avec son supérieur hiérarchique, concernant la transmission de l'information par ce dernier et qui désigne le degré auquel le superviseur diffuse à ses employés les informations qui lui provienne à l'intérieur de l'entreprise, la deuxième c'est la relation avec les collègues qui ce définit comme le type de relation d'échange et de contacte qui s'établissent entre les acteurs d'une même organisation, de relation affective et d'intimité entre les collègues, et la troisième c'est le climat immédiat qui se définit comme tout les aspects relia à l'environnement interne proche de l'employé, qui concernent plus spécifiquement les conditions de travail. (Martin Roy, 2009, p48)

Définition opérationnelle :

Ce concept désigne généralement la personnalité d'une organisation qui influence le comportement des travailleurs.

La relation avec le superviseur c'est la relation qui réunit l'employé avec leur responsable dans un milieu de travail ce qui concerne la répartition des tâches, la discussion des problèmes pour trouver des solutions afin de répondre aux besoins de ses employés.

La relation avec les collègues c'est la relation qui est entre les employés qui travaillent ensemble dans une organisation qui ont des buts communs et de réaliser des tâches communs pour obtenir leurs objectifs.

Le climat immédiat c'est le milieu de travail qui est un ensemble des conditions physique et les ressources disponible au sein de l'entreprise qui est proche de l'employé à savoir l'aménagement et la température et la sécurité...

a) La santé au travail :

En 2000, l’OMS définit également la santé mentale comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté. » (Marie-Claude Décarie, 2010, p2)

La définition opérationnelle :

C’est l’état de bien-être physique, mental, et social au travail qui permet au salarié de travailler dans des conditions favorable et de sentir aise afin de satisfaire leurs besoins de la vie.

➤ Le bien-être au travail :

Le concept du bien-être se définit comme l’ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travail est effectué. Tout employeur a l’obligation légale de garantir et promouvoir le BE de son personnel la ou il exerce son métier. Il doit veiller à optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa bonne santé (Véronique DAGENAI-DESMARAI,2010, p5)

La définition opérationnelle :

La notion de BE au travail regroupe : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale occasionnée par le travail (stress), l’hygiène du lieu de travail..., le BE au travail c’est que les employés se sentent aise dans leur milieu du travail.

➤ La détresse au travail :

La définition de la détresse psychologique se veut plus générale puisque celle-ci englobe dans un même temps de nombreux signes d’un déséquilibre psychique décrit par les notions de dépression et d’épuisement professionnel. Certains la définissent comme un ensemble de symptôme psychophysiologique et comportementaux répartis sur un continuum de temps (Marchand, 2004, p 62). On définit également la détresse psychologique comme un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l’anxiété,

l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976; Massé et coll., 1998).

La définition opérationnelle :

La détresse psychologique au travail c'est des troubles qui ont un impact sur la performance des travailleurs, leur motivation, leur satisfaction au travail sur leur santé et leur sécurité.

1-4) Les raisons de choix du thème :

L'importance du thème dans la sociologie du travail et des ressources humaines fait pour nous une grande raison pour le choix de ce sujet, en plus nous voulons savoir la différence entre la psychologie du travail et la sociologie du travail.

Alors les raisons de notre choix pour le thème sont dénombrées comme suite :

- Le thème climat de travail est un sujet plus récent qui nous a permis de savoir son importance pour l'EPH et aux médecins et des infirmiers aussi.
- L'importance de sujet qui aborde l'une des préoccupations majeure à savoir le lien qui est entre le climat organisationnel et la santé chez les salariés.
- S'approcher de plus en plus du milieu professionnel, et acquérir certaines connaissances en gestion des ressources humaines.

1-5) Les objectifs de la recherche :

Vue que notre recherche penche sur le climat organisationnel et la santé des salariés qui renvoie au bien-être ou à la qualité de vie au travail et notamment à la détresse psychologique nous voulons savoir :

- L'importance accordée par l'EPH d' AKBOU pour le climat du travail et la santé des salariés.

- Nous cherchons de faire une corrélation entre le climat du travail et la santé des salariés.
- Si il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant le climat du travail et la détresse psychologique.
- Si il ya une différence entre les hommes et femmes concernant leurs perception envers un bon climat au travail
- Et aussi nous voulons savoir est-ce qu'il ya une corrélation entre le bien-être et la détresse psychologique des salariés.

1-6) Les études antérieures :

1-6-1) la santé au travail : (I.N.P.R.P)

Profil national de la sécurité et sante au travail en Algérie.

L'évolution de la prévention des risques professionnels, depuis l'indépendance, s'est faite progressivement. Ayant hérité de la législation française en la matière, la prévention était prise en charge dans peu de secteurs sinon, absente.

Les différentes initiatives économiques et le déploiement industriel suivis de réformes et restructurations dans les organisations jusqu'à l'avènement des nouvelles technologies ont fait que la prévention soit prise en charge de façon multiforme. Le Ministère du Travail à travers ses structures et ses institutions a assuré une couverture évolutive aussi bien en matière de législation, d'assistance que de communication.

Cependant aujourd'hui, considérant l'orientation de l'Algérie vers une économie de marché une reconfiguration de l'action de prévention a été initiée par le Ministère du Travail afin de permettre aux entreprises, qui ont pris ou doivent prendre en considération de nouveaux paramètres, de disposer du référentiel nécessaire à leur adaptation.

Nous pouvons dire ainsi que face à de nouveaux problèmes, nous apportons de nouvelles réponses par une interaction dynamique entre les différents opérateurs et acteurs de la prévention.

Cette interaction se traduit par une articulation assez flexible des mécanismes de la prévention, permettant : un suivi de proximité de la réglementation, l'adaptation des normes liées à la sécurité et la santé au travail et leur intégration systématique aux schémas organisationnels des organismes et des entreprises.

Les enjeux de la prévention des risques professionnels tendent à :

- Protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- Créer un emploi de qualité
- Répondre aux obligations de la prévention
- Favoriser le dialogue social
- Contribuer à la performance de l'entreprise.

L'Algérie a mis en place tout un dispositif de prévention basé sur un ensemble de moyens :

- Législatifs et réglementaires
- Technique : services d'hygiène et sécurité, services de médecine du travail, Institut de Prévention des Risques Professionnels.....
- Des lieux de concertation : commission d'hygiène et de sécurité, Conseil national à l'hygiène, la sécurité et la médecine du Travail
- De contrôle : inspection du travail

(I.N.P.R.P, 2006, p 2)

Les études antérieures sur climat au travail :

Nous avons retenu trois études qui nous permis de bien saisir le concept. Il s'agit des travaux de l'Ickert (1974, cite par brunet 2001), Brooke ver et Al.(1979,cite par brunet 2001) et de Susan, Brian et Godin (1996).

Travaux de Susan, Brian et Godin (cite par Hassen, 2006)

Les travaux de ces chercheurs visent à faire ressortir les grandes lignes du climat organisationnel, tel que perçu par les personnels de trois ministres distincts en République Fédérale du Canada.

L'étude s'intéresse plus spécifiquement aux différences de perception du climat organisationnel selon le sexe, la catégorie professionnelle et la position hiérarchique des répondants.

Pour ce faire, les auteurs se sont servis d'un répertoire appelé vérification de la culture organisationnelle, les répondants ont indiqué dans quelle mesure chacun des 53 caractéristiques répertoriées correspondait à la perception de leur milieu de travail. Les résultats obtenus montrent que les femmes et les hommes ont partage de la même manière les caractérisations les plus représentatives de leur milieu et celle qui le sont le moins. Les caractéristiques les plus souvent relevées décrivent un climat intimidant, stressant accablement, frénétique, compétitif et bureaucratique.

Sur un plan plus positif, ces contextes ont été dits stimulants, efficaces et favorables à la responsabilité. Les femmes autant que les hommes ont dit que le climat de leur organisation ne pouvait être décrit comme très ennuyeux, tranquille, déroulant, hostile aux nouvelles idées ou sexistes. Sur le plan négatif, les femmes comme les hommes ont parlé d'un milieu dans lequel le moral était bas et où l'on manquait de soutien.

Toutefois, chaque groupe présente certaines particularités quant à sa perception du climat organisationnel. Même si, d'une manière générale, les femmes ne jugent pas leurs organisations comme extrêmement sexistes ou hostiles à leur endroit, elles sont plus portées que les hommes à les décrire comme telles.

En plus, les femmes, plus que les hommes, considèrent qu'elles ont de grandes possibilités d'avancement et que leur organisation sait récompenser un bon rendement.

Les gestionnaires masculins ont plus tendance que les femmes à considérer que leur contexte professionnel est tendu ; ce qui pourrait indiquer que leur moral est plus bas que celui des femmes. En effet, les résultats de l'étude montrent que pour les gestionnaires de niveau supérieur hommes et femmes, le milieu de travail paraît moins contraignant, moins stressant, plus plaisant, plus reconnaissant du bon rendement de mieux soutenu par la direction qu'il semble l'être pour les gestionnaires subalternes. (Paul Phoenix, 2007, p 30)

Travaux de Brook Over et al. (1979)

Dans leur étude sur le climat organisationnel au sein d'écoles, Brook Over et al. (1979), affirment que le climat organisationnel d'une école est composé de trois grands facteurs. Le premier est fondé sur la perception qu'ont les étudiants de leurs possibilités de succès dans le système, de leurs perceptions des attentes entretenues à leur sujet, des modes d'évaluation de leur rendement académique et des normes de l'école comme système social. La deuxième porte sur les enseignants et sur la perception qu'ils ont de ce qu'on attend d'eux, de l'évaluation de leur travail et des normes du système social. Enfin, le troisième facteur porte sur la perception qu'a le directeur vis-à-vis des autres membres de l'organisation, des attentes des étudiants, des normes et des efforts à faire pour améliorer la situation.

Brook over et al. , (1979) arrivent à la fin de leur étude à la conclusion suivante : (le climat organisationnel a un effet direct et immédiat sur le rendement scolaire des étudiants et qu'il est impossible de penser que le milieu socio-économique auquel appartiennent les élèves est le seul, ni même le plus important facteur d'explication de leur réussite). (Paul Phoenix, 2007, p 33)

Travaux de likert

Likert a mené une étude sur le climat qui prévaut dans une école. Il a identifié deux grands types de climat organisationnel correspondant à quatre systèmes de gestion.

a-Climatisation de type autoritaire :

Système 1 : autoritarisme exploiteur

Ce type de climat caractérisé par une absence de confiance de la direction envers les enseignants d'où la prise de décision uniquement par l'administration ; il y a beaucoup de menaces et de punitions ; ce qui implique les relations entre la direction et les enseignants.

Système2 : autoritarisme paternaliste

Ici, la direction a une confiance descendante envers les enseignants. Tout en prenant les décisions, la direction consulte individuellement les enseignants. Pour motiver les enseignants, les récompenses et les punitions, parfois, sont utilisées. Sous ce climat, les enseignants ont souvent l'impression de travailler dans un environnement stable et structuré.

b-Climat de type participatif :

Système3 : consultatif

Ici, la direction a une confiance moyenne envers les enseignants ; les récompenses, l'implication, et les punitions occasionnelles sont prises au

sommet, mais les décisions générales sont prises au sommet, mais les décisions spécifiques sont prises à des niveaux inférieurs. Le processus de contrôle est délégué aux échelons intermédiaires et inférieurs avec un sentiment de responsabilité. L'atteinte des objectifs constitue un type de gestion qui caractérise ce type de climat plutôt tyrannique.

Système4 : participation de groupe

Elle est marquée par une confiance complète de la direction envers les enseignants. Les décisions sont prises à tous les niveaux de l'organisation et la communication s'établit de façon ascendante et libérale.

La participation des enseignants et l'implication, l'établissement des objectifs de rendement en fonction des objectifs poursuivis contribuant à la motivation des enseignants. Le processus de contrôle est délégué à tous les échelons et tous les enseignants y sont fortement impliqués.

En fonction de cette classification des différents types de climat, des recherches de l'Ickert (1973 ; voir Owens, 1978) ont démontré que les organisations qui s'approchent du système 4 obtiennent une efficacité de 20 % à 40 % supérieure à celle qui se situent près du système 2. (Paul Phoenix, 2007, p 36)

Chapitre II

Le climat de travail

2.1) L'évolution historique de climat du travail :

L'environnement du travail a connu son développement depuis cinq décennies :

Les années cinquante : Bien que la notion de climat de travail soit pour ainsi dire inconnue Dans les années '50, c'est à cette époque que le cadre conceptuel qui marquera son développement ultérieur fut formulé par Kurt Lewin.

L'idée de climat est prise ces racines dans les expérimentations de ce chercheur qui avait suscité des climats sociaux artificiels le célèbre climat autocratique démocratique, d'après ses expériences il démontre que le monde social se divise entre comportement, personne et environnement.

Les années soixante : Les années soixante furent particulièrement fécondes pour le climat de Travail. Introduit en 1960 par Gellerman, ce concept référait métaphoriquement aux conditions météorologiques et à la température physique et, socialement, à l'atmosphère prévalant dans un milieu donné.

En 1967, à la suite de travaux s'échelonnant sur un quart de siècle, Rensis Likert publie l'ouvrage *The Human Organisation* qui a fondé scientifiquement l'existence, la définition, la mesure, les rôles et les effets du climat de travail.

Les années soixante-dix : Rien de particulier durant cette décennie en ce qui concerne le climat de travail, si ce n'est la confirmation de la prédominance de l'approche Perceptuelle des attributs organisationnels et la multiplication des opérationnalisations de cette mesure perceptuelle. En 1983, Brunet en recense plus d'une quinzaine. Dans ces questionnaires, le nombre de dimensions retenues pour mesurer le climat de travail varie selon les auteurs de 4 à 15. Ces dimensions ont la caractéristique commune d'être des perceptions partagées quant à la façon d'être traité dans l'organisation, que ce soit par les autres membres ou par les dispositifs de l'organisation. Toutefois, un ensemble de dimensions clés réapparaissent plus fréquemment dans les typologies (Brunet et Savoie, 1999; Roy, 1989).

- Le degré d'autonomie au travail.
- Le degré de contrôle sur son propre travail.
- La qualité de l'environnement physique immédiat.
- La considération et le respect au travail.
- La qualité des relations intergroupe.
- Les modalités de mobilisation.

Durant cette décennie, le climat de travail va paisiblement son chemin. Partie intégrante de la plupart des diagnostics organisationnels, il est considéré de plus en plus comme une condition préalable au succès des transformations organisationnelles d'envergure. De plus, aucune autre notion concurrente de calibre organisationnel ne menace son hégémonie.

Les années *quatre-vingt* : L'idée que les organisations puissent être appréhendées par leur culture connaît un essor spectaculaire à la suite de la parution d'*In Search of Excellence* de Peters et Waterman (1982) et de *Corporate Cultures* de Deal et Kennedy (1982). Mais l'ouvrage de référence demeure sans contredit *Leadership and Organizational Culture* d'Edgar Schein (1985, 1992) qui, mieux que quiconque, a su extirper et mettre en valeur la dimension culturelle de la réalité organisationnelle.

Les symbolistes considèrent l'organisation comme un construit social et doutent de l'existence même de l'organisation telle que la réifient les fonctionnalistes (Albrow, 1980). La culture existe dans l'organisation exprime par les valeurs et les croyances partagées, donc on peut dire que l'organisation a une culture.

L'organisation « est » une culture : Pour les symbolistes, la culture organisationnelle est un système d'idées formé des visions du monde et des produits symboliques des porteurs de culture.

L'organisation « a » une culture : La perspective fonctionnaliste conçoit l'organisation dans une forte relation d'interdépendance avec son

environnement, lequel commande des impératifs de conduite que les gestionnaires suscitent par des moyens symboliques (Pfeiffer, 1981).

Pendant cette décennie 80, les courants symbolique et fonctionnaliste de la culture organisationnelle coexistent, sont publiés comme si la vision symbolique était la chasse des théoriciens et chercheurs qualitatif et celle fonctionnaliste le terrain des chercheurs qualitatif et des praticiens.

Les années *quatre-vingt-dix* : Au cours de cette période, les coups de butoir épistémologique à l'endroit du climat de travail proviennent prioritairement de l'approche symbolique de la culture alors que la concurrence sur le terrain du diagnostic et de l'intervention émerge de la perspective fonctionnaliste.

La dérive de la culture vers le quantitatif : Cette dérive du qualitatif vers le quantitatif constitue une quasi réfutation à la position épistémologique initiale (l'organisation 'est' une Culture).

À l'effet que la culture ne pouvait être mesurée par des instruments, qu'elle ne pouvait qu'être observée et interprétée (Calorie et Sarnin, 1991; Chatman, 1991; Denison et Mishra, 1995; Gordon et DiTomaso, 1992; Hofstede, Neuijen, Ohayv et Sanders, 1990; Jermier, Slocum et Gaines, 1991).

L'emprunt par la culture de dimensions ou d'instruments appartenant au Climat : Nombre de recherches quantitatives sur la culture organisationnelle s'approprient les dimensions et/ou les instruments appartenant au climat. Par exemple, Chatman (1991), dans son étude de la culture organisationnelle, investigate la prise de risque en tant que trait culturel de l'organisation alors que 20 ans plus tôt, Lewin et Stringer (1968) avaient posé à peu près les mêmes questions sous l'étiquette climat de travail.

Confusion des niveaux axiologiques : En référence au modèle de Schneider (1985), les tenants de l'école fonctionnaliste ont majoritairement opté pour des mesures s'adressant à la conscience de l'individu plutôt que de sonder son inconscient ou d'interpréter les artéfacts de son environnement.

(S-AVOIE Andre, BRUNET Luc, 2000, p180)

2.2) Définition de climat du travail :

Le concept de climat organisationnel est un concept nouveau dont on peut dire que les définitions ont évolué au cours des années et au cours des recherches.

- D'une façon globale, on peut dire, en quelque sorte, que le climat organisationnel serait la personnalité d'une organisation qui influence le comportement des travailleurs (Brunet, 1983; Good lad, 1984; Tye, 1974: voir Deer, 1980).
- Pour Cornel (1955: voir Thomas, 1976), le climat organisationnel réfère "aux perceptions qu'ont les individus de leur emploi ou de leurs rôles en relation avec les autres et les rôles tenus par les autres dans l'organisation" (1955: voir Thomas, 1976, p, 222).
- Selon Katz et Khan (1966: voir Thomas, 1976), le climat organisationnel résulte d'un certain nombre de facteurs (normes, valeurs, luttes internes et externes, communication, autorité) qui sont reflétés dans l'environnement de l'organisation.
- A été conceptualisé comme étant soit un ensemble des conditions structurelles aux quels est soumis objectivement un groupe d'acteurs (Mesure multiple d'attribut organisationnel objectif) soit un ensemble de relation commune d'acteur (mesure perceptuelle des attributs individuels) soit un ensemble de perception partagée par un groupe d'acteur en regard des processus fonctionnels de l'organisation aux quels ils sont confrontés (mesure perceptuelle des attributs organisationnels) (Brunet, Savoie 2000)
Le climat de Travail est évalué au cours des années et des recherches, plusieurs auteurs utilisent la même expression pour designer différent concepts.

Pour eux le climat de travail regroupe la notion de climat organisationnel, psychologique et collectif (Thiberge, 2005, 37).

- ✓ **Le climat organisationnel** : est une perception sommaire que se font les individus de leurs organisations de travail. (Schneider et Snyder).

Les attributs organisationnelle objectif perçu de façon comparable par les membres d'une unité administrative donnée et influencerait leurs comportements organisationnels. (Brunet et Savoie).

Ekvall 1987 : distingue deux approches liées au concept climat organisationnel, tout d'abord la vision objectif ou réaliste existerait comme une propriété de l'organisation elle-même et ce indépendamment des perceptions de ses membres ; pour la vision subjectif elle se rapporte à un construit molaire représentant la perception et les connaissances communes que se font les Membres de l'organisation à propos de la situation organisationnelle, selon la vision subjective le climat organisationnel correspond à une agrégation du climat psychologique.

- ✓ **Le climat psychologique** : Selon James et Jones le climat psychologique correspond à la représentation que se fait un individu de son environnement de travail, il est considéré comme une variable conceptuelle intermédiaire qui agit entre l'expérience personnelle quelle soit organisationnelle ou individuelle et le comportement.

Le climat psychologique permettrait à un individu d'interpréter les événements, de prédire les résultats de travail et de mesurer le caractère approprié de leurs prochaines actions.(James et Jones, p 67)

- ✓ **Le climat collectif** : se définit par des groupes d'individus partageant la même perception de leur environnement, ce concept est présente à l'aide d'une méthode statistique appelée « analyse par grappe » qui permet de

produire empiriquement un groupe d'individus partageant la même perception de climat de travail .Schneider et Reichers 1983 proposent deux façons pour le climat collectif de se former dans les organisations ; premièrement, il peut se développer parmi un groupe d'individus partageant des schémas cognitifs semblables comme les valeurs au travail, les besoins et les buts...etc.

- Le climat organisationnel est conçu comme la perception durable et globale des caractéristiques du système organisationnel. Il fournit aux membres des signaux essentiels pour qu'ils puissent adapter leurs comportements aux exigences et aux objectifs de l'organisation. Il reflète les intersections entre les acteurs et affectifs leur comportements au sur de l'organisation (Schneider et Reichers, 1983, cité par pohl 2002, p 98).
- Pour Brunet (2001), le climat organisationnel est la perception entretenue par les membres de l'organisation concernant les pratiques organisationnelles (GRH, politique).
- Il s'agit en quelque sorte d'une atmosphère perçue à un moment donné par les personnes dans leurs environnement du travail, immédiat et qui décrit ce quelles y vivent et y ressentent. Cette perception se traduit par des émotions et des attitudes individuelles et collectives (Martin Roy2009, p 59).

2-3) Les dimensions de climat de travail :

2-3-1) La relation avec le superviseur : l'individu dans son environnement de travail à des agissements de ses supérieurs hiérarchiques, cette dimension est devise en cinq composants :

- La transmission de l'information par le superviseur qui désigne le degré de diffuse à ses employés les informations qui lui proviennent de l'extérieur de l'unité.
- La qualité de l'interaction entre le chef et ses employés.
- L'implication décisionnelle et réfère au degré d'autonomie que permet le superviseur dans la prise de décision.
- Le soutien de superviseur qui renvoie au degré auquel le superviseur prend conscience et répond aux besoins de ses employés.
- La gestion décisionnelle de l'unité c'est-à-dire le degré qui utilise le superviseur a son jugement dans la décision. (theberge, 2005, p33).

Les indicateurs qui représentent la relation avec le superviseur sont :

Le superviseur repartie les taches d'une façon équitable, assurer le bon fonctionnement de l'unité, bien planifier et coordonner le travail de chaque groupe, donner aux employés la liberté de participation dans la prise des décisions.

2-3-2) La relations avec les collègues de travail : d'après Schneider et Reichers le climat est construit socialement les interactions influencent la manière dont chaque employé répond, définit et interpréter une situation, cette dimension est devise en trois composants

- Les interactions entre les collègues; qui tend à mesurer les caractères des échanges entre les collègues d'une mémé unité.
- Le soutien des collègues c'est une adaptation ce qu'on appel le niveau de coopération au sien de travail.

- L'équité de contribution des tâches entre les collègues, c'est le degré au quel l'individu estime que ses collègues font leur part de travail dans leurs unités, donc l'équité est nécessaire pour avoir un bon climat de travail. (Theberge, 2005, p36). Les indicateurs qui représentent les relations entre les collègues de travail sont : le respect, la demande d'une aide entre eux, la communication, chaque employé peut donner une aide afin de développer les compétences et les connaissances de l'autre, avoir des relations de confiance...

2-3-3) Le climat immédiat : sont tous les aspects reliés à l'environnement interne proche de l'employé qui concerne plus spécifiquement les conditions de travail, à savoir de l'organisation, la sécurité, le cadre physique, la pression sociale...etc.

L'environnement immédiat de travail c'est le degré aux quels l'individu œuvre dans des conditions physique favorable à la réalisation de son travail et dispose des ressources nécessaire pour y parvenir ; cette dimension occupe une place importante, selon certains auteurs tel que Savoie et al 1994 les composants de climat immédiat sont les conditions physique de travail et les ressources disponible ; tout d'abord la qualité des conditions physique réfère à la valeur que prene les conditions qui permettre à l'individu d'être dans son milieu de travail pour effectuer ses tâches. ROY1990 nous avons adoptes les indicateurs de son modèle qui sont : l'aménagement et la température de l'espace de travail qui permet d'être aise pour effectuer les tâches ; la sécurité, l'éclairage et les outils matériels adéquate (équipements, appareil...); la possibiliste de participer aux différents activités social avec les collègues et le superviseur. (Theberge, 2005, p32).

2.4) Les types de climat de travail :

Likert (1974) a identifié deux grands types de climat organisationnel correspondant à quatre systèmes de gestion.

A) Climat de type autoritaire :

Système 1 - Autoritarisme exploiteur : Ce type de climat est caractérisé par une absence de confiance de la direction envers les enseignants et, de ce fait, la majorité des décisions sont prises par la haute administration. C'est dans une atmosphère de menaces, de punitions et de récompenses occasionnelles que travaillent les individus. Les relations entre supérieurs et enseignants sont rares et font preuve de méfiance. Le processus de contrôle est fortement centralisé au sommet

Système 2 - Autoritarisme paternaliste : Dans ce système, la direction a une confiance condescendante envers les enseignants. La plupart du temps, elle s'occupe de prendre toutes les décisions mais consulte quelquefois ses enseignants sur une base individuelle. Pour motiver les enseignants, les récompenses et parfois les punitions sont utilisées. Le processus de contrôle est toujours centralisé au sommet mais il est parfois délégué aux niveaux intermédiaires et supérieurs. Sous ce type de climat, les enseignants ont souvent l'impression de travailler dans un environnement stable et structuré.

B) Climat de type participatif

Système 3 – Consultatif : Dans ce système, la direction a une confiance moyenne envers ses enseignants.

Les récompenses, l'implication et les punitions occasionnelles sont utilisées pour motiver les enseignants. Les décisions générales sont prises au sommet, mais les décisions plus spécifiques sont prises à des niveaux inférieurs.

Le processus de contrôle est délégué aux échelons intermédiaires et inférieurs avec un sentiment de responsabilité. L'atteinte des objectifs constitue un style de gestion qui caractérise ce type de climat plutôt dynamique

Système 4 - Participation de groupe : Ce type de climat est caractérisé par une confiance complète de la direction envers ses enseignants. Les décisions sont prises à tous les niveaux de l'organisation et la communication s'établit de façon ascendante, descendante et latérale. La participation et l'implication des enseignants, l'établissement d'objectifs de rendement en fonction des objectifs poursuivis contribuent à la motivation des enseignants. Le processus de contrôle est délégué à tous les échelons et tous les enseignants sont fortement impliqués. Sous ce type de climat, la direction et les enseignants forment une équipe qui vise l'atteinte des buts et des objectifs de l'organisation établis sous forme de planification stratégique. (Brunet Luc, 2001,p 5).

2.5) Les modèles théoriques de climat de travail :

2.5.1) Model de James et Jones : ils ont identifié trois approches pour mesurer le climat de travail.

- La mesure multiples des attributs organisationnels cette méthode consiste à évaluer l'environnement de l'organisation (la taille, la structure,...etc.) et de mettre en relation avec des résultats du travail. (Brunet 2001, p 2).
- Cherche à mesurer la perception de climat à l'aide des attributs organisationnels elle se définit comme un ensemble d'attributs spécifique à une organisation particulière et pouvant être induit pour la façon dont l'organisation agit avec ses membres et son environnement. Selon cette méthode la recherche sur le climat est contient l'homme le travail et son environnement.
- Mesure la perception des attributs individuelles qui s'agit de voire comment les individus évalués à l'écarté entre ses besoins et la capacité de l'organisation.

D'après leur recherche : James et Jones concluent en indiquent que c'est la définition de climat qui devrait déterminer la mesure.

2.5.2) Model de BRUNET Luc :

Le climat organisationnel est un concept qui gagne de plus en plus de popularité dans les entreprises (Brunet, 1983). On reconnaît maintenant son influence sur les comportements et les attitudes des travailleurs. Selon Likert (1974), il existerait quatre types de climat: autoritaire exploiteur, autoritaire paternaliste, consultatif et participatif de groupe Dans le premier de ces climats, les processus de contrôle et de prise de décisions sont centralisés au niveau de la direction et le contrôle est coercitif. Dans le second, la direction est condescendante avec ses

Employés tout en conservant un contrôle rigide. Dans le troisième type de climat, les politiques et les décisions générales sont prises au sommet mais on permet aux subordonnés de prendre des décisions spécifiques.

2.5.3) Model de MARTIN Roy :

Il définit le climat de travail comme une caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs telle que mesurer par la perception que ce fait la majorité des acteurs de la façon dont ils ont traités et géré (Roy, 1984)

Selon lui climat de travail est l'atmosphère particulière à un moment donnée par ces personnes dans leur environnement de travail immédiat. La perception du climat est fonction de l'interaction entre les caractéristiques personnelles qui perçoivent et les caractéristiques de l'organisation cette perception est traduite par des émotions et des attitudes individuelles et collectives. L'environnement du travail est composé principalement des fonctions et des tâches de leurs de l'entourage humain et de l'environnement physique et matériel.

2.6) Les outils de mesure de climat de travail :

Le questionnaire pour mesurer le climat: L'instrument utilisé pour mesurer la perception du climat organisationnel chez les enseignants est la version française du questionnaire de Siepert et Likert (1973), «The Likert School Profile Measurements of the Human Organization». Cet instrument comprend 74 questions permettant d'identifier quatre types de climat: autoritaire exploiteur, autoritaire paternaliste, consultatif et participation de groupe. Le sujet doit indiquer pour chaque variable organisationnelle, le degré auquel un des énoncés s'applique à son milieu de travail et cela, sur une échelle de huit (8) points. Les coefficients de fidélité (consistance interne) de ce questionnaire varient entre 0,68 et 0,72.

La correction se fait en additionnant les échelons de réponses de chacun des énoncés. Ainsi, lorsque le résultat total du questionnaire atteint entre 65 et 130, le sujet évalue son climat de travail comme autoritaire exploiteur; entre 131 et 260, comme autoritaire paternaliste; entre 261 et 390, comme consultatif et entre 391 et 520, comme participatif de groupe.

Chapitre III

La santé au travail

3.1) L'évolution historique de santé au travail :

Le terme santé au travail a été émergé depuis l'antiquité en 2500 ans avant notre ère, un médecin égyptien, Metm, est chargé de veiller sur l'état de santé des ouvriers et des esclaves des grands chantiers des pyramides. Mais le développement de ce concept commence à partir des années quarante :

Les années 40 :

9 juin 1940 : Une circulaire inspirée par le Docteur René Barthe et parue au JO définit des instructions pour l'établissement de services médico-sociaux dans les établissements visés par le code du travail.

31 octobre 1940 : Création de l'Association Nationale de Médecine du Travail (ANMT) qui trouve un relais dans la Fondation française pour l'étude des problèmes humains mise en place en 1941 et dirigée par le médecin eugéniste Alexis Carrel dont un des objectifs est de « tirer des salariés un maximum de rendement pour un minimum d'usure ».

1940/42 : Pomaré édite une circulaire qui sera reprise dans la charte du travail de 1942 : naissance des premiers services de Médecin du Travail.

28 juillet 1942 : Obligation de la médecine du travail dans les entreprises de plus de 50 salariés.

11 octobre 1946 : Adoption de la loi qui fonde sur le plan légal la Médecine du Travail Cette loi a précisé les objectifs ainsi que les règles essentielles d'organisation de la médecine du travail, en imposant aux employeurs la création et le financement des services médicaux, soit directement dans l'entreprise, soit dans le cadre de services intra-entreprises de santé au travail. Elle étend Progressivement la Médecine du Travail à l'ensemble des entreprises du secteur privé et consacre ainsi de façon définitive les fondements d'une médecine de prévention, bénéficiant à tous les salariés, à la charge et sous la responsabilité des employeurs.

20 mars 1979 : Institution du tiers temps permettant au médecin du travail la prise en compte des conditions de travail en allant sur les lieux de travail.

23 décembre 1982 : Mise en place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les entreprises de plus de 50 salariés. Le médecin du travail y assiste en tant que membre de droit et avec voix consultative.

1989-1989 : Introduction de la possibilité de l'espacement tous les deux ans de la visite médicale annuelle obligatoire. Directive européenne qui impose la mise en place de services de protection et de prévention (harmonisation entre les états membres afin de permettre une concurrence qui ne s'effectue pas au détriment de la sécurité et de la santé, et la réduction du nombre d'accidents, 12 juin 1989).

Les années 90 : Une évolution vers la prévention se précise de plus en plus en amont des risques grâce aux actions plus globales axées sur la prévention des risques, l'Action en Milieu du Travail (AMT) et le conseil. L'approche « pluridisciplinaire » se met également en place (ergonomes, chimistes, préventeurs...)

Les années 2000 : Accord des partenaires sociaux (attachement à la médecine du travail et à la prévention des risques professionnels, promotion de l'évaluation des risques et de la pluridisciplinarité).

5 novembre 2001 : Mise en place du Document unique d'évaluation des risques professionnels.

17 janvier 2002 : Loi de modernisation sociale qui transforme les services de médecine du travail en services de santé au travail en incluant l'approche pluridisciplinaire comme obligation générale.

2004 : réforme, par voie de décret, de la médecine du travail :

- remplacements des termes « Médecine du travail » par « Santé au travail ».
- instauration d'une commission médicaux-technique avec pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités et aux actions à caractère pluridisciplinaire.
- abandon de la référence au temps médical pour adopter des critères de nombre maximum d'entreprises (450) et de salariés confiés à un médecin (3 300) ainsi que d'examens médicaux annuels réalisés par lui (3 200).
- définition d'un nombre minimum de demi-journées (150) qu'un médecin du travail (à temps plein) doit consacrer à ses missions en milieu de travail.
- substitution à la visite médicale annuelle systématique d'une visite au moins tous les 24 mois sauf pour les salariés justifiant d'une surveillance médicale renforcée pour s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

2005 : Plan Santé Travail 2005-2009 :

- réduire le nombre d'accident du travail et de maladies professionnelles.
- renforcer les actions de prévention des Services de Santé au Travail

Après 2010 :

- **2010** : Publication du 2ème Plan Santé Travail 2010-2014 :
- diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles par une stabilisation du nombre des maladies professionnelles et une baisse de 25 % des accidents du travail

- développer une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés et au profit des secteurs professionnels ou des publics les plus sensibles

20 Juillet 2011 : Loi réformant la médecine du travail :

- intégration des infirmiers en santé au travail, constitution d'équipes pluridisciplinaires, possibilité de moduler sous condition la périodicité de certaines surveillances médicales,...
- extension de la surveillance médicale du travail à certaines catégories de salariés, abandon de la fixation réglementaire des effectifs d'entreprises et de salariés par médecin du travail,...
- programmation pluriannuelle de l'activité des services de santé au travail, contractualisation au niveau régional avec les services de l'Etat et de la Sécurité Sociale,...
- évolution de la gouvernance, rôle accru des partenaires sociaux,...

1er juillet 2012 : mise en application de la Loi du 20 juillet 2011.

(<http://www.aist89.fr/histoire-et-evolution-de-la-sante-au-travail-aist-89.html>)

3-2) définition de la santé au travail :

- a) Selon l'organisation mondiale de la santé : « la santé au travail est un état complet de bien-être physique, mentale et social et ne consiste pas on énoncé seulement en une absence de maladie et d'infirmité »
(Louche, 2007, p153)
- b) selon l'organisation mondiale de la santé et l'organisation international de travail « la santé au travail devrait avoir pour objectifs ; la promotion et maintien du plus haut degré de santé physique, mentale et bien-être social des travailleurs dans toutes les professions ; la préventions des départs parmi les travailleurs dans leurs emplois contre les risques résultant des facteurs néfastes à la santé ; le placement et l'entretien du travailleur dans un environnement de travail adapté à ses capacités physiologique et psychologique » ([www.anact.fr /portal/pls/portal/docs/.../862377.pdf](http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/.../862377.pdf))
- c) selon le centre canadien hygiène et de sécurité au travail définit ainsi la santé au travail : est une approche globale et intègre en matière de santé qui vise tous les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble, cette approche s'applique a une grande variété d'aspect touchant a la santé, condition physique et psychosocial, environnement pratique en matière de santé, ressources personnel... par l'intermédiaire d'un programme, de politique et de pratique

3-3) les dimensions de la santé au travail :**3-3-1) le bien-être au travail :**

Etat qui prend en considération la personne dans sa globalité et se traduit par un sentiment d'épanouissement, de confort de satisfaction générale, corps et esprit (Isabelle Achte, Jean-Luc Delaflore, Christine Fabre, France Magny, Christel Songeur, 2010, paris)

- a) C'est l'état de bien-être physique, mentale et social ; est un concept qui regroupe la qualité de vie au travail, la sécurité, la protection de la santé des travailleurs des charges psychosociales occasionnées par le travail d'hygiène de lieu de travail d'ergonomie, d'établissements et des lieux de travail, de mesure prise par l'entreprise en matière d'environnement. (www.groupapicil.com/apicil/image/apicil-dossier-presse-livre)
- b) Il se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travail est effectué. Tout employeur a l'obligation légale de garantir et promouvoir le bien-être de son personnel là où il exerce son métier. Il doit veiller à optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents. (Isabelle Achte, Jean-Luc Delaflore, Christine Fabre, France Magny, Christel Songeur, 2010, p 87)

3-3-2) la détresse au travail :

- a) « la détresse psychologique est un terme générique qui englobe un ensemble de symptômes qui témoignent d'une atteinte à la santé et au bien-être psychologique d'une personne. Les principaux symptômes de détresse psychologique sont une fatigue importante, l'anxiété, l'irritabilité, l'isolement, la dépression et l'épuisement professionnel » (Roy, 2009, p 4)
- b) plusieurs notions sont utilisées pour aborder la santé mentale en milieu de travail, il est possible de retrouver les concepts de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel (burnout) dans nombreuses études empiriques (Marchand, 2004, p 98)
- c) « un syndrome non spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement

social ainsi que des problèmes cognitifs » (Ilfeld, 1976 ; Massé et coll,1998)

3-4) Les services de santé au travail :

La santé des travailleurs et leur protection contre les nuisances du milieu de travail deviennent un aspect important de toute politique d'amélioration du niveau de santé de la population dans son ensemble et de son épanouissement socio-économique, tant il est vrai que l'homme bien protégé travaille plus et mieux. Les activités en matière de santé au travail comportent essentiellement trois volets :

- Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leur aptitude au travail ;
- L'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et la santé au travail ;
- L'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et un bon fonctionnement de l'entreprise.

3-4-1) les principes :

L'obligation pour les employeurs d'organiser les services de santé au travail est inscrite dans l'article 4622-1 du code du travail. Cette obligation s'applique :

- A tous les établissements de droit privé,
- Aux établissements public administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé,
- A certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

3-4-2) l'organisation :

L'effectif attribué à un médecin du travail à plein temps ne doit pas dépasser certains plafonds :

- 450 entreprises ou établissements,
- 3300 travailleurs surveillés,
- 3200 examens médicaux annuels.

Selon l'article L.4622-5, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs, en fonction des seuils définis par la partie réglementaire du code du travail.

3.5) Les modèles théoriques de santé au travail :

3.5.1) Modèle de KARASEK :

Est l'un des modèles les plus utilisés dans la recherche sur la santé au travail. Ce modèle permet de faire un lien entre la vécu de travail et les risques que le travail peut le construire sur la santé. Il s'appuie sur un questionnaire qui permet d'évaluer les facteurs psychosociaux au travail et c'est un questionnaire d'évaluation collective de bien être au travail, qui permet d'évaluer globalement la santé mentale au sein d'une entreprise. Il évalue l'intensité de la demande psychologiques à laquelle est soumis un salarié, la latitude décisionnel qui lui est accordée et le soutien social qu'il reçoit la demande l'entreprise qui porte sur des aspects aussi bien QN et QL de la charge psychologique de travail, la latitude décisionnelle elle prend en compte à la fois l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences. Le soutien social c'est l'aide et la reconnaissance des collègues et de la hiérarchie.

3.5.2) Le modèle demandes-contrôle-soutien :

Malgré la richesse du modèle de Karasek, Johnson ainsi que Hall et Theorell, en 1989, mentionnent qu'un élément essentiel n'y est pas présent : le soutien social. Le premier modèle évoluera donc pour devenir le modèle demandes-contrôle-soutien (Karasek et Theorell, 1990). Brièvement, ce modèle stipule que plus un travailleur aura un soutien social élevé au travail, plus il sera en mesure de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs (Bourbonnais et coll., 1996; Marchand et coll., 2006; McMahon, 2004; Morin, 2000).

Dans ce modèle renouvelé, la pire situation est celle de la combinaison « iso-strain », qui correspond à de fortes tensions et à un faible soutien social (Karasek et Theorell, 2000). Généralement, le soutien social englobe toutes les interactions sociales qui sont disponibles au travail. Les superviseurs, les collègues ainsi que les patients et les clients peuvent être une source considérable de soutien social au travail (Theorell et Karasek, 2000). Une étude portant sur le leadership et le bien-être des subordonnés, indique dans sa recension des écrits que le superviseur peut grandement affecter la façon dont les travailleurs vont percevoir leur travail et leur sensation personnelle de bien-être (Direndonck et coll., 2004). Une mauvaise relation entre subordonnés et superviseurs peut amener un sentiment de stress (van Dierendonck et coll., 2004).

Le modèle est basé sur une approche par stimulus dans laquelle, l'environnement externe détermine les réactions émotionnelles et le comportement des individus. Les traits psychologiques ou les facteurs subjectifs ne sont pas considérés (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Selon les hypothèses qui ont été émises, il est possible de dire que les conditions de travail psychosociales indésirables vont réduire l'efficacité du titulaire du poste et créer

une tension psychophysiological qui va en retour avoir un impact négatif sur sa santé (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007).

De plus, Karasek et Theorell, ont prouvé que ce modèle est très utile dans l'implantation de changements structuraux dans l'organisation du travail chez un bon nombre d'entreprises (Siegrist, 1996).

3.5.3) Approche hédonique :

L'étude contemporaine du bien-être dans une perspective hédonique a vu le jour dans les années 1950, dans le cadre d'un courant de recherche cherchant à mesurer la qualité de vie d'un point de vue subjectif (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). La notion de bien-être psychologique a toutefois principalement été mise en valeur par Diener dans les années 1980, qui a répandu l'usage du terme bien-être subjectif, souvent utilisé de façon interchangeable avec le terme bonheur, afin de décrire ce champ d'études (Deci & Ryan, 2008).

Les tenants de l'approche hédonique considèrent que le BEP est composé de la prévalence des émotions positives par rapport aux émotions négatives (une sous-dimension nommée par certains bien-être émotionnel ou bien-être affectif) et de la satisfaction dans la vie (voir p. ex. : Berkman, 1971b; Bradburn, 1969; Diener, 1984; Diener, Lucas, & Oishi, 2002; Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999; Warr, 1990). Selon cette perspective hédonique, le BEP est donc considéré comme un construit à la fois cognitif et affectif (Andrews & McKennell, 1980; Lent, 2004), et son étude a pour finalité de maximiser le bonheur des individus (Ryan & Deci, 2001).

3.5.4) Approche eudémonique :

Le bien-être psychologique tel que compris dans l'esprit des doctrines philosophiques eudémoniques a émergé à la fin des années 1980 et prend ses racines dans les théories cliniques du développement adulte, la psychologie

existentielle et les travaux de certains philosophes utilitaristes (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryff & Singer, 2008). Souvent libellé bien-être psychologique, le bien-être eudémonique réfère à des notions de réalisation de son plein potentiel (Deci & Ryan, 2008; Ryff, 1995; Waterman, 1993) et d'autodétermination (Ryff & Singer, 1998). Selon cette perspective, c'est le fait de vivre en concordance avec soi-même et ses valeurs qui est au coeur du bien-être (Waterman, 1993). Fortement influencé par les travaux de Ryff, le BEP est généralement conceptualisé en termes d'acceptation de soi, de relations positives avec les autres (parfois libellé bien-être social; voir Keyes, 1998), d'autonomie, de contrôle de son environnement, de but dans la vie, de croissance personnelle (Ryff, 1989b; Ryff & Keyes, 1995), mais d'autres ont proposé des opérationnalisations comprenant par exemple les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale (selon la théorie de l'autodétermination; Ryan & Deci, 2000), ou le sens dans la vie (p. ex. : McGregor & Little, 1998). Il semble toutefois y avoir, comparativement à l'approche hédonique, un consensus moindre au sein de l'approche eudémonique en regard de l'opérationnalisation et la mesure du BEP (Kashdan, Biswas- Diener, & King, 2008; Lent, 2004).

Les tenants de la perspective hédonique reprochent principalement aux conceptions eudémoniques d'imposer aux individus le jugement de certains experts sur ce qui constitue une bonne existence humaine (Diener, Sapyta, & Suh, 1998). En adoptant une approche purement théorique pour construire une compréhension du phénomène, la conceptualisation eudémonique du BEP ne laisserait pas place à l'expression des individus quant à l'évaluation qu'ils font de leur vie (Diener, et al., 1998). Également, l'universalité des composantes du BEP eudémonique a été remise en question, puisqu'il est concevable que les dimensions répertoriées par des chercheurs occidentaux varient à travers les cultures et les circonstances de vie (Diener, et al., 1998). Enfin, l'exhaustivité

des caractéristiques répertoriées dans le modèle eudémonique prédominant de Ryff (1989b; Ryff & Keyes, 1995) a été remise en doute, soulevant la pertinence d'intégrer d'autres thèmes importants à la conceptualisation du BEP eudémonique (Diener, et al, 1998).

3.5.6) Modèle de R. Masse :

L'évaluation de la santé au travail est effectuée en utilisant le questionnaire de Masse et al auprès d'un échantillon aléatoire de 195 francophones de la population québécoises normale.

Masse et al (1998a, 1998b) ont recensé des manifestations de santé positive et négative à base de ces manifestations, les chercheurs ont même une seconde étude quantitative auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de 400 répondants francophones québécois de diverses origines ethniques et ont réalisé des analyses factorielles décisionnelles de ces manifestations, il ont obtenu un modèle hiérarchique indiquant la présence de deux facteurs distincts, mais reliés soit le bien-être et la détresse, cette structure a également été confirmée par l'analyse factorielle confirmatoire (Masse et al 1998c), cette étude a été développée et validée dans ce texte canadien et francophone par les travaux de Poulin et al 2005 ont permis de consolider la validité de cet instrument. (Gilbert. Daguerais, Savoie 2011).

3-6) les outils de mesure de la santé au travail :

Selon Massé et al le BEP est constitué de six facteurs distincts, présentant des coefficients de cohérence interne acceptables, allant de 0,71 à 0,85 (Massé et al., 1998a) :

- l'estime de soi (par exemple, se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi, etc.) ;
- le bonheur (par exemple, se sentir bien, profiter de la vie, etc.) ;

- le contrôle de soi et des événements (par exemple, affronter de face, on positive les obstacles, garder son calme, etc.) ;
- l'équilibre (par exemple, harmonie entre les activités personnelles et professionnelles, stabilité émotionnelle) ;
- l'engagement social (par exemple, ouverture face à son entourage, intérêt pour diverses activités, ambition, etc.) ;
- la sociabilité (par exemple, développer de bonnes relations sociales, être à l'écoute d'autrui, etc.

En ce qui concerne la DP, le modèle original est composé de quatre facteurs (Massé et al., 1998b) :

- soit l'auto-dévalorisation (par exemple, auto-critique, diminution de l'estime de soi, etc.) ;
- l'irritabilité/agressivité (par exemple, arrogance, être en conflit, colère, etc.) ;
- l'anxiété/dépression (par exemple, tristesse, préoccupations, stress, etc.) ;
- le désengagement social (par exemple, désintérêt, être moins réceptif à son entourage, etc.).

***La partie
pratique***

Chapitre IV
La méthodologie
Suivie sur
Le terrain

1.1) La pré-enquête :

Selon R.Mucchielli « L'objet de la pré-enquête est une délimitation plus précise à partir de l'idée, et une délimitation de son «champ» avec un maximum de clarté» (Javau, 2000, p90).

Avant de se lancer dans la réalisation du questionnaire, il convient de faire une pré-enquête celle-ci permet de délimiter le champ de la recherche, d'identifier le terrain ou la population, d'affiner les hypothèses, de définir le contenu des notions, de choisir la population d'enquête, deux moyens complémentaires seront mis en œuvres : entretiens exploratoires.

Cette étape s'est déroulée durant la période allant du 15 au 25 Mars 2015 pour les objectifs suivants :

Tester le questionnaire et l'hypothèse de recherche. Et même prendre contact avec le terrain Ou nous avons eu des entretiens avec quatre spécialistes de la santé (infirmiers, médecins généraliste, médecins spécialiste...etc.) concernés par le sujet d'étude afin de recueillir leur avis par rapport à la relation entre le climat de travail et la santé des travailleurs afin d'élaborer nos hypothèses.

Durant la pré-enquête qu'on a effectué dans l'EPH on a touché le service de maternité, pédiatrie, la chirurgie, et le service de gynécologie obstétrique, au cour de notre présence on a observé le climat de travail et les relations qui existe entre les travailleurs (médecins, infirmiers...) pour pouvoir connaitre s'il ya vraiment des bonnes conditions de travail, cela à attirer notre attention, et avec l'aide de ces quatre personnes on a pu sélectionner quelque cas pour qu'il fasse partie de notre recherche.

Au sortir de cette pré-enquête, nous avons pu savoir est-ce qu'il ya une relation entre le climat de travail et la santé des salariés au milieu de travail .et aussi elle nous a permis de revoir notre problématique et nos hypothèse.

Les résultats de la pré-enquête :

Nous partons à l'EHP pour demander de faire une pré-enquête, après avoir parlé avec le médecin de travail elle nous a orienté pour quatre personnes (une infirmière dans le service de maternité, un infirmier dans le service médecine femmes et le médecin de travail elle même et un médecin généraliste dans le service homme) et avec un entretien exploratoire on a pris de note celle que nous ont permis de faire les résultats de la pré-enquête.

D'après cette pré-enquête on a constaté que :

Pour les travailleurs de l'EPH le climat de travail est l'ensemble de conditions dans lesquelles ils vont effectuer leurs tâches et développent leurs connaissances mais le manque de moyen ne permet pas d'effectuer aisément leurs tâches.

Concernant la relation entre les travailleurs c'est une bonne relation, et même avec le superviseur chacun respecte l'autre et s'occupe de sa tâche.

L'EPH se caractérise par l'insuffisance de moyen, le stress...etc. mais la relation qui se situe entre les travailleurs et le superviseur rend le travail plus agréable et cela influence positivement sur la santé et le bien-être des travailleurs ; chacun aime son travail et vise de partir loin.

1.2) Présentation générale de l'EPH d'Akbou

1.2.1) Historique :

L'EPH d'Akbou est un établissement public de santé datant d'avant l'indépendance. Avant sa construction, le siège de l'hôpital civil d'Akbou était sis à l'ancien hôpital situé à la haute ville et construit en 1872.

En 1959, il a été décidé de construire une nouvelle structure hospitalière à la nouvelle ville et les travaux ont commencé en 1960. Le nouvel hôpital est réceptionné en mars 1962 et fut inauguré le 21 novembre 1968. L'activité hospitalière est transférée vers le nouvel hôpital baptisé au nom du « Chahid Lieutenant **AKLOUL Ali** en 1970 ». L'EPH d'Akbou pu mettre en œuvre deux EPSP (Établissement Public Sanitaire de Proximité) de Seddouk et de Tazemalt, à présent détachés du secteur sanitaire. L'EPH d'Akbou se trouve intégré dans le tissu urbain de la ville d'Akbou, il compte 182 lits organisés. Il est considéré comme le plus grand générateur de DAS au niveau de la wilaya de Bejaïa avec 96 kg.

1.2.2) Missions et tâches de l'EPH :

L'Hôpital d'AKBOU est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est placé sous la tutelle de Monsieur le Wali de Bejaïa.

L'hôpital d'AKBOU est constitué de l'ensemble des services sanitaires, de prévention, de diagnostic, de soins d'hospitalisation et de la réadaptation médicale, couvrant la population d'un ensemble de communes et relevant du ministère de la santé.

Parmi les taches de l'EPH ce qui suit :

- Assurer l'organisation et la programmation de la distribution des soins.

- Assurer les activités liées à la santé productive et à la planification familiale.
- Contribuer à la formation et au perfectionnement du personnel des services de la santé.
- Servir de terrain de formation paramédicale et de gestion hospitalière sur la base de conventions signées avec l'établissement de formation.
- Assurer l'hygiène, la salubrité et la lutte contre les maladies endémo-épidémiques.

1.2.3) Organisation interne de l'EPH d'AKBOU :

Sous l'autorité du directeur auquel sont attachés le bureau de l'ordre général et le bureau de la communication, l'organisation interne d'établissement public hospitalier d'Akbou comprend :

La direction :

Elle est gérée par le directeur de l'établissement et encadrée par des directeurs adjoints chargés de département du personnel, de la formation et des finances de département des infrastructures et des équipements des services sanitaires.

La secrétaire de direction :

Elle est chargée de la gestion du départ et de l'arrivée des courriers, de l'acceptation des communications téléphoniques de la transmission des messages au directeur et du classement des dossiers de chaque service.

La sous-direction des finances et moyens :

Elle est située au rez de chaussée et est chargée de gérer les affaires économiques.

Elle contient trois bureaux :

- a- Le bureau du budget et de la comptabilité : Ses missions sont :
 - gérer le budget en cours, préparer le projet de budget prévisionnel et établir les comptes de l'établissement.
 - traiter la paie du personnel de l'établissement.
- b- Le bureau des marchés.
- c- Le bureau des moyens généraux et des infrastructures : il est chargé de recevoir toutes les disponibilités et besoins en matériaux de construction et de répartition des équipements.

La sous-direction des ressources humaines :

Elle comprend deux bureaux :

- a- Le bureau de la gestion des ressources humains et du contentieux.
- b- Le bureau de la formation.

La sous-direction des services de santé :

Elle a pour rôle la gestion des plateaux techniques et des services d'hospitalisation.

1.2.4) Capacité des services hospitaliers :

L'Etablissement Public Hospitalier d'Akbou contient 182 lits répartis sur quatre services donnés par (Médecine interne, chirurgie générale, pédiatrie et gynécologie obstétrique) comme suit :

Tableau N°01 : les services d'hospitalisation

Service D'hospitalisation	Unités	Nombre de Lits technique	Nombre de Lits organisés
Médecine interne	Hospitalisation hommes	68	34
	Hospitalisation femmes		34
Chirurgie générale	Hospitalisation hommes	44	22
	Hospitalisation femmes		22
	Hospitalisation Enfants		
Pédiatrie	Pédiatrie	35	16
	Néonatalogie		19
Gynécologie Obstétrique	Gynécologie	35	16
	Obstétrique		19
Totale			182

1.2.5) Les plateaux techniques :

L'hôpital d'AKBOU est doté de :

- Bloc opératoire (4 salles).
- Radiologie centrale.
- Laboratoire centrale.
- Pharmacie
- Point de la transfusion sanguine.
- Epidémiologie.
- Parc auto.
- Magasin.

La sous-direction de la maintenance des équipements médicaux et connexes.

1.2.6) Les différents services de l'EPH :

Médecine interne : La médecine interne est la plus intégrale des spécialités médicales.

Elle s'intéresse au diagnostic et à la prise en charge globale des maladies de l'adulte avec une prédilection pour les maladies systémique et les maladies auto-immunes en générale.

Elle est composée de deux unités :

1. **MIH :** elle est située en 1 ère étage à droite, elle a comme tache la prise en charge médicale des maladies adultes hommes plus de 16 ans.
2. **MIF :** elle est située en 3eme étage, elle s'intéresse à la prise en charge des malades adultes femmes plus de 16 ans.

Pédiatrie : La pédiatrie est une branche de la médecine qui a pour objet l'étude, le diagnostic, le traitement, la prévention des maladies infantiles et la protection de l'enfance des 0 ans à 15 ans, elle contient aussi :

La néonatalogie : elle s'occupe des nouveau-nés et elle permet de prévenir les malformations fœtales (du 0 jour à 29 jours).

La chirurgie générale : est une branche de la médecine qui s'occupe de l'intervention chirurgicale plus coins orthopédiques pour : homme, femme, enfants.

Elle est en relation directe avec le bloc opératoire, quand un malade est opéré.

Ce dernier doit être transféré à la chirurgie pour la réanimation et son suivi jusqu'à sa sortie dont son est d'assurer :

- ✓ Les soins et le traitement des malades.
- ✓ Les pansements.
- ✓ La surveillance des malades.

Obstétrique : c'est une partie qui s'occupe du suivi assurent les accouchements.

Gynécologie : spécialité médicale consacrée à l'organisme de la femme et à son appareil génitale.

1.3) Les caractéristiques de la population d'étude :

1.3.1) Les caractéristiques de notre échantillon d'étude :

Elle se situe dans les réponses relatives aux questions personnelles posés au travailleurs de l'EPH durant le questionnaire pour avoir un aperçu sur les caractéristiques personnelles des enquêtés.

Donc on a classés nos données dans les tableaux afin de clarifier leurs caractéristiques :

Tableau N°02 : Répartition de l'effectif selon les catégories d'âge

Catégorie d'âge	Fréquences	Pourcentage
(20-25)	1	2%
(26-35)	20	40%
(36-45)	11	22%
46 et plus	18	36%
Total	50	100%

Le tableau montre que notre échantillon regroupe des différents catégories d'âge, la catégorie la plus dominante est celle qui se situe entre (26-35) avec un pourcentage de 40 % ensuite la catégorie de 40et plus avec 36 % suivie la catégorie de (36-45) avec un pourcentage de 22% et 2% seulement entre (20-25). Ce résultat explique que la majorité de la population d'enquête se varie entre deux catégories d'âge de 26 et 35c'est à dire le recrutement de la nouvelle génération comme les jeunes diplômés. Et cela contribuer a un meilleur climat au travail.

Tableau N° 03 : Répartition de l'effectif selon le sexe

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	29	58%
Féminin	21	42%
Total	50	100%

Ce tableau indique que la majorité des travailleurs au sein de l'EPH sont de sexe masculin avec un pourcentage de 58% et 42% pour le sexe féminin c'est à dire le pourcentage des hommes est proximité au pourcentage des femmes.

Ce qui explique que l'effort physique des femmes ne peut ne pas résister aux activités exercées a l'hôpital par rapport a l'effort physique de l'homme.

Tableau N°04 : La répartition de l'effectif selon l'expérience

Période	Fréquence	Pourcentage
(1-10)	23	46%
(11-20)	14	28%
(21-30)	10	20%
31 et plus	03	6%
Total	50	100%

D'après ce tableau on constate que 46% des travailleurs ont une expérience de 1 ans a 10 ans, suivie de 28% qui ont une ancienneté entre 11ans Et 20ans.

20% entre eux entre 21ans et 30ans et le reste ils ont une expérience de 31 et plus avec un petit pourcentage de 6%.

Ce résultat indique que la majorité sont des nouveaux recrutés c'est à dire que l'EPH recrute des nouveaux jeunes diplômés après le départ des anciens.

1.3.2 : L'échantillon de l'étude :

L'échantillon de l'étude est la technique qui consiste à choisir un groupe d'individus appelé échantillon dans une population mère. Ce dernier ne constitue pas la population totale du milieu d'étude mais la population sur laquelle doit porter l'étude.

C'est dans ce sens que R. GHIGLIONE et B. MATALON affirment que : « Il est très rare qu'on puisse étudier exhaustivement une population, c'est-à-dire en interroger tous les membres. Ce serait si long et si coûteux que c'est pratiquement impossible. D'ailleurs c'est inutile : interroger un nombre restreint de personnes, à condition qu'elles aient été correctement choisies, peut apporter autant d'informations, à une certaine erreur près, erreur calculable et qu'on peut rendre suffisamment faible. Le problème est de choisir un groupe d'individus, un échantillon, tel que les observations qu'on fera sur lui, pourront être généralisées à l'ensemble de la population ; il faut donc que l'échantillon présente les mêmes caractéristiques que la population, qu'il soit représentatif. ».

Le choix de l'échantillon est lié à l'objet d'étude, comme notre recherche est centrée au niveau de l'EPH on a touché tous les services voir (la médecine interne, la chirurgie générale, la pédiatrie, la gynécologie obstétrique). Dont on a pris un échantillon de 100 personnes (entre les médecins généraliste, médecins spécialiste et les para médicaux) afin de nous aider d'effectuer notre recherche sur la relation de climat de travail et la santé des salariés.

On a choisi l'EPH D'Akbou puisque c'est un établissement qui contient une population mère de 255 travailleurs repartis comme suit :

- 18 médecins spécialistes.

- 25 médecins généralistes.
- 212 des paras médicaux.

Notre recherche porte sur un échantillon qui est choisis par quotas ou on a visé 100 travailleurs (enquêté), repartis en trois catégories (médecins généralistes, spécialistes et les para médicaux) vu les difficultés qu'on a trouvé dans la distribution et même de leurs récupération on a pu collecter 50 questionnaires.

1.4) La méthode de recherche :

Le choix de la méthode de recherche est crucial pour les conclusions possibles à propos d'un phénomène. Ce choix affecte ce qu'il est possible de dire à propos de la cause et des facteurs influençant le phénomène.

Il est également important de choisir une méthode de recherche en adéquation avec les dispositions du chercheur. Le temps, l'argent, la faisabilité, l'éthique et l'aptitude à une mesure correcte du phénomène sont des exemples de conditions contraignant la recherche. ([Http //explorable.com/Fr/méthodologie-de-recherche](http://explorable.com/Fr/méthodologie-de-recherche) le 16/05/2015. 18H41).

1.4.1) La méthode quantitative descriptive corrélationnelle :

On a choisis la méthode quantitative descriptive corrélationnelle car on la trouve la plus adéquate a notre terrain et notre échantillon.les méthodes quantitative « sont des méthodes de recherche se fondant sur une épistémologie positiviste ou post-positiviste, utilisant des outils d'analyse mathématiques et statistiques, en vue de décrire, d'expliquer et prédire des phénomènes par le biais de concepts opérationnalisés sous forme de variables mesurables ».

La méthode quantitative sert à décrire le phénomène social tel qu'il est dans la réalité.

1.5) Les outils de collecte des données :

1.5.2) Le questionnaire :

Pour faciliter le recueil des informations sur le terrain on a utilisé des outils pour réaliser cette tâche.

Par rapport à notre recherche on a choisi le questionnaire qui est défini selon Mucchielli, le questionnaire ne doit pas être considéré comme une liste de question, mais simplement dit, le questionnaire se présente comme un document sur le quel sont notées les réponses d'un sujet déterminé. (Javau 2000, p 120).

On a choisit cette technique car c'est la plus adéquate pour la collecte de l'information relative à notre thème. Nous avons abouti à un questionnaire de type auto administré, qui consiste à donner à chaque informateur un formulaire de question à remplir. Les informations qu'on va collecter se portent sur l'environnement de l'EPH, la relation avec le superviseur et la relation entre les collègues de travail, voir aussi le bien-être et la détresse psychologique des travailleurs.

Notre questionnaire contient 102 questions inespérées de recherches menées par Martin Roy et Massé et al. Les 54 premières questions portent sur le climat du travail utilisé par M. Roy dans sa recherche sur le climat psychologique de l'unité organisationnelle en tant que déterminant de la détresse psychologique au travail avec des employés de cinq départements différents d'une société d'assurance de Canada. Et le reste de question en était inespéré de questionnaire de Massé et al qui touche le bien-être et la détresse psychologique des travailleurs.

Les items de l'échelle :**Tableau N° 05 :** les items concernant le climat du travail

Dimension de climat	Nombre des items
Relation avec le superviseur	1-25
Relation avec les collègues de Travail	26-40
le climat Immédiat	41-54

Tableau N° 06 : les items concernant la santé au travail

Dimension santé	Nombre des items
Le bien-être	55-79
Détresse	80-102

1.5.3 : Le plan du questionnaire :

On a construit notre questionnaire a partir des données qu'on a collecté durant la pré-enquête qui porte sur le climat et santé au travail, il contient 102 questions fermé (tout à fait en désaccord, partiellement en désaccord, ni en accord ni en désaccord, partiellement en accord, tout à fait en accord) et 04 sur les données personnelles. Donc notre questionnaire reparti en trois parties :

- La première partie : les données personnelles tel que ; le sexe, l'âge, l'expérience et la fonction professionnelle.
- La deuxième partie : les données sur le climat de travail.
- La troisième partie : les données sur la santé au travail.

Chapitre V

Analyse et interprétation

Des résultats

1) Analyse et interprétation des résultats :

L'étude que nous avons menée sur la relation entre le climat du travail et la santé chez les salariés auprès de l'EPH d'AKBOU nous a permis de vérifier les hypothèses suivantes on a eu recours au test de corrélation de Pearson et le test de t student qu'on a réalisé par le logiciel de l'SPSS et l'Excel :

Analyse de la première hypothèse :

« Il y a une corrélation positive entre un bon climat de travail et le niveau de bien-être chez les salariés »

Tableau N°07 : La corrélation entre un bon climat de travail et le niveau de bien-être chez les salariés :

Pour étudier la corrélation entre le climat de travail et le bien-être on a fait recours au test de corrélation de Pearson qui a donné les résultats suivants :

	corrélation
Climat de travail	0,56
Bien-être	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)

On constate que le niveau de la corrélation est de 0,56 qui est une valeur significative à un seuil de signification de 0,01 ce qui veut dire qu'il y a une corrélation positive entre un bon climat de travail et le bien-être des salariés, on peut conclure qu'à chaque fois que le climat est bon, le niveau de bien-être augmente.

La satisfaction au travail voir les bonnes relations entre les collègues et même avec le superviseur et l'adéquation de climat amène l'individu à s'actualiser et à ressentir un bien être psychologique et physique et la santé des salariés. Elle

contribue également à la motivation humaine qui peut varier en fonction d'un contexte donné. Plus spécifiquement, la satisfaction de ces besoins psychologique contribue à la création d'un sentiment d'appartenance face à l'organisation, « le milieu de travail exerce une influence très importante sur le bien-être et la santé des individus » (Bruchon-Schweitzer, 2002, p119)

Analyse de la deuxième hypothèse :

« Il ya une corrélation négative entre un bon climat de travail et le niveau de la détresse psychologique »

Pour étudier la corrélation entre le climat de travail et la détresse psychologique on a fait recours au teste de corrélation de Pearson qui adonné les résultats suivants :

Tableau N°08 : la corrélation entre un bon climat de travail et le niveau de la détresse psychologique ;

	Corrélation
Climat de travail	-0,58
Détresse psychologique	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

On constate que le niveau de la corrélation est de -0,58 qui est une valeur significative à un seuil de signification de 0,01 ce qui veut dire qu'il ya une corrélation négative entre un bon climat de travail et le niveau de la détresse psychologique des salariés, on peut conclure qu'à chaque fois que le climat est bon, le niveau de la détresse psychologique diminue.

La qualité de climat de travail au niveau de l'EPH est favorable ce qui mène à la diminution de la détresse psychologique des salariés car ils sentent à l'aise au travail et dans la réalisation de leurs tâches, la bonne relation qui se situe entre les salariés réduit le taux de difficultés que rencontrent les salariés au sein de son travail ce qui lui permet de ressentir un bien-être et abaisse son niveau de détresse. «Les bonnes relations entre les collègues, de bonnes relations entre le superviseur et les collègues ainsi qu'une qualité élevée de l'environnement physique de travail favorisent toutes une diminution de la probabilité de développer de la détresse psychologique » (Martin Roy, 2009, p 77)

Analyse de la troisième hypothèse :

« Il ya une corrélation négative entre le niveau du bien-être et le niveau de la détresse psychologique »

Pour étudier la corrélation entre le bien-être et la détresse psychologique on a fait recours au test de corrélation de Pearson qui a donné les résultats suivants :

Tableau N°09 : la corrélation entre le niveau du bien-être et le niveau de la détresse psychologique ;

	Corrélation
Bien-être	-0,68
Détresse psychologique	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

On constate que le niveau de la corrélation est de -0,68 qui est une valeur significative à un seuil de signification de 0,01 ce qui veut dire qu'il ya une corrélation négative entre le bien-être et le niveau de la détresse psychologique

des salariés, on peut conclure qu'à chaque fois que le niveau de bien-être augmente le niveau de la détresse psychologique diminue.

Cela indique qu'au sein de l'EPH le niveau de bien être est très élevés et le degré de la détresse est diminué et cela grâce aux bonnes relations entre les collègues de travail et même avec leur superviseur qui ont des effets positif sur le bien être des salariés. « le bien-être psychologique (BEP) et la détresse psychologiques (DP) soient reconnus comme les deux principales composantes, l'une positive et l'autre négative, de la santé psychologique, Pourtant, suivant cette conception bidimensionnelle de la SPT, ces deux dimensions ne seraient pas deux pôles d'un même continuum, mais plutôt deux états distincts antinomiques interdépendants. Le BEP et la DP sont deux concepts distincts, négativement liés, qui sont tous deux nécessaires pour représenter adéquatement la santé psychologique » (Massé et al,1998c).

Analyse de la quatrième hypothèse :

« Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant le climat de travail »

Tableau N°10 : la différence entre les hommes et les femmes concernant le climat du travail

SEXE		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
CLIMAT	HOMME	29	189,31	44,156	8,200
	FEMME	21	160,10	34,208	7,465

Selon le tableau suivant on constate que la moyenne des hommes par rapport a la perception du climat est supérieur à la moyenne des femmes, pour vérifier a

ce que cette différence est significative et pour tester notre hypothèse on a utilisé le test de t de student pour deux groupes indépendants ce qui a donné les résultats suivants :

Tableau N°11 : la différence entre les hommes et les femmes concernant le climat de travail ;

	N	moyenne	Ecart-type	t	t table	Seuil de
H	29	189,31	44,15	2,52	0,15	0,05
F	21	160,10	34,20			

On constate que la valeur de t calculée est de 2,52 par contre la valeur de t table est de 0,15 ce qui signifie que la différence des moyennes n'est pas significative autrement dit les hommes et les femmes ont les mêmes perceptions par rapport au climat de travail.

Concernant le climat de travail quelle soit les hommes ou les femmes ont une même vision et même perception par rapport à ce climat et chacun a besoin de climat sain pour réaliser sa tâche avec toute fiabilité. «Les femmes et les hommes ont partagé de la même manière les caractérisations les plus représentatives de leur milieu et celle qui le sont le moins. Les caractéristiques les plus souvent relevées décrivent un climat intimidant, stressant accablant, frénétique, compétitif et bureaucratique. Sur un plan plus positif, ces contextes ont été dits stimulants, efficaces et favorables à la responsabilité. Les femmes autant que les hommes ont dit que le climat de leur organisation ne pouvait être décrit comme très ennuyeux, tranquille, déroulant, hostile aux nouvelles idées. (Paul-phoenix, 2007)

Analyse de la cinquième hypothèse :

« Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique »

Tableau N°12 : la différence entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique

SEXE		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
SCORDTS	HOMME	29	37,86	15,711	2,917
	FEMME	21	53,71	15,985	3,488

Selon le tableau suivant on constate que la moyenne des femmes par rapport a la perception de la détresse psychologique est supérieur à la moyenne des hommes, pou vérifier a ce que cette différence est significative et pour testé notre hypothèse on a utilisé le test de t de student pour deux groupe indépendant ce qui a donné les résultats suivants :

Tableau N°13 : la différence entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique ;

	N	moyenne	Ecart-type	T	t table	Seuil de
H	29	37,86	15,711	-3,49	0,001	0,45
F	21	53,71	15,985			

On constate que la valeur de t calculée est de -3,49 par contre la valeur de t table est de 0,001 ce qui signifie que la différence des moyennes est significative entre les hommes et des femmes concernant la détresse psychologique.

Par rapport à la nature de la femme, elle est plus sensible et plus fragile que les hommes concernant le problème de santé c'est pour cela on observe cette différence.

***conclusion
générale***

Conclusion générale :

L'objectif de notre recherche était d'étudier la relation entre le climat de travail et la santé des travailleurs, il s'agissait d'établir le climat comme facteur déterminant de bien être des salariés au sein de l'EPH, nous sommes arrivés aux résultats suivants : ce qui concerne notre première hypothèse qui est posées de la manière suivante : « il ya une corrélation positive entre un bon climat de travail et le niveau de bien-être chez les salariés ».

D'après l'analyse de nos résultats on a constaté que la qualité de climat de travail est favorable voir la bonne relation au travail et l'adéquation des conditions ... etc. influe positivement sur le bien être des salariés, donc cette hypothèse est confirmée.

Pour la deuxième hypothèse « il ya une corrélation négative entre un bon climat au travail et le niveau de la détresse psychologique »

Un climat sain ou favorable réduit le niveau de la détresse, on a constaté que la bonne relation qui se situe entre les collègues de travail et même avec leur superviseur a joué un rôle important dans la diminution de l'état de la détresse au travail. Cette hypothèse est aussi confirmée.

La troisième hypothèse « il ya une corrélation négative entre le bien être et le niveau de la détresse psychologique » cette hypothèse est confirmée car lorsque un salarié travail dans les bonnes conditions automatiquement il va effectuer sa tâche d'une manière aisée ce qui réduit le niveau de la détresse.

Et vu que le climat est favorable au sein de l'EPH le salarié se trouve dans un meilleur état de la santé.

La quatrième hypothèse « il ya une différence significative entre les hommes et les femmes concernant le climat de travail » quelle que soit les hommes ou les femmes au milieu de travail ont besoin d'un climat sain et les bonnes conditions

Conclusion générale

de travail pour réaliser leurs tâches alors cette hypothèse est infirmée voir la difficulté de faire une comparaison entre les deux sexes car chaque un réagit de la même manière concernant un climat favorable au travail.

La cinquième hypothèse « il y a une différence significative entre les hommes et les femmes concernant la détresse psychologique » naturellement la femme est connue par sa fragilité et son stress et la sensibilité, c'est pour cela on observe cette différence. Par contre les hommes sont toujours forts et plus résistants au mauvais état de la santé. Cette hypothèse est confirmée.

Durant la réalisation de notre enquête au niveau de l'EPH on a observé que malgré le manque de moyens matériels mais la bonne relation au travail la disponibilité de directeur, la communication entre eux, chaque un aide l'autre rend le travail plus agréable.

Enfin on va signaler que le climat sain au sein de travail est un facteur important dans la détermination de la bonne santé physique et psychologique des salariés.

La liste bibliographique

La liste bibliographique :

- **Les ouvrages :**

- ANGERS Maurice, **initiation pratiques a la méthodologie des sciences humaines**, édition casbah université, Alger, 1997.
- BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, **psychologie de la santé, modèles, concepts et méthodes**, édition Dunod, paris, 2002.
- CARRICABURU Daniel, MENIRT Marie, **sociologie de la santé**, édition Armand colin, paris, 2004.
- GOLLAC Michel, VOKOFFSerge, **condition de travail**, édition la découverte, paris, 2000.
- GRAWITZ Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, 11eme éd, Dalloz, Paris, 2005
- LAUFER G et autres, **monsieur le personnel et le développement des hommes**, édition Flammarion, paris, 1987.
- LOUCHE Claude, **introduction a la psychologie de travail et des organisations**, édition Armand colin, paris, 2007.
- R. GHIGLIONE et B. MATALON, **les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques**, Ed: Armand colin, paris, 1988.

- **Les articles de revues :**

- Institut National De La Prévention Des Risques Professionnels, **projet de profil national de sante et sécurité au travail**, Algérie, version finale 2006.
- JAVAU Claude, **l'enquête par questionnaire** ,3eme édition, revue paris, 2002.
- GILBERT.M-H, V. DAGENAIS-DESMARAIS, SAVOIA.A, **validation d'une mesure de sante psychologique au travail**, n 61 ,2011.

-S-AVOIE Andre, BRUNET Luc, **climat organisationnel et culture organisationnelle : apports distincts ou redondance ?**, vol 21, n 3,2000.

-Véronique DAGENAIS-DESMARAIS, **bien-être psychologique au travail : lumière sur la face cachée da la santé psychologique au travail**, 2008.

- **Les mémoires :**

-Marie-Claude Décarie, **Étude de la relation entre l'engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses**, Université de Montréal, 2010.

-Marie-Pier Cyr, **La détresse psychologique et les facteurs professionnels : étude du milieu policier**, Université de Montréal, juin 2010.

-Paul-Phoenix, **climat organisationnel et implication dans l'emploi**, université Omar Bongo du Gabon, 2007.

-ROY Martin, **le climat psychologique des unités organisationnelles en tant que déterminant de la détresse au travail**, université de Montréal, 2009.

-THEBERGE Annie G, **le climat psychologique des unités organisationnelles**, université de Montréal, 2005.

- **Articles électroniques :**

-http://www.forres.ch/documents/climat-efficacitebrunet_fichiers/image002.gif. (11/02/2015).

-<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/.../8626377.pdf>.(29/02/2015).

-<http://explorable.Com/Fr/methodologie-de-recherche> le (16/ 05/ 2015).

-<http://www.esen.education.fr/recueil-de-donnees/operations/construction-des-outils>. (16/05/2015).

-<http://www.cairn.info/revue-le-journal-des-psychologues-2010-10-page-26.htm> (20/03/2015).

-<http://www.groupapicil.com/apicil/image/apicil-dossier-presse-livre>
(11/01/2015)

- <http://www.aist89.fr/histoire-et-evolution-de-la-sante-au-travail-aist-89.html>
(03/12/2014)

Annexes

Université A/Mira Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Questionnaire de recherche :

**La relation du climat de travail et la santé chez les
salariés**

**Etude pratique sur les médecins et les infirmiers de
L'EPH d'Akbou de la willaya de Bejaia**

Préparé par :

- LEDRISSI SONIA
- LOUCIF LYDIA

Encadré par :

Mr. DJEFFAL

Monsieur, Madame :

Bonjour

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle, nous vous demandons de bien vouloir répondre à ce questionnaire, avec beaucoup de précision et d'objectivité, afin de prendre connaissance sur la nature de l'influence du climat de travail sur la santé des salariées au sein de votre organisme. Nous tenons à vous rassurer, de garder l'anonymat et l'utilisation des informations à des fins scientifiques.

Merci

Age :.....

Sexe :.....

Expérience :.....

Fonction :.....

Veillez indiquer dans quelle mesure vous être en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivant en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse sur l'échelle placée à droite de chacun des énoncés.

Tout à fait en désaccord	Partiellement en désaccord	Ni en accord Ni en désaccord	Partiellement en accord	Tout à fait en accord
1	2	3	4	5

1. Mon superviseur me fait part des changements prévus par la direction. 1 2 3 4 5
2. Mon superviseur me donne du feed-back sur mon travail. 1 2 3 4 5
3. Mon superviseur répartit le travail de façon juste et équitable. 1 2 3 4 5
4. Mon superviseur se préoccupe de mon bien-être physique et mental. 1 2 3 4 5
5. Mon superviseur prend en considération mon opinion lorsqu'il doit prendre une décision 1 2 3 4 5
6. Mon superviseur reconnaît mes contributions et mes forces. 1 2 3 4 5
7. Mon superviseur prend action pour s'assurer du bon fonctionnement de l'unité. 1 2 3 4 5
8. Mon superviseur précise les aspects les plus importants de mon travail. 1 2 3 4 5
9. Mon superviseur suscite ma participation en me confiant des responsabilités 1 2 3 4 5
10. Mon superviseur a une attitude respectueuse à mon égard. 1 2 3 4 5
11. Mon superviseur se montre judicieux dans l'application des politiques, pratiques et règles de l'entreprises(ex. : code vestimentaire, horaire de travail, harcèlement psychologique). 1 2 3 4 5
12. Je suis souvent en conflit avec mon superviseur. 1 2 3 4 5
13. Mon superviseur m'aide à développer mes compétences et mes habiletés. 1 2 3 4 5
14. Mon superviseur sait bien planifier et coordonner les activités de l'unité. 1 2 3 4 5
15. Mon superviseur me transmet clairement les objectifs liés à mon travail. 1 2 3 4 5

Tout à fait en désaccord 1	Partiellement en désaccord 2	Ni en accord Ni en désaccord 3	Partiellement en accord 4	Tout à fait en accord 5
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	----------------------------

16. Mon superviseur est juste dans ses décisions. 1 2 3 4 5
17. Mon superviseur me laisse prendre des décisions. 1 2 3 4 5
18. Mon superviseur répond à mes questions. 1 2 3 4 5
19. Mon superviseur s'assure de donner l'heure juste sur les informations circulant dans l'organisation (ex. : rumeurs, commérages). 1 2 3 4 5
20. Je suis à l'aise lorsque je discute avec mon superviseur. 1 2 3 4 5
21. Mon superviseur se rend disponible lorsque j'ai besoin de lui parler. 1 2 3 4 5
22. Mon superviseur a confiance en mon jugement lorsque je dois prendre une décision. 1 2 3 4 5
23. Mon superviseur gère activement les conflits qui surviennent au sein de l'unité. 1 2 3 4 5
24. Mon superviseur m'aide à résoudre mes problèmes reliés au travail. 1 2 3 4 5
25. Mon superviseur me soutien dans l'atteinte mes objectifs. 1 2 3 4 5
26. Mes collègues me respectent. 1 2 3 4 5
27. Je n'hésite pas à demander de l'aide à mes collègues. 1 2 3 4 5
28. Mes collègues m'appuient en me transmettant l'information utile à mon travail. 1 2 3 4 5
29. Je me sens à l'aise avec mes collègues. 1 2 3 4 5
30. Mes collègues contribuent équitablement au bon fonctionnement de l'unité. 1 2 3 4 5
31. Mes collègues m'aident à développer mes habiletés et mes compétences. 1 2 3 4 5
32. Mes collègues se préoccupent de mon bien-être physique et mental. 1 2 3 4 5
33. Mes collègues font leur juste part du travail. 1 2 3 4 5
34. Mes collègues parlent dans mon dos. 1 2 3 4 5
35. Mes collègues contribuent équitablement au travail de l'unité. 1 2 3 4 5
36. Mes collègues me font bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience de travail. 1 2 3 4 5

Tout à fait en désaccord	Partiellement en désaccord	Ni en accord Ni en désaccord	Partiellement en accord	Tout à fait en accord
1	2	3	4	5

37. Tous mes collègues assument leurs responsabilités au sein de l'unité. 1 2 3 4 5
38. Mes collègues n'hésitent pas à m'aider lorsque nécessaire. 1 2 3 4 5
39. Mes collègues reconnaissent mes contributions et mes forces. 1 2 3 4 5
40. J'ai une relation conflictuelle avec certains de mes collègues. 1 2 3 4 5
41. L'aménagement de mon espace de travail me permet d'être à l'aise pour effectuer mes tâches. 1 2 3 4 5
42. La température de mon espace de travail me permet d'être à l'aise pour effectuer mes tâches. 1 2 3 4 5
43. Mon espace de travail est sécuritaire. 1 2 3 4 5
44. Je dispose du matériel adéquat (outils, équipements, appareils, fournitures) pour effectuer mon travail. 1 2 3 4 5
45. L'éclairage de mon espace de travail me permet d'être à l'aise pour effectuer mes tâches. 1 2 3 4 5
46. J'ai accès à du soutien technique dès que nécessaire. 1 2 3 4 5
47. Le niveau de propreté de mon espace de travail me permet d'être à l'aise pour effectuer mes tâches. 1 2 3 4 5
48. J'ai la possibilité de participer à différentes activités sociales avec mes collègues et mon superviseur (ex : sports, souper, célébrations saisonnières). 1 2 3 4 5
49. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer mon travail. 1 2 3 4 5
50. J'ai suffisamment d'espace pour être à l'aise dans l'exécution de mes tâches. 1 2 3 4 5
51. La ventilation de mon espace de travail me permet d'être à l'aise pour effectuer mes tâches. 1 2 3 4 5
52. J'ai accès à la formation nécessaire pour bien faire mon travail. 1 2 3 4 5
53. Le niveau de bruit de mon espace de travail me permet d'être à l'aise pour effectuer mes tâches. 1 2 3 4 5

Tout à fait en désaccord 1	Partiellement en désaccord 2	Ni en accord Ni en désaccord 3	Partiellement en accord 4	Tout à fait en accord 5
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	----------------------------

54. La réparation ou le remplacement de mon matériel de travail (outils, équipements, appareils, fournitures) se fait dès que nécessaire. 1 2 3 4 5
55. Je me sens en confiance. 1 2 3 4 5
56. Je suis satisfait de mes réalisations, je suis fier de moi. 1 2 3 4 5
57. Je suis fonceur, j'entreprends plein de choses. 1 2 3 4 5
58. Je me sens équilibré émotionnellement. 1 2 3 4 5
59. Je me sens aimé et apprécié. 1 2 3 4 5
60. J'ai des buts, des ambitions. 1 2 3 4 5
61. J'ai tout de même le goût de pratiquer mes loisirs et activités préférés en dehors du travail. 1 2 3 4 5
62. Je me sens utile. 1 2 3 4 5
63. J'ai facilement un beau sourire. 1 2 3 4 5
64. Je suis égal à moi-même, naturel. 1 2 3 4 5
65. J'ai une bonne écoute pour mes collègues. 1 2 3 4 5
66. Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses. 1 2 3 4 5
67. Je peux faire la part des choses lorsque je suis confronté à des situations complexes. 1 2 3 4 5
68. Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter. 1 2 3 4 5
69. J'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles. 1 2 3 4 5
70. Je suis plutôt calme, posé. 1 2 3 4 5
71. Je trouve facilement des solutions à mes problèmes. 1 2 3 4 5
72. Je suis en bon terme avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés). 1 2 3 4 5
73. Je travaille avec modération, en évitant de tomber dans les excès. 1 2 3 4 5
74. J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail. 1 2 3 4 5

Tout à fait en désaccord 1	Partiellement en désaccord 2	Ni en accord Ni en désaccord 3	Partiellement en accord 4	Tout à fait en accord 5
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	----------------------------

75. J'ai beaucoup d'humour, je fais facilement rire mes collègues (supérieurs ou subordonnés). 1 2 3 4 5
76. Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même. 1 2 3 4 5
77. Je me sens en santé, en pleine forme. 1 2 3 4 5
78. Je sais affronter positivement les situations difficiles. 1 2 3 4 5
79. J'ai un bon moral. 1 2 3 4 5
80. J'ai l'impression d'avoir raté ma carrière. 1 2 3 4 5
81. Je suis agressif pour tout et pour rien. 1 2 3 4 5
82. J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde. 1 2 3 4 5
83. J'éprouve de la difficulté à faire face à mes problèmes. 1 2 3 4 5
84. Je suis facilement irritable; je réagis plutôt mal et/ou avec colère aux commentaires qu'on me fait. 1 2 3 4 5
85. Je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus. 1 2 3 4 5
86. Je me sens dévalorisé, je me sens diminué. 1 2 3 4 5
87. Je suis en conflit avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés). 1 2 3 4 5
88. J'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner. 1 2 3 4 5
89. Je me sens triste. 1 2 3 4 5
90. J'ai l'impression que personne ne m'aime. 1 2 3 4 5
91. J'ai suis arrogant et même "bête" avec mes collègues (supérieurs ou subordonnés). 1 2 3 4 5
92. Je manque de confiance en moi. 1 2 3 4 5
93. Je me sens préoccupé, anxieux. 1 2 3 4 5
94. Je perds patience facilement. 1 2 3 4 5
95. Je me sens déprimé, ou "down". 1 2 3 4 5
96. Je manque d'initiative, je suis moins fonceur. 1 2 3 4 5
97. J'ai le sentiment d'être inutile. 1 2 3 4 5

Tout à fait en désaccord 1	Partiellement en désaccord 2	Ni en accord Ni en désaccord 3	Partiellement en accord 4	Tout à fait en accord 5
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	----------------------------

98. Je me sens désintéressé par mon travail. 1 2 3 4 5

99. Je me sens mal dans ma peau. 1 2 3 4 5

100. Je me sens stressé, sous pression. 1 2 3 4 5

101. Je suis moins réceptif aux idées de mes collègues. 1 2 3 4 5

102. Difficulté à me concentrer. 1 2 3 4 5

L'ORGANIGRAMME DE L'ORGANISME D'ACCUEIL E.P.H D'AKBOU.

