



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

## Mémoire de fin de cycle

**Le sentiment d'efficacité personnelle durant la période de la pandémie  
covid19 chez les infirmiers**

**Cas pratique : ETABLISEMENT PUBLIC DE SANTE DE PROXIMITE DE  
SEDDOUK**

En vue d'obtention du diplôme de master en Psychologie  
du travail et de l'organisation et gestion des ressources humaines

**Réalisé par :**

MAZOUZ LYNDA

**Encadré par :**

Dr DJEFAL MOKRANE

**Année universitaire 2020/2021**

## *Remerciements*

*Je remercie, dieu le très haut qui m'a procuré du courage. Et de la volonté pour pouvoir mener ce travail à terme.*

*Un chaleureux remerciement à mon encadreur Dr « Djéffal Mokrane » trouvez Ici l'expression de mes sincères, et très vifs remerciements non seulement*

*Pour avoir accepté de diriger mn mémoire, mais aussi pour votre Disponibilité.*

*Je tien a remercié madame la directrice « d'établissement publique de santé et de proximité Seddouk » « Deboub Nora » qui m'a accueilli et merci pour son apprentissage et sa collaboration tout au long de stage, et sa patience et compréhension pour ce mémoire, et aussi sans oublié le docteur «Hadjout Zoubir » pour ces conseils, et l'ensemble des fonctionnaires du personnel.*

*A monsieur Youcef khouja Adal qui était toujours la a répondre a mes questions*

*A toutes les personnes qui contribuer a la réalisation de ce travail de prêt ou de loin.*

*Je remercie tout mes proches .*

## *Dédicaces*

*Mes dédicaces vont :*

- ❖ *À mes très chers parents et mon grand père pour leurs sacrifices qui ont consentis, pour me permettre de suivre mes études dans les meilleures conditions possibles et n'avoir jamais cessé de m'encourager tout au long de mes années d'étude.*
- ❖ *A ma très Chère tante qui ma toujours soutenu et encourager Badia.*
- ❖ *A mes chers frères : Didine, Azzedine, Yazide, Yanis, Amiroche, Ninou.*
- ❖ *A mes cheres sœurs Lamaia - Nawel - Selia - Saïda - Chouchou - Tita - wardia - Lila - Sinouh - sissa- kamkam - lynda - Celia - Djoudjou - kahina - hala*
- ❖ *A mon cher bras droit que j'aime beaucoup car il était toujours là pour moi tout au long de mon parcours universitaire Zizou.*
- ❖ *A mes chers cousins Salem et Mimen qui ont été toujours là pour moi pour m'encourager et m'aider.*
- ❖ *A tout mes chers amis Azeddine - Mohamed - Sofiane - Nacime - Tarik , Ahmed - Chachenk*
- ❖ *A mon encadreur : Dc .DJEFFEL MOKRAN*
- ❖ *A. Monsieur Youcef khodja adil.*

## Résumé

Le Covid19 est une maladie infectieuse causé par le dernier coronavirus qui a été découvert, c'est une nouvelle maladie et concept qui a touché le monde entier sans exception. Le sentiment d'efficacité et un ancien concept qu'on connaît déjà Grace à des études qui sont déjà faites (les études antérieures). C'est une étude de coté psychologique des humains. Pour cela l'objectif de ce mémoire est d'étudier l'influence de Covid19 sur le sentiment d'efficacité personnelle et l'estime de soi. Pour arriver a un résultat et dans un cas pratique qu'on a dans la L'ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE DE PROXITE SEDDOUK dont une étude quantitative a été faite sur un échantillon de 48 infirmiers , d'un âge qui vari entre 24 ans jusqu'à 51 ans, ou ils ont répondu sur un questionnaire qui contenait 38 questions sur 3 grands axes qui sont le covid19 , le sentiment d'efficacité personnelle et le dernier qui est l'estime de soi . Sur les réponses obtenu de ce questionnaire on a remarqué que le covid19 a peut aussi toucher le coté psychologique des infirmiers (le sentiment d'efficacité personnelle) comme le coté physique et que nos hypothèses posé sont confirmé par les interrogés aussi confirmé par les résultats obtenu, dans ce travail on conclu et on confirme l'influence de Corona virus sur le sentiment d'efficacités personnelle chez les infirmiers.

## **Abstract**

Covid19 is an infectious disease caused by the last coronavirus that was discovered, it is a new disease and concept that has touched the whole world without exception. The feeling of efficiency is an old concept that we already know from studies that are already done (previous studies). It is a study of the psychological side of humans. To do this, the objective of this dissertation is to study the influence of Covid19 on the feeling of self-efficacy and self-esteem. To arrive at a result and in a practical case that we have in the SEDDOUK PUBLIC HEALTH ESTABLISHMENT of which a quantitative study was made on a sample of 48 nurses, of an age which varies between 24 years up to at the age of 51, where they answered a questionnaire that contained 38 questions on 3 main axes which are covid19, the feeling of personal efficiency and the last which is self-esteem. On the answers obtained from this questionnaire we noticed that the covid19 a can also affect the psychological side of nurses (the feeling of personal efficiency) as the physical side and that our hypotheses are confirmed by the respondents also confirmed by the results obtained , in this work we concluded and confirmed the influence of Corona virus on the feeling of personal efficiency in nurses.

## Liste des abréviations

OMS	Organisation Mondial de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
SEP	Sentiment d'Efficacité Personnel
OIT	Organisation International de Travail
TPE	Très Petites Entreprises
PME	Petites et Moyennes Entreprises
EPSP	Etablissement public de santé de proximité de seddouk

## SOMMAIRE

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

### **Partie théorique**

#### **Chapitre1 : le cadre méthodologique de la recherche.**

1. la problématique .....	5
2. les hypothèses de la recherche.....	7
3. Les raison de choix de thème .....	8
4. Les objectifs de la recherche .....	8
5. L'importance de la recherche .....	8
6. Définition et opérationnalisation des concepts clé .....	8

#### **Chapitre2 : le sentiment d'efficacité personnelle.**

1. Aperçu sur la notion du sentiment d'efficacité personnelle .....	12
2. Sources de sentiments d'efficacités personnelles.....	14
3. L'impact du sentiment d'efficacité .....	16
4. La mesure du sentiment d'efficacité .....	18
5. Fonctions de l'efficacité personnelle.....	18
6. Niveaux d'efficacité personnelle.....	20
7. Concepts en lien avec l'auto efficacité .....	21
8. Sentiment d'efficacité et concept de soi entre différences et Ressemblances.....	26

#### **Chapitre3 : la pandémie covid19.**

1. La pandémie Covid19 en milieu du travail .....	34
2. Définition de la pandémie Covid19 .....	35
3. Comment le COVID-19 se propage-t-il .....	35
4. Les symptômes de COVID-19 .....	36
5. Les moyens de prévention pour éviter la propagation de l'épidémie .....	36
6. Que dois-je faire si je me sens malade .....	38
7. Le monde de travail avant la covid19 .....	38
8. les relations de travail et leurs importances en temps de covid19 .....	39
9. L'impact de la pandémie covid19 sur le monde de travail .....	41
10. Une meilleure prise de conscience des défis environnementaux .....	44

## **Partie pratique :**

### **Chapitre 4 : la méthode et la technique utilisée**

1. Présentation de l'établissement public de santé de proximité de Seddouk ..... 48
2. la méthode et technique utilisées ..... 56
3. l'après-enquête ..... 57
4. l'échantillon de l'étude ..... 58
5. Les caractéristiques de l'échantillon d'étude ..... 59

### **chapitre5 : analyse et interprétation des résultats**

1. analyse descriptive des donné ..... 62
2. discussions et interprétation des résultats ..... 68

### **Conclusion générale ..... 71**

### **Référence bibliographiques**

### **Annexes**



## Liste des tableaux

<b>Tableau</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
Tableau N1	Les symptômes de covid19	36
Tableau N2	Les caractéristiques de l'échantillon d'étude	59
Tableau N3	la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	59
Tableau N4	La répartition de l'échantillon étudié selon le statut professionnel	59
Tableau N5	la répartition de l'échantillon étudié selon l'expérience au travail	60
Tableau N6	L'analyse descriptive des conditions de travail durant la période de covid19	62
Tableau N 7	l'analyse descriptive de l'influence de covid19 sur le sentiment d'efficacité personnelle	66
Tableau N 8	L'analyse descriptive de l'influence de covid19 sur le l'estime de soi	67

# **Introduction générale**

### Introduction générale

Ce travail de recherche s'intéresse plus particulièrement au « concept sentiment d'efficacité personnel » durant la période de « Covid19»

Nous avons donc décidé de mettre en place des outils favorisant la construction de sentiment d'efficacité personnelle et d'en analyser au pris des infirmiers, suivis dans notre cadre pratique.

Le sentiment de l'efficacité et la capacité d'un individu a bien réalisé ces taches et influence les compléments et les biens être de plusieurs façons. Un règle général un fort sentiment d'efficacité mène a se fixer des meilleurs buts, a faire plus d'efforts à préserver d'avantage et mieux se remettre des échecs.

Le concept utilisé en psychothérapie et dans des programmes d'interventions à fin de favoriser l'atteinte d'objectifs dans de nombreux domaines, notamment lié à la santé.

C'est en raison de ces circonstances lié à la pandémie internationale, que nous avons choisi d'investir nos efforts de recherche sur la question liée au COVID 19 et l'état psychique et le sentiment d'efficacité chez les infirmiers durant cette période de pandémie.

Nous avons choisi le sentiment d'efficacité personnel durant la période de Covid19 chez (les infirmiers) afin de réaliser notre travail de fin d'étude.

Les conditions à mesurer que le progrès technique modifie les charges de travail, leur répartition qu'elle serve t aussi à limiter les effets nuisibles des activités humaines sur l'homme lui-même et son environnement. Les conditions de travail regroupent plusieurs paramètres : physiques, matériels et moraux, c'est un ensemble indissociable qui pèse sur la santé et la sécurité des salariés et aussi celui de l'entreprise puisque cette dernière dépend de l'état de son personnel. Les hôpitaux doivent donner tant d'importance aux conditions de travail.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent leurs lieux de travail, il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à la l'activité et à compte du cadre rationnel dans lequel évolue le salarié, statut professionnel, durée de travail.

L'intérêt sous-tendu par cet objectif serait d'offrir des orientations dans la mise en place de stratégies visant à étudier le sentiment d'efficacité chez les infirmières et les conditions de travail durant cette période de pandémie corona Verus.

Notre premier chapitre est consacré à la présentation de cadre général de la problématique de la Recherche à travers lequel nous développerons les points suivants : La problématique, les raisons du choix du thème, l'objectif de la recherche, l'importance de la recherche, questions,

## **Introduction générale**

---

les hypothèses, la définition des concepts clé, dans notre seconde chapitre nous présenterons la notion du sentiment d'efficacité personnelle sera exposée en premier lieu, suivie du niveaux d'efficacité personnelle, ensuite les sources et les fonctions de l'efficacité personnelle, le niveaux d'efficacité personnelle et en fin les concepts lié avec l'auto-efficacité qui est l'estime de soi puis dans notre troisième dans ce chapitre il sera examiner successivement la pandémie covid19 au milieu de travail, on parlera sur la nature de la pandémie en abordant le sens accordé au covid19 .en suite en parlera aussi sur comment le monde de travail était avant cette pandémie, puis sur les relations de travail et leur importances en temps de covid19 et en dernier lieu sur l'impact de covid19 sur le monde de travail. Dans notre deuxième partie qui est la méthode utilisé c'est le cadre pratique de notre recherche qui est décortiqué en deux parties la première partie qui est la méthode utilisé ce chapitre, nous présenterons le lieu de l'enquête et le cadre méthodologique de notre recherche dans laquelle nous commencerons par la méthode appliquée et les techniques qui en découlent. Ensuite nous évoquerons les étapes de l'enquête, les caractéristiques de la population et l'échantillon de l'enquête puis dans notre dernier chapitre qui est la partie pratique qui comprend une analyse des résultats et la discussions des hypothèses.

Nous terminerons notre étude par une conclusion générale et par une liste bibliographique qui contient toute la documentation utilisé dans l'élaboration de notre recherche, ainsi les annexes.

# **Partie théorique**

**Chapitre1 :**  
**Cadre méthodologique de la**  
**recherche**

## 1- Problématique

Le sentiment d'efficacité perçue est la croyance qu'ont les personnes en leur capacité à réagir efficacement face à une situation ou une tâche concrète. Ce n'est pas une mesure d'aptitude mais bien la perception subjective de l'évaluation de sa capacité à mener à bien une tâche précise (Bandura, 2007). Pour définir ce concept, le terme « croyance » semble plus approprié. Lecomte (2005) signale que le sentiment d'auto-efficacité n'est pas une estimation rationnelle que fait la personne de ses propres capacités. En réalité, ce sentiment serait plus apparenté au lien qu'établit la personne entre la compétence qu'elle croit détenir et sa capacité à résoudre la tâche qui lui est présentée. Bong et Skaalvik (2003) indiquent que le sentiment d'auto-efficacité serait moins affecté par les compétences et les capacités de l'individu, que par les perceptions qu'il a de celles-ci.

Le sentiment d'efficacité dans les domaines plus vastes ne comprend pas les singularités des différents contextes qui influencent les perceptions d'auto-efficacité pour l'accomplissement de tâches précises. Autrement dit, le total des singularités est plus grand que la somme des parties.

Une fois le concept de sentiment d'auto-efficacité identifié, Bandura (1994) distingue deux types de personnes : celles possédant un sentiment d'efficacité élevé et celles ayant un sentiment d'efficacité faible. Leur sentiment est impacté différemment en fonction de la situation. Bandura définit les premières comme des personnes qui associent les situations difficiles à des défis. Bandura ne soutient qu'un « sentiment résilient d'efficacité améliore de diverses manières le fonctionnement cognitif dans les domaines pertinents » (Bandura, 2007, p. 66).

En effet, associer les tâches difficiles à des défis amène les personnes à s'investir pleinement dans les tâches et à se fixer des objectifs ambitieux. Ces personnes attribuent ensuite leurs échecs à des efforts insuffisants, ce qui les pousse vers le succès.

Après un échec, elles récupèrent assez vite leur sentiment d'efficacité. Le second type de personnes rassemble celles qui ne croient pas en leurs compétences. Elles ont peu d'aspirations scolaires et professionnelles. De plus, elles s'attardent sur leurs faiblesses et rencontrent des difficultés à retrouver le sentiment d'efficacité après un revers. Ceci peut augmenter le risque de dépression.

Le système de croyance sur son auto-efficacité, ou sentiment d'efficacité personnelle (SEP), est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains. Pour lui, si les gens ne sont pas convaincus qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils souhaitent grâce leur propre action, ils auront peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés.

Le sentiment d'efficacité ne consiste pas seulement savoir ce qu'il faut faire et être motivé. Il s'agit plutôt d'une capacité productrice au sein de laquelle les sous-compétences cognitives, sociales, émotionnelles et comportementales doivent être organisées et orchestrées efficacement pour servir de nombreux buts.

À travers exemples et recherches tirés d'une variété de pratiques humaines (enseignement, sport, management, action politique collective) démontre au quel point c'est par le partage de croyances sur leur capacité à traiter les défis et les actions ensemble que les groupes soudent leur activité collective, et dès lors, déterminent une grande partie de leurs résultats. Pour BANDURA, « les systèmes sociaux qui entretiennent les compétences de gens, leur fournissent des ressources utiles, et laissent beaucoup de place à leur auto direction, leur donnent plus de chances pour qu'ils concrétisent ce qu'ils veulent Eux-mêmes devenir. »

Le rapport au travail exprimé sous l'angle du sens qui lui est attribué par les individus est abordé dans des travaux aussi anciens que ceux de weber .celui ci dans l'éthique protestante et l'esprit de capitalisme a été le premier à établir le lien entre rapport a travail et croyances en soi pouvant affectera mentalité et confédérant le travail comme source d'accomplissement de soi.

Cependant, en cas de crise il faut s'adapter a une nouvelle situation qui demande de mettre en place de nouvelle habitude et de reste a l'écoute de bien être psychologique et moral. Est c'est le cas Aujourd'hui, le monde de travail est bouleversé a cause d une crise de la pandémie de Covid19 il est indéniable que la crise a été un choc inédit pour le monde entière et a fait des ravages sur le plan individuel ainsi que sur le plan privé et professionnel dans les déférentes pays et a des degrés divers. La crise sanitaire a imposé l'adoption des cas différents à très court terme, des changements agiles d'une semaine à l'autre, et sans grande visibilité sur le long terme. Cette urgence de réorganisation et de « navigation à vue » a remis en cause certaines organisations très hiérarchisées et leur lourdeur de prises de décisions. L'entreprise entière est passée en mode « cellule de crise » et à tous les niveaux. (<https://www.un.org> <files> )

Dans cette période de Covid19 on trouve que touts les domaines professionnels son touchés sans exception mais en particuliers les plus touché et les plus exposer au danger de cette pandémie sont les travailleurs du secteur des soins (les hôpitaux), dont 60 à 70 % sont des femmes, sont particulièrement vulnérables, compte tenu de leurs bas salaires et du fait qu'ils sont souvent employés de manière informelle et bénéficient de peu de Temps de récupération. Beaucoup d'entre eux ont perdu leur travail ou ont été très exposés au virus (comme les travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées, par exemple, qui ne



peuvent s'acquitter de leurs tâches en maintenant une distance physique). (22 OIT, 2018. Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent. )

Les prestations de soins non rémunérées, que les femmes effectuaient trois fois plus que les hommes avant la crise, ont augmenté pendant les périodes de confinement, ce qui a encore restreint l'accès des femmes à l'emploi et accru le stress physique et mental auquel celles-ci sont soumises. En outre, les travailleuses du secteur des soins qui tentent d'assumer des tâches supplémentaires chez elles en sus des longues heures de travail que l'on exige d'elles sont amenées à supporter une part disproportionnée du fardeau sociétal lié à la crise ( 23 OIT, 2020. Les travailleuses de la santé toujours à pied d'oeuvre, à l'hôpital comme à la maison)

En raison de la pandémie mondiale de Covid19 la majorité de l'humanité est appelée à pratiquer une forme de confinement et fait face à la réduction de ces libertés individuelles en lien avec le milieu professionnel. La situation sanitaire actuelle a forcé à s'engager dans des mesures sanitaires particulières afin de préserver l'activité mais surtout la santé et le bien-être des employés tout en maintenant les relations au travail.

C'est en raison de ces circonstances liées à la pandémie internationale que nous avons choisi d'investir nos efforts de recherche sur la question liée au Covid19 la dynamique de transformation de rapport au travail nous avons choisi L'ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE DE PROXIMITE DE SEDDOUK afin de réaliser notre travail.

A partir de cette problématisation nous tenterons de répondre à nos questions fondamentales qui vont structurer notre travail de recherche et qui sont les suivantes:

- 1- comment la situation de crise sanitaire causée par le Covid19 influence-t-elle le sentiment d'efficacité chez les infirmiers ?
- 2- sont les déterminants qui expliquent le changement du sentiment d'efficacité au travail durant cette période de Covid19 ?
- 3- comment le covid19 a un impacte sur l'estime de soi ?

## **2- hypothèses :**

Pour répondre au questionnement précédent de la problématique, on a vu nécessaire de proposer quelques hypothèses et les mettre en épreuve :

### **➤ Hypothèse 1 :**

Le COVID19 a influencé négativement sur le sentiment d'efficacité chez les infirmiers

➤ **Hypothèse 2 :**

Les conditions de travail durant la période de Covid19 a influencé sur le sentiment d'efficacité durant chez les infirmiers

➤ **Hypothèse 3 :**

Le covid19 a un impacte sur l'estime de soi chez les infirmiers

### **3- Les raison de choix de thème**

On a choisi le thème pour plusieurs raisons parmi ces raison la on trouve :

Le covid19 est un nouveau phénomène et un sujet d'actualité et une nouvelle pandémie qui à touché le monde entier, il est considéré de nos jour comme un sujet vulnérable pour l'individu et la société, car il engendre des séquelles non seulement physique mais également psychique.

- le sentiment d'efficacité personnel est un facteur très important qui nous guide à comprendre les comportements de chaque employés en particulier notre cas pratique est sur les infirmières.
- La connaissance de divers dispositifs mis en place par l'établissement **public de santé de proximité de Seddouk**. Accessibilité au terrain, notre thème est faisable dans l'organisme d'accueil (SPSP).
- Comprendre le sentiment d'efficacité durant la période de Covid19.

### **4-Les objectifs de la recherche :**

- Mettre en relation le Covid19 et le sentiment d'efficacité chez les infirmiers  
Comprendre le comportement des infirmiers durant cette période.
- Maintenir un niveau élevé de motivation concernant le sentiment d'efficacité et le covid19.
- avoir des informations courantes concernant le sujet.
- étudié : le sentiment d'efficacité personnel

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

Ce sentiment, qu'on appelle auto-efficacité ou sentiment d'efficacité personnelle est une dimension cruciale de la réussite, souvent ignorée. Étant donné son impact significatif sur l'apprentissage et la performance, elle mérite qu'on s'y intéresse de plus près

### **6-Définition des concepts clés**

#### **6.1-Efficacité :**

Selon le dictionnaire français caractère de ce qui est efficace, effet.

Caractère d'une personne, d'un organisme efficace, qui produit le maximum de résultat avec le minimum d'efforts, de moyens, d'efficacité, rendement.

### 6.2- le sentiment :

Selon le dictionnaire français : Connaissance plus ou moins claire donnée d'une manière immédiate : avoir le sentiment qu'on se trompe. Etat actif complexe et durable lié à certaines émotions ou représentations : sentiment d'une religion

### 6.3- sentiment d'efficacité personnelle :

Le « self-efficacy » est un terme directement issu de la littérature scientifique. Il est traduit en Français par : sentiment d'efficacité personnelle, sentiment d'efficacité perçue ou croyance d'auto-efficacité.

Dans le domaine professionnel, l'individu a besoin de se sentir capable et compétent pour exécuter ses tâches personnelles. Le sentiment d'efficacité personnelle est la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche. Plus grande que le sentiment d'auto-efficacité, plus élevés sont les objectifs qu'il s'impose et son engagement dans leur poursuite. (Bandura, A. (1982) Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist)

### 6.4- virus :

Un virus est une particule microscopique infectieuse qui ne peut se répliquer qu'en pénétrant dans une cellule et en utilisant sa machinerie cellulaire. Les virus qui infectent les bactéries sont les bactériophages ( [futura-sciences .com](http://futura-sciences.com))

### 6.5- Covid19 :

Est une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet par contact avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude. ( [futura-sciences .com](http://futura-sciences.com))

### 6.6- Définition du mot Soi :

- **Petit Larousse illustré** : « Appréciation, opinion favorable qu'on porte sur quelqu'un ou quelque chose. »
- **Robert** : « Estime de soi-même ; juste opinion de soi qui donne bonne conscience. » Ces définitions de dictionnaire ne nous aident pas réellement à comprendre avec précision ce qu'est l'estime de soi.
- **Selon Josiane Saint-Paul** (psychothérapeute) : « L'estime de soi est l'évaluation positive de soi-même fondée sur la conscience de sa propre valeur et de son importance inaliénable en tant qu'être humain. Une personne qui s'estime se traite avec

bienveillance et se sent digne d'être aimée et d'être heureuse. L'estime de soit est également fondée sur le sentiment de sécurité que donne la certitude de pouvoir utiliser son libre arbitre, ses capacités et ses facultés d'apprentissage. »

(<http://fle.enbw.be/sites/default/files/2018-05/estime.pdf>)

## **Chapitre 2:**

# **Le sentiment d'efficacité personnel**

**1-Aperçu sur la notion du sentiment d'efficacité personnelle :**

Le sentiment d'efficacité personnelle est un phénomène qui s'inscrit dans la théorie sociocognitive développée dans les années 70/80 par le psychologue Albert Bandura. Dans cette théorie, il établit la notion de « causalité triadique réciproque », c'est-à-dire l'idée selon laquelle il existe une interaction réciproque entre l'individu, son comportement et son environnement. L'un des concepts clés de cette théorie est le concept d'agentivité qui considère les individus comme des agents actifs de leur propre vie et qui exercent un contrôle et une régulation de leurs actes » (Rondier, 2004).

Bandura définit le sentiment d'efficacité personnelle comme « la croyance en sa propre capacité à organiser et à exécuter une série d'actions nécessaires pour parvenir à la situation visée » Bandura (1997). Dans ce cadre théorique les individus ne sont pas directement contrôlés par l'environnement ou par des facteurs biologiques mais par des mécanismes cognitifs internes. Ils possèdent des connaissances sur eux-mêmes qui leur permettent d'évaluer et de contrôler leurs sentiments, leurs ressentis et par-là même leurs actions. La croyance qu'a l'individu dans ses propres capacités constitue un élément clef. Le concept de sentiment d'efficacité personnelle présente plusieurs caractéristiques : il s'appuie d'abord sur la perception que se fait l'individu de ses propres capacités et non sur un trait de personnalité ou une caractéristique psychologique. De plus, le sentiment d'efficacité personnelle, bien que contextualisé à une activité spécifique, peut se révéler transférable dans le cas où plusieurs activités requièrent les mêmes compétences. Enfin, il s'élabore par rapport à un niveau de performance et non pas à faire mieux que les autres qui mise en jeu (Masson, Fenouillet 2013).

Selon Bandura, les croyances d'efficacité personnelle constituent le facteur clé de l'action humaine. Si une personne estime ne pas pouvoir produire des résultats satisfaisants dans un domaine, elle n'essaiera pas de le provoquer. Les croyances des individus en leur Chapitre II Sentiment d'efficacité personnelle et comportements à risque 14 efficacités influent sur pratiquement toutes leurs activités. Le sentiment d'efficacité ne consiste pas seulement à savoir ce qu'il faut faire et être motivé pour cela. Il s'agit plutôt d'une capacité productrice au sein de laquelle les sous-compétences cognitives, sociales, émotionnelles et comportementales doivent être organisées et orchestrées efficacement pour servir de nombreux buts (Lecomte, 2004).

L'étude du sentiment d'efficacité personnelle se fonde sur la théorie socio cognitive. Celle-ci tire ses racines du béhaviourisme et de la psychologie sociale, et la complète en introduisant une troisième variable entre stimulus (l'environnement) et la réponse (le comportement) : la cognition basée sur la notion d'interaction, le comportement ne serait donc pas seulement Médité par les forces de l'environnement ou cde facteurs internes et ne peut être compris en dehors d'un contexte précis. Le comportement est défini comme une triade dynamique aussi appelé déterminisme réciproque dans une interaction partagée de facteurs personnel (cognition, affectifs, biologique), de comportement et d'environnement (Nagels, 2016).

La théorie sociale cognitive est basée sur la notion d'interaction. Bandura (1986) précise qu'il ne suffit pas de considérer le comportement comme étant fonction des effets réciproques des facteurs personnels et environnementaux les uns sur les autres mais que l'interaction soit être comprise comme un déterminisme réciproque des facteurs personnels, environnementaux et des comportements (Carré, 2003).

#### **A-La définition d'efficacité personnelle :**

Bondura (1997,2003) définit l'efficacité personnelle perçue comme un sentiment qui concerne la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite pour produire des résultats souhaités. (Deschenes, 2007, p11).

Dans notre recherche le sentiment d'efficacité personnelle et mesuré par la croyance du l'infirmier sur sa capacité de travailler durant la période de covid19.

#### **B- La définition de sentiment d'efficacité personnelle :**

Dans le domaine professionnel, l'individu a besoin de se sentir capable et compétant pour exécuter ses taches personnelles.

Selon Bondura (2003) le sentiment d'efficacité personnelle est la croyance de l'individu en capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités (Bondura, A2003, p12).

Le SEP est un concept bidimensionnel qui se compose de croyance et d'attentes .c'est donc la croyance que l'individu se fait de sa capacité à atteindre un objectif qu'il s'est fixé en attendant un résultat bien précis .Pour Bandura , les système de croyance sur son auto-efficacité est un fondement de la motivation ,du bienêtre et des accomplissements humains . Pour lui si les gens ne sont pas convaincus qu'ils puissent obtenir les résultats qu'ils souhaitent grâce à leur propre action, ils auront peu de raisons d'agir ou de préserver face aux difficultés. (Cité par le collectif de l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle autour de l'œuvre d'A. Bondura, 2004, p.01) une personne avec un niveau élevé d'habitudes et de grandes connaissances peut ne pas être efficace dans ses actions si son sentiment

d'efficacité personnelles est faibles et interfère sur sa capacité de poser les bons gestes pour parvenir ses buts, et ce particulièrement dans des circonstances difficiles. (Bandura 2003). (cité par Gaudreau et al, 2015, p.85)

## **2-Sources de sentiments d'efficacité personnelles :**

Bandura (1994 ; 2007) et Lecomte (2005) identifient quatre sources principales contribuant à la construction des croyances d'efficacité personnelle : l'expérience de maîtrise personnelle, l'apprentissage social aussi appelé « expériences vicariantes », la persuasion verbale ainsi que l'état physiologique et émotionnel. Ces sources sont détaillées ci-après :

### **2.1 - Les expériences de maîtrise :**

L'expérience de maîtrise personnelle constitue la plus importante des sources selon Bandura (1994 ; 2007) et Lecomte (2005) car elle se construit sur la maîtrise de tâches précises. En effet, c'est à partir des nombreux succès rencontrés que l'on se crée des indicateurs de capacité qui forgent un puissant sentiment d'efficacité. Concrètement et assez logiquement, plus un individu remporte un succès dans une tâche précise et plus il croit en sa maîtrise personnelle et en sa capacité. Ceci à condition toutefois que ces nombreux succès soient obtenus au travers de situations présentant des obstacles et demandant de la persévérance (Bandura, 2007). À l'inverse, les échecs diminuent ce sentiment. Les personnes qui subissent des échecs ont tendance à associer leurs performances insuffisantes à une aptitude déficiente. Par conséquent, elles ont davantage tendance à perdre confiance en leurs capacités (Bandura, 2007). L'expérience de maîtrise personnelle devient alors la somme des indicateurs de capacité, que sont à la fois les succès et les échecs.

Les difficultés rencontrées dans l'accomplissement des tâches permettent aux individus d'apprendre à transformer leurs échecs en succès. Dès que ces derniers sont persuadés qu'ils possèdent les capacités nécessaires pour atteindre leur but, ils parviennent à dépasser l'échec.

Les succès ou les échecs vécus ont plus d'impact s'ils surviennent tôt dans l'apprentissage (Bandura 1994 ; Lecomte, 2005). En 2007, Bandura explique que le sentiment d'efficacité peut être influencé par de nombreux facteurs ayant peu de rapport avec la performance : les structures préexistantes de la connaissance de soi, la difficulté de l'activité, les efforts fournis, l'auto-observation sélective et les trajectoires de réalisation.

### **2.2 - les expériences vicariantes :**

La seconde source est appelée « expériences vicariantes ». Elle repose principalement sur l'observation. L'observation d'autrui serait ainsi un outil efficace pour la formation du sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2007).



Les expériences vicariantes, également nommées « apprentissage social », tirent leur influence de la comparaison avec les compétences des personnes qui forment l'entourage.

Cette influence fonctionne d'autant plus lorsque l'individu se compare à une personne qui lui est semblable notamment en âge ou en genre (Lecomte, 2005). Selon Bandura (2007), les réussites et les échecs des personnes prises en modèles seront d'autant plus convaincants que la similitude perçue est importante. Galand et Vanlede (2005) ajoutent que la comparaison

### 2.3- La persuasion verbale :

La troisième source contribuant à la construction des croyances d'efficacité personnelle décrite par la littérature est la persuasion verbale. Cette dernière permet d'appuyer les croyances selon lesquelles les personnes sont capables de parvenir à ce qu'elles désirent (Bandura, 2007). Elle porte aussi le nom de « persuasion par autrui » (Lecomte, 2005).

L'influence de cette source gagne en importance si, déjà au préalable, l'individu croit en ses capacités (Lecomte, 2005). Cependant, faire naître des croyances illusoire de capacité conduit à des échecs, qui dévalorisent l'avis pris en compte. Ceci conduit à diminuer le sentiment d'efficacité de la personne (Bandura, 2007).

Le sentiment d'auto-efficacité est renforcé lorsque des personnes, comme les professeurs, les parents ou les amis, perçues comme importantes par un individu lui montrent qu'elles croient en ses compétences (Bandura, 1994 ; Lecomte, 2005). La persuasion verbale de leur maîtrise de l'activité cible a ainsi conduit des individus confrontés à des difficultés, à fournir des efforts supplémentaires et à les maintenir. Au contraire, les personnes doutant de leurs capacités de maîtrise ne fournissent pas ces mêmes efforts (Bandura, 2007). Lecomte (2005) précise que les effets de la persuasion verbale se manifestent d'autant plus si les individus possèdent déjà des raisons valables de croire qu'ils ont la capacité d'agir efficacement. Il semble alors pertinent d'encourager les personnes à croire en leurs capacités afin qu'elles persévèrent face aux tâches à accomplir.

Différents facteurs impactent cependant la persuasion verbale. Selon les moyens utilisés, les feed-back transmis peuvent compromettre ou renforcer le sentiment d'efficacité. Ainsi, le feed-back évaluatif s'avère être très intéressant car il souligne les capacités personnelles des individus (Bandura, 2007). Les perceptions personnelles ne suffisent toutefois pas à la persuasion. L'avis des autres renforce le sentiment perçu. Enfin, le décalage perçu entre les croyances en des capacités personnelles et les évaluations sociales contribue à la persuasion verbale (Bandura, 2007).

#### **2.4- L'état physiologique et émotionnel :**

Pour finir, la dernière source d'information est représentée par les états physiologiques et émotionnels. Selon Bandoura (2003), les états physiologiques et émotionnels ont plus d'influence dans les situations considérées stressantes. Lorsque l'élève évalue ses capacités, il se base en partie sur l'information communiquée par son état physiologique et émotionnel. Dans les situations considérées stressantes, va s'opérer un traitement réduisant les réactions émotionnelles, ce qui va augmenter les croyances en l'efficacité de gestion de stress, mais aussi des améliorations de performance (Lecomte, 2004). Selon Galand et Vanlede , l'efficacité personnelle perçue serait un facteur important dans la formation des apprenants. Si l'enseignant veut soutenir l'engagement des élèves, 8 il doit se préoccuper de leur réussite, mais aussi des processus d'auto-évaluation qui l'accompagnent. Pour favoriser le sentiment d'efficacité personnelle, l'enseignant doit donner aux apprenants des objectifs clairs et à atteindre sur du court terme pour guider leurs apprentissages. Il lui est également suggéré d'utiliser des consignes formulées en termes d'objectifs de compréhension plutôt que de performance à atteindre. L'enseignant doit mettre en avant une focale sur les progrès accomplis par les élèves et non sur l'évaluation par rapport aux autres élèves. Pour soutenir le sentiment d'efficacité des élèves, l'enseignant doit les focaliser sur les moyens qu'ils peuvent acquérir en vue de mieux maîtriser la tâche à accomplir (Bandura, 1997).

#### **3 .L'impact du sentiment d'efficacité :**

Le sentiment d'efficacité est susceptible d'avoir différents impacts. Il peut modifier le niveau d'implication dans les activités, la croyance en sa capacité à accomplir une tâche ou à accéder à un niveau de performance attendu, ou encore influencer sur le niveau de performance. Par ailleurs, les croyances d'auto-efficacité influencent les sentiments, la pensée, la motivation ou encore les comportements des personnes (Bandura, 1994).

Selon la théorie sociocognitive de Bandura (cité par Lecomte, 2005), les individus persévèrent et sont plus intéressés par des activités dans lesquelles ils se sentent efficaces et où ils ressentent de l'autosatisfaction. Les activités scolaires représentent des défis qui peuvent apporter ce type de ressenti. Ce sentiment fournit également la conviction de sa capacité à atteindre un niveau de performance suffisant pour poser des choix de vie (Bandura, 1994). Il indique également que les croyances d'efficacité personnelle jouent un rôle primordial dans la formation de la motivation. Ce sentiment d'autosatisfaction influence différents types de motivations, à savoir : les attributions, l'attente des résultats et les buts d'accomplissement. Le

sentiment d'efficacité fait varier la motivation de diverses façons. D'une part, lorsque l'individu détermine ses objectifs à atteindre et les efforts qu'il va fournir pour y parvenir.

D'autre part, lorsque l'individu définit le temps qu'il alloue à persévérer dans la réalisation d'une tâche difficile. Ainsi, l'auteur met en évidence que le sentiment d'efficacité oriente le choix et l'engagement dans des activités (Bandura, 1994).

Bandura (2007) énonce que l'efficacité perçue exerce également un impact considérable sur la performance scolaire. Cet impact est dit « direct » lorsque le sentiment d'efficacité influence l'usage adéquat des compétences cognitives acquises et la qualité du raisonnement. Par contre, il est « indirect » quand il augmente la persévérance dans la recherche de la résolution de problèmes (Bandura, 2007). L'un des traits les plus singuliers de la théorie du sentiment d'efficacité est décrit par Marsh et al. (2019). Selon ces auteurs, il existe une différence entre la motivation à réussir qui rejoint le côté « indirect » cité plus haut et la perception que l'on a de sa capacité à réussir laquelle reflète le côté « direct » de l'impact du sentiment d'efficacité. L'impact du sentiment d'efficacité sur la performance est également étudié par Galand et Vanlede (2005). Ils affirment que le lien entre le sentiment d'auto-efficacité et la performance est présent chez les apprenants de tout âge. Néanmoins, ils soulignent que les corrélations entre ces deux variables se situent généralement entre .30 et .50. Pour Galand et Vanlede (2005), le sentiment d'auto-efficacité représente un facteur déterminant dans les résultats des individus. Il n'est cependant pas le seul en jeu. La persévérance et la performance influeraient également sur les résultats. De plus, les auteurs se basent sur des résultats empiriques pour affirmer que le sentiment d'auto-efficacité est lié de manière plus spécifique aux différentes matières scolaires. Galand et Vanlede (2005) mettent en évidence que les études à ce sujet sont principalement de type corrélational et ne permettent pas d'établir des liens de cause à effet.

Par ailleurs, le sentiment d'efficacité aiguille le choix de carrière. Les individus sélectionnent les professions qui les intéressent en fonction de leurs croyances d'auto-efficacité forgées à travers leurs expériences. Ils ne se basent pas sur leurs compétences réelles. Les croyances d'efficacité subissent l'influence de l'acquisition de compétences cognitives, mais elles ne sont pas uniquement le reflet de ces aptitudes. En effet, selon la force du sentiment d'efficacité, l'élève peut obtenir des performances intellectuelles différentes d'un autre élève ayant le même niveau de compétences cognitives (Bandura, 2007). D'après Galand et Vanlede (2005), un grand nombre d'études démontrent que les individus s'engagent rarement dans des activités pour lesquelles ils estiment ne pas pouvoir rencontrer le succès escompté.

En 2007, Bandura explique que les croyances d'efficacité influencent soit directement la performance, soit indirectement via les intentions des individus.

L'influence du sentiment d'efficacité personnelle n'est pas toujours positive. En effet, elle peut présenter le risque d'être faussée. C'est ce que Bandura (2007) appelle l'évaluation erronée du sentiment d'efficacité. Selon l'auteur, si la personne ne possède pas d'expérience personnelle, l'évaluation qu'elle fait de son efficacité est influencée par toutes les expériences passées de comportements efficaces ou inefficaces qui lui viennent à l'esprit. La personne peut également percevoir de manière incorrecte sa performance, lorsqu'elle fait appel par exemple à des souvenirs, ce qui l'amène à mal évaluer son efficacité. Le jugement de son efficacité personnelle peut être biaisé. Soit il est augmenté par un souvenir précis de succès, soit il est diminué par l'évocation d'échecs personnels (Bandura, 2007).

#### **4-La mesure du sentiment d'efficacité :**

Un moyen simple de mesurer le sentiment d'efficacité est de demander aux élèves dans quelle mesure et avec quelle prédiction de performance, ils se sentent capables de réussir un apprentissage dans une situation donnée (Bandura, 1994 ; Galand et Vanlede, 2005). Le questionnaire PISA (OCDE, 2015, p. 38) utilise le type d'items<sup>1</sup> suivant pour mesurer ce concept : « *Décrire le rôle des antibiotiques dans le traitement des maladies.* » précédé de la question : « *Dans quelle mesure vous serait-il facile d'effectuer seul(e) les tâches suivantes* ». Bandura (2007) insiste sur le fait que la mesure des croyances d'efficacité devrait se faire en termes d'évaluations particularisées d'aptitudes. Ces aptitudes varient selon le domaine d'activité, le niveau d'exigence de la tâche dans un domaine d'activité précis et des conditions liées au domaine. Selon l'auteur, pour mesurer l'efficacité perçue d'une personne, il faut la confronter à des activités de difficulté variable. Face à l'absence de difficulté, chacun a effectivement un haut sentiment d'efficacité. De plus, Marsh et al. (2019) signalent que les mesures d'auto-efficacité sont bien conçues, elles ne doivent pas comprendre de composante évaluative du cadre de référence c'est-à-dire de la moyenne de la classe. Selon eux, le sentiment d'efficacité personnelle devrait être mesuré en regard d'une tâche précise. De telles mesures ont un meilleur pouvoir prédictif et explicatif que des mesures globales.

#### **5- Fonctions de l'efficacité personnelle :**

Cette partie est consacrée aux processus par lesquelles les croyances d'efficacité produisent leurs effets. L'efficacité personnelle influence fortement la façon dont les gens pensent, agissent, se motivent et ressentent. Quatre processus au travers du fonctionnement humain

soit les processus cognitif, motivationnel, émotionnel et de sélection, sont régulés par les croyances d'efficacité.

### **5.1 Les processus cognitifs :**

Selon (Bandura, 2003 cité par Deschenes, 2007), les modes de penser susceptibles d'augmenter ou de diminuer les performances sont affectées par les croyances d'efficacité. Les constructions cognitives servent de guide pour l'action dans le développement des aptitudes. La pensée permet aux individus d'établir la probabilité des résultats. Ceux-ci affecteront ensuite leur existence. Ce qui permet de constater qu'une grande partie du fonctionnement humain est intentionnel. Plus l'efficacité personnelle est forte, plus les buts sont élevés, plus l'engagement envers ses buts est solide.

La façon dont l'individu définit ses capacités exerce des effets importants sur les mécanismes qui régissent le fonctionnement cognitif et les performances. Les gens peuvent définir leurs capacités soit comme une compétence que l'on peut acquérir ou soit comme une aptitude inhérente. Ces conceptions modifient automatiquement la façon dont les résultats inférieurs aux standards sont traités cognitivement. Interpréter de faibles réalisations comme étant des indicateurs d'insuffisances personnelles diminue le sentiment d'efficacité.

### **5.2 Les processus motivationnels :**

La capacité d'auto-motivation et d'action finalisée est enracinée dans l'activité cognitive. L'essentiel de la motivation humaine est produite cognitivement. C'est partiellement sur la base des croyances d'efficacité que les gens choisissent de relever le défis, d'investir telle quantité d'efforts et sur combien de temps, de persévérer face à des obstacles.

Les personnes se motivent et guident leurs actions de manière anticipatoire par les résultats qu'elles attendent de certains enchainements de comportements. Certes, la théorie de l'attente valeur met en lien cette forme de motivation aux résultats anticipés. Une ferme croyance d'efficacité personnelle maintient l'attente et les efforts pendant une longue période même si les résultats sont incertains ou difficiles à atteindre. Une activité n'est pas complètement accomplie par les gens qui doutent de leur possibilité de faire le nécessaire pour réussir. Ainsi, une faible croyance d'efficacité peut donc annuler le potentiel motivant d'attentes attrayantes (Deschenes, 2007).

Le comportement est motivé et dirigé par des buts plutôt que déterminée par un état futur confus. Selon la théorie des buts, l'individu établit des prévisions qui sont traduites en résultats anticipés qui servent de guide. En conditionnant l'autosatisfaction à l'atteindre du critère, les individus donnent une direction à leurs actions et se motivent à persister dans l'effort jusqu'à ce que la performance obtenue corresponde à leurs buts (Deschenes, 2007).

### **5.3 Les processus émotionnels :**

La croyance d'efficacité personnelle a un impact majeur sur les états émotionnels. Elle affecte la nature et l'intensité des expériences émotionnelles par trois moyens : le contrôle personnel sur la pensée, l'action et l'émotion. L'efficacité personnelle peut abolir des états émotionnels inconfortables. L'autorégulation des processus de pensée joue un rôle significatif dans le maintien du bien-être émotionnel. Les personnes qui doutent de leurs performances lors d'un événement futur sont facilement sujettes à l'anxiété, à l'accroissement du rythme cardiaque et au stress. Ces états physiologiques peuvent se traduire par le déclin des fonctions immunitaires et l'arrivée en masse de pensées négatives. Dans des conditions, de telles activations physiologiques et de telles pessimistes sont des obstacles majeurs à l'atteinte des objectifs.

Selon Bandura (1993), une efficacité personnelle élevée aide à gérer les éléments stressants et à orienter l'individu vers la résolution de problèmes (Deschenes, 2007).

### **5.4 Les processus de sélection :**

Les processus précédents permettent aux gens de créer un environnement favorable à l'atteinte d'objectifs et d'exercer un meilleur contrôle sur soi. Bandura mentionne que les individus sont en partie le produit de leur environnement. Les croyances d'efficacité influencent le choix d'activités des individus ainsi que son environnement. Les choix jouent donc un rôle essentiel d'apprentissage au cours de leur vie (Deschenes, 2007).

### **6-Niveaux d'efficacité personnelle :**

Un fonctionnement efficace nécessite à la fois des aptitudes et des croyances d'efficacité pour bien les utiliser. Des personnes différentes avec des aptitudes identiques, ou la même personne dans des circonstances différentes, peuvent donc obtenir des performances faibles, bonnes ou remarquables, selon les variations de leurs croyances d'efficacité personnelle. Certes, le niveau initial de compétence influe sur les performances obtenues, mais son impact est fortement médiatisé par les croyances d'efficacité personnelle (Lecomte, 2004).

Les personnes qui croient fortement en leurs possibilités abordent les tâches difficiles comme des défis à relever plutôt que comme des menaces à éviter, ce qui augmente l'intérêt qu'elles y trouvent. Elles se fixent des objectifs stimulants et conservent une forte implication à leur égard, investissent beaucoup d'efforts et les augmentent en cas d'échec ou reculs. Elles restent centrées sur la tâche et raisonnent stratégiquement en face des difficultés. Elles attribuent l'échec ou une baisse de performance. Enfin, elles abordent les menaces ou les stressors potentiels avec la confiance qu'elles peuvent exercer un certain contrôle sur eux. Cette

perspective efficace améliore les performances, réduit le stress et diminue la vulnérabilité à la dépression (Lecomte, 2004).

A l'inverse, les aptitudes personnelles peuvent être facilement limitées voire annulées par des doutes sur soi, de telle sorte que des individus talentueux peuvent faire un piètre usage de leurs aptitudes dans des situations qui sapent leurs croyances en eux-mêmes. Ces personnes ont des aspirations réduites et s'impliquent faiblement vis-à-vis des objectifs qu'elles décident de poursuivre. Dans les situations éprouvantes, elles s'appesantissent sur leurs insuffisances, sur les difficultés de la tâche à accomplir et sur les conséquences problématiques de l'échec. Ces pensées perturbatrices ruinent ensuite leurs efforts et leurs pensées analytiques en distrayant leur attention de la meilleure manière d'exécuter les activités et en l'orientant vers les insuffisances personnelles et les malheurs éventuels. Elles retrouvent difficilement leur sentiment d'efficacité à la suite d'un échec ou d'une performance amoindrie. Une personne ayant un faible sentiment d'auto-efficacité aura d'avantage tendance à se sentir diminuer et impuissante. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissement et exposent l'individu au stress et à la dépression (Lecomte, 2004).

### **7. Concepts en lien avec l'auto efficacité :**

Le sentiment d'auto efficacité peut être mobilisé comme un indicateur des ressources professionnelles construites par l'individu pour réaliser efficacement ses tâches de travail. (Bandura, 1986). La théorie sociocognitive de Bandura a donné les différentes définitions aux concepts qui lui sont liés. Qui sont : les concepts le soi, l'estime de soi l'expectation d'efficacité, l'expectation de résultats, l'autodétermination ou autonomie et prise en charge

#### **7.1- le concept le soi :**

L'auto-évaluation a souvent été analysée en termes de concept de soi. Le concept de soi est une vision composite de soi qui est censé d'être formé par l'expérience directe de l'individu et par les évaluations formulées par des personnes importantes pour lui. ( Bandura, A, 2003, p23).

##### **7.1.1- Dimensions du concept de soi :**

Shavelson et al. (1976) proposent une organisation hiérarchique des différentes formes du concept de soi avec au sommet le concept de soi général. Ce dernier est divisé en concepts de soi académique et non académique. Une nuance au concept est ajoutée par ces auteurs qui le définissent comme stable mais le travail de définition du concept de soi synthétisé dans la figure A1 (annexe A) démontre que des situations particulières influencent le concept de soi.

Dans leur étude, Shavelson et al. (1976) reconnaissent toutefois que le concept est, de fait, en construction et non plus immuable. Le concept de soi peut également être en évaluation, c'est à dire que l'individu s'évalue par rapport à ses pairs, son environnement ou à lui-même.

Chanal (2005) ajoute que le concept de soi se rapporte aux perceptions de soi dans des domaines précis.

Le modèle de Shavelson et al. (1976) montre que des composantes du concept de soi académique sont supposées avoir des liens corrélationnels entre elles. Marsh, Bryne et Shavelson (1988) soulignent cependant que les résultats obtenus par Shavelson et al. (1976) ne soutiennent que faiblement le modèle hiérarchique proposé. En effet, les concepts de soi verbaux et mathématiques sont faiblement corrélés entre eux et ne peuvent pas être expliqués par un seul facteur académique d'un niveau supérieur de la hiérarchie. D'ailleurs, la méta-analyse de Gueyaut et Dassa (1998) montre des corrélations faibles entre les catégories de concept de soi général, de soi non scolaire et des rendements scolaires. Les recherches qui se sont basées sur le modèle de Shavelson et al. (1976) ont mis en avant la nécessité de séparer les différentes composantes du concept de soi (Marsh et Yeung, 1997). Marsh développe, au travers de ses nombreux travaux, un outil « Self-Description Questionnaire ». Ses recherches ont pour objectif de déterminer les divers domaines du concept de soi. Elles ont permis considérables au niveau des connaissances sur le concept de soi, sa composition et les impacts qu'il cause (Chanal, 2005).

Selon Marsh et Martin (2011), le concept de soi est constitué de sous-dimensions qui sont les suivantes : le concept de soi social, le concept de soi académique, le concept de soi physique et le concept de soi émotionnel. Les sous-dimensions non académiques ne sont que très peu reliées au rendement scolaire. En ce qui concerne le concept de soi académique, il est divisé en matières scolaires puis en domaines spécifiques au sein d'une matière. Ces matières sont : les sciences, les mathématiques, l'histoire et la langue maternelle (Shavelson et al., 1976).

Galand et Grégoire (2000) expliquent que le concept de soi est multidimensionnel. En d'autres termes, le concept de soi dans une matière donnée n'est en aucun cas équivalent à celui que l'on peut alimenter dans une autre matière. Ainsi, le concept de soi dans une matière telle que le français est dissemblable de celui des mathématiques ou encore celui relatif aux sciences.

### **7.1.2.- L'impact du concept de soi :**

L'un des premiers impacts du concept de soi a été identifié par Byrne et Shavelson (1986 cités par Nagengast et Marsh, 2012). Ces auteurs indiquent que le concept de soi académique peut être lié au choix des cours, à la motivation intrinsèque, à l'engagement, à la réussite et aux aspirations scolaires. Marsh et Martin (2011) montrent que le concept de soi a des effets positifs sur l'intérêt scolaire, à savoir la motivation. Bong et Clark (1999) mettent en évidence



le fait que le concept de soi académique ayant des effets direct et indirect sur les rendements scolaires des élèves, il constitue un facteur important dans les recherches sur la motivation.

Des recherches comparant le sentiment d'efficacité et le concept de soi ont pu établir que le concept de soi a des liens plus forts avec la motivation intrinsèque (Skaalvik et Rankin, 1995 cités par Bong et Clark, 1999). De leur côté Green et al. (2012) mettent en évidence dans leur revue de littérature que le concept de soi a des effets sur différents types de motivations académiques (la participation, la présence au cours, l'engagement, etc.). Enfin, Guo, Marsh, Parker, Morin et Yeung (2015) rappellent dans leur étude que le concept de soi et la motivation sont fortement corrélés.

En 2019, Marsh et al. Insistent sur le fait que le concept de soi offre une gamme de prédictions plus étendue concernant les comportements futurs en matière de résultats et de choix, contrairement au sentiment d'efficacité. Et ce, surtout pour les résultats qui ne sont pas en lien direct avec les concepts spécifiquement liés au sentiment d'efficacité.

Les différentes études mentionnées ci-dessous relatent les effets engendrés par le concept de soi sur les performances scolaires. Marsh, dans son étude de 1990, apporte de nombreuses preuves que le concept de soi académique exerce des effets sur le rendement scolaire futur.

Gueyaud et Dassa (1998) avancent également des corrélations entre le concept de soi scolaire et les rendements scolaires. Celles-ci sont moyennes à modérément élevées. En d'autres termes, le concept de soi académique corrèle positivement avec le rendement scolaire. Marsh et Martin (2011) vont plus loin puisque leurs résultats d'études de modélisation causale affirment que meilleur est le concept de soi académique, plus grandes seront les réussites scolaires. Toujours selon ces deux auteurs, le concept de soi académique et la réussite scolaire sont étroitement liés. Ils s'appuient l'un sur l'autre pour se développer. En effet, augmenter le concept de soi académique amène à de meilleurs résultats et de meilleurs résultats augmentent ce concept de soi. Ce constat rejoint celui de Huang (2011) qui établit, au départ d'une méta-analyse, que des résultats scolaires élevés sont liés à un bon concept de soi et inversement.

L'étude de Galand et Grégoire (2000) indique une corrélation positive entre le concept de soi académique et deux dimensions académiques : les mathématiques et la lecture. À l'instar de cette dernière étude, Retelsdorf et al. (2014) montrent également des liens entre le concept de soi académique en lecture et le rendement en lecture. Pour en arriver à cette conclusion, ils ont effectué une étude longitudinale sur un échantillon de 1508 élèves du secondaire portant sur des liens existant entre le concept de soi en lecture et le rendement en lecture. Leurs résultats ont permis d'appuyer leur hypothèse selon laquelle des liens réciproques entre le concept de soi en lecture et le rendement en lecture existent. D'une part la réussite prédit le

concept de soi, d'autre part le concept de soi prédit la réussite (Retelsdorf et al., 2014).

Marsh et Yeung (1997) examinent aussi la question des liens existant entre le concept de soi et le rendement scolaire. Ils indiquent que les facteurs de réussite et de concept de soi mesuré dans leur étude sont liés de façon spécifique avec chacune des matières scolaires étudiées : les mathématiques, les sciences et les langues . Leur étude démontre que des liens positifs et statistiquement significatifs existent entre le rendement obtenu dans ces différentes matières énoncées ci-avant et le concept de soi relatif à chacune de ces matières. Ils mettent en deux Le terme « langue » est employé ici puisque l'étude est anglophone. Nous estimons que les résultats peuvent être transposables à toutes les langues. Évidence des effets réciproques entre les rendements et le concept de soi. Dans un premier temps, Marsh et Yeung (1997) attestent que le concept de soi en mathématiques impacte les résultats futurs dans cette matière plus que les résultats antérieurs. Le modèle testé montre qu'il existe des effets réciproques entre le concept de soi en mathématiques et la réussite en mathématiques. Ensuite, ils identifient des liens positifs et statistiquement significatifs entre la réussite en science et concept de soi scientifique qui en découle. Ces liens sont, d'après ces auteurs, plus importants que ceux allant du concept de soi en sciences à la réussite en sciences. La réciprocité de ces liens est, par conséquent, moins forte que celle relevée en mathématiques. En ce qui concerne le concept de soi en langue, ils établissent des liens pour la plupart significatifs et positifs entre le concept de soi en anglais et la réussite en anglais.

Malgré les différences de résultats entre les trois matières scolaires mesurées, les auteurs exposent dans leur conclusion que les conceptions de soi relatives à une matière exercent des effets sur les résultats futurs dans cette matière (Marsh et Yeung, 1997).

Ces liens corrélationnels entre rendement et concept de soi académique poussent Marsh et Martin (2011) à émettre des hypothèses quant à la pérennité des gains du concept de soi en fonction des situations. Ces auteurs estiment que la durée de vie du gain diminue si l'enseignant augmente le concept de soi académique des élèves sans insister sur l'amélioration de leurs résultats. De même, le gain sera davantage susceptible d'être de courte durée lorsque les résultats des élèves sont améliorés sans que le concept de soi académique ne le soit. *In fine*, il est nécessaire, d'après Marsh et Martin (2011), que les enseignants travaillent ces deux aspects en même temps.

En outre, le concept de soi peut subir des influences. Ainsi, les actes de la personne influencent la conception de soi et les perceptions qu'elle a d'elle-même ; ils guident ses agissements (Shavelson et al., 1976). Marsh et al. (2019) ajoutent que le concept de soi s'ajuste en fonction des évaluations fournies par d'autres personnes importantes pour

l'individu. Le concept de soi est aussi influencé par les renforcements ainsi que par les enseignements que l'individu tire de son propre comportement (Marsh et al.)

### **7.2 -L'estime de soi, c'est :**

Être en bonne santé mentale, c'est la connaissance de soi. La connaissance de ses forces, de ses faiblesses, de ses difficultés, de ses limites, de ses besoins, ayant pour effet une image de soi en rapport avec la réalité.

Si vous avez une image positive de vous-même, vous pourrez enrichir votre vie. Les gens heureux sont agréables à côtoyer. Lorsque nous sommes bien dans notre peau, les relations que nous entretenons avec les gens sont plus satisfaisantes et nous sommes davantage capables de faire face aux exigences de la vie. En d'autres mots, nous sommes plus heureux.

#### **7.2.1-Comment se construit l'estime de soi :**

Chaque personne est un être social qui se développe au contact des autres. La perception qu'il a de lui-même se forge dès ses premières années de vie. Enfant, ce que ses parents, ses amis diront, les façons dont ils agiront avec lui auront une influence directe sur sa perception de lui-même, son estime de soi. Adolescent, son environnement et l'image qu'il aura de lui-même nourriront également son estime, son sentiment d'avoir une valeur ou non. Rendu à l'âge adulte, l'environnement joue encore un rôle important dans l'estime de soi en plus des événements du passé (succès, erreurs, échecs, ...). Cependant, la vraie estime de soi est fondée sur l'opinion que nous avons de nous-mêmes et de ce que nous avons fait. Notre talent, notre beauté, notre fortune, ... n'ont rien à voir avec notre valeur. L'estime de soi, c'est notre acceptation et appréciation de nous-mêmes tels que nous sommes.

#### **➤ L'attitude intérieure :**

La personne qui a peu d'estime d'elle-même est dépourvue de valeur. Souvent, elle aura de la difficulté à réussir quoi que ce soit. Constamment, elle se fait des reproches intérieurs. Elle se dit incapable d'accomplir telle tâche et se sent inférieure aux autres, souvent elle se déprécie sans même s'en rendre compte ! Elle s'évalue d'après son passé, d'après les critiques des autres. Son impression de ne rien valoir vient avant tout de son dialogue intérieur qui est souvent presque exclusivement négatif.

La façon dont nous pensons joue un rôle déterminant sur notre estime de nous-mêmes. Nous sommes ce que nous pensons ! Si notre discours intérieur face à notre valeur est négatif, notre estime de nous-mêmes sera faible ... ou inexistante.

L'estime de soi étant une attitude intérieure, il est important de nous connaître, de nous aimer tels que nous sommes. Apprendre à s'accepter, à s'apprécier, connaître ses goûts, ses besoins,

ses capacités et ses limites nous aide à augmenter notre estime de nous-mêmes. Afin d'augmenter notre estime, il nous faut changer d'attitude, avoir une vision de la vie et de nous-mêmes qui soit positive et réaliste.

➤ **Attitude positive et estime de soi :**

En développant une attitude, une pensée positive par rapport à nous-mêmes, nous augmentons notre estime.

Un moyen facile est d'apprendre à se faire plaisir. Se gâter ! Le plaisir est une source de bien-être physique, émotif et spirituel. C'est une émotion positive, une sensation d'être bien vivant, d'être bien dans son corps, bien dans sa peau, bien dans son être profond.

Pour plusieurs personnes, dire qu'il est important de se gâter, de se faire plaisir peut sembler égoïste ; il faut apprendre à changer cette perception négative et cela se fait à tout âge.

Se faire plaisir est le début d'une attitude positive face à soi-même. Lorsque nous nous faisons plaisir, nous avons une attitude positive envers nous-mêmes, nous reconnaissons notre valeur.

Apprendre à reconnaître nos bons côtés, tenir compte de notre bonne volonté, découvrir les aspects qui sont intéressants en nous et être capable d'identifier ce que nous aimons, augmentent notre estime. La reconnaissance de notre propre valeur, voilà un bon début afin d'augmenter notre estime de nous-mêmes. Nous avons tous une valeur, non pas seulement pour ce que nous avons fait mais pour ce que nous sommes actuellement. C'est pourquoi la connaissance de nos forces et de nos limites est essentielle pour le développement de l'estime de soi. Lorsqu'on se connaît bien, on a davantage confiance en soi et on s'affirme plus facilement. (C.A.P. Santé Outaouais. Votre guide d'animation Mieux-être en tête, 1994. SCRIPTOGRAPHIC COMMUNICATIONS LTD, Ce que vous devez savoir sur l'estime de soi, 1989. FORTIN, BRUNO. Intervenir en santé mentale)

**8- Sentiment d'efficacité et concept de soi : entre différences et Ressemblances :**

Chaque concept ayant été défini, nous allons maintenant lister ce que nous pouvons retenir les ressemblances et les différences entre les concepts, d'abord d'un point de vue conceptuel, ensuite en distinguant leurs mesures.

**8.1- Similitudes et différences du point de vue conceptuel :**

Selon Bong et Skaalvik (2003), une pensée, une émotion et une action peuvent être annoncées et justifiées par le concept de soi et le sentiment d'efficacité. Ils ne soutiennent que les notions qui unissent ces deux derniers sont « les expériences antérieures, la comparaison sociale et le renforcement des [personnes] significantes. Ils partagent bon nombre de résultats présumés liés au fonctionnement cognitif, affectif et comportemental » (Bong et Skaalvik, 2003, p. 6).

De plus, Bong et Skaalvik (2003) ainsi que Marsh et al. (2019) s'accordent pour écrire que les deux concepts influenceraient notamment la persévérance dans les tâches, la motivation intrinsèque, les émotions et les aspirations d'études. Parker et al. (2012) rejoignent ces auteurs pour signaler que le concept de soi en mathématiques et le concept de soi en français contribuent au fait d'aspirer à entamer un cursus universitaire.

Marsh et al. (2019) ajoutent que le sentiment d'efficacité académique et le concept de soi académique présentent de nombreux points communs. Bong et Skaalvik (2003) corroborent les constats de Marsh et al. (2019) lorsqu'ils précisent que les croyances d'auto-efficacité sont multidimensionnelles au même titre que les croyances de concept de soi. Ils vont plus loin en signalant que les deux concepts ont une structure multidimensionnelle et hiérarchique. De plus, selon ces deux mêmes auteurs, les deux concepts ciblent une compétence perçue. Enfin, Ferla, Valcke et Cai (2009) précisent que le sentiment d'efficacité académique et le concept de soi académique sont perçus comme des conceptions qu'un individu a de ses propres Compétences. Ces conceptions sont principalement cognitives.

Bong et Skaalvik (2003) apportent une dimension supplémentaire qui différencie ces deux concepts : la temporalité. En effet, ils avancent que le concept de soi académique serait davantage lié aux perceptions de soi passées, alors que le sentiment d'efficacité serait davantage tourné vers l'avenir. Ces liens sont confirmés dans l'étude de Ferla et al. (2009).

En 2019, Marsh et al. Identifient ce qui est au centre de la distinction difficile entre le concept de soi et le sentiment d'efficacité. Pour ces auteurs, il existe une confusion à la fois théorique et empirique en ce qui concerne l'implication des effets du cadre de référence dans les mesures d'auto-efficacité. Selon Marsh, Trautwein, Lüdtke et Köller (2008), le sentiment d'efficacité et le concept de soi sont différents en ce qui concerne les effets du cadre de référence. Dans leurs résultats, ces chercheurs exposent l'idée que les réponses liées au sentiment d'efficacité seraient visiblement moins assujetties aux effets du cadre de référence que ne le sont les réponses correspondant au concept de soi. En effet, le sentiment d'efficacité s'axe sur la capacité spécifique à réussir une tâche précise et, de ce fait, limite les effets du cadre de référence (Pajares, 2009, cité par Marsh et al., 2019).

D'autres liens peuvent être identifiés entre ces deux concepts. D'une part, Bong et Skaalvik (2003) avancent que le concept de soi académique et le sentiment d'efficacité académique se rejoignent à travers la perception de la compétence scolaire. Ils affirment que les croyances d'auto-efficacité académiques procurent un fondement cognitif sur lequel le concept de soi académique peut se développer. Ils précisent leur idée en expliquant que l'auto-efficacité perçue aura des liens plus fortement corrélés avec les concepts de soi s'ils traitent tous deux

du même domaine. En revanche, ces liens entre l'auto-efficacité perçue et le concept de soi tendent à diminuer si les tâches ou les situations données utilisent des éléments distincts. Dans ces situations, selon Bong et Skaalvik (2003), l'auto-efficacité prédira mieux les intentions, la motivation et les performances que le ferait le concept de soi.

D'autre part, les résultats de Ferla et al. (2009) sur la relation entre le concept de soi en mathématiques et le sentiment d'efficacité en mathématiques, indiquent que le concept de soi dans cette matière influencerait fortement les perceptions d'efficacité en mathématiques et non l'inverse. Ces trois auteurs concluent que les concepts de soi académiques et les sentiments d'efficacité académiques « *mesurés à leur niveau de spécificité naturelle, représentent des constructs conceptuellement et empiriquement différents* » (Ferla et al., 2009, p. 502).

L'étude de Jansen, Scherer et Schroeders (2015), concernant le concept de soi des étudiants et leur auto-efficacité en sciences, permet de fournir des preuves que le concept de soi en sciences et le sentiment d'efficacité en sciences sont reliés. Cependant, les auteurs mettent également en évidence que ces concepts sont de nature différente. Ce résultat amène envisager les moyens de mesure de ces deux concepts.

### **8.2- Les mesures de ces deux concepts :**

Le sentiment d'efficacité et le concept de soi sont généralement mesurés à l'aide d'échelles de type Likert. Les répondants doivent marquer leur degré d'accord avec la proposition énoncée. Bien que les deux concepts soient mesurés avec des échelles de type Likert, il subsiste néanmoins des différences entre celles-ci. L'une d'elles est mise en avant par Bong et Skaalvik (2003). Ceux-ci soulignent que l'auto-efficacité perçue est la croyance des individus quant à leur possibilité de réussite dans une situation donnée. Le concept de soi est, quant à lui, constamment en train d'évaluer les compétences et les capacités de réussite dans une situation donnée.

Cette distinction entre les deux concepts est également reprise par Marsh et al. (2019) Les auteurs mettent en évidence des problèmes liés à la construction des items d'auto-efficacité.

Ces difficultés de construction engendrent des problèmes de distinction entre le concept de soi et le sentiment d'efficacité si les items sont mal construits. Ces items s'éloigneraient de la conception « pure » de l'auto-efficacité définie par Bandura (1994) et font même parfois appel à des comparaisons sociales avec d'autres élèves. Par exemple l'item : « *je suis convaincu que je peux bien réussir mon devoir de math et mes tests en math* » (Marsh et al.,

2019, p. 336) ne détaille pas vraiment ce qu'on entend par « bien réussir ». Ainsi, les élèves doivent faire appel à un cadre de référence pour y répondre, ce qui s'apparente plus à une mesure de concept de soi. Ce cadre de référence peut être les autres élèves de la classe ou leurs propres performances dans d'autres matières (Marsh et al, 2019).

Marsh et al. ont réalisé, en 2019, une étude sur la distinction floue entre le concept de soi et le sentiment d'efficacité. Selon eux, trois concepts de croyances sur soi auraient des noms faussement différents. Ils mesureraient des concepts très proches, voire indistincts, avec des corrélations habituellement supérieures à .90. Ces concepts sont : le sentiment d'efficacité généralisé, les attentes de résultats et le concept de soi. Les auteurs établissent une distinction entre sentiment d'efficacité généralisé et sentiment d'efficacité fonctionnel. En effet, ils identifient trois types de mesure du sentiment d'efficacité. Selon eux le sentiment d'efficacité était, auparavant, toujours mesuré par rapport à une tâche spécifique et les mesures se concentraient sur des contenus très précis. Or, utiliser des mesures se rapportant à des contenus et tâches très précises pourrait créer des difficultés pour les chercheurs voulant réaliser des questionnaires standardisés qui visent à mesurer le sentiment d'efficacité. Ce type de questionnaire standardisé répond à des critères psychométriques traditionnels, comme la fiabilité, la validité et la structure factorielle. Les trois mesures du sentiment d'efficacité, détaillées ci-après, ont alors été créées pour pallier à ce problème.

La première est la mesure d'auto-efficacité généralisée. Dans ce cas, la mesure du sentiment d'efficacité est plus générale et le contenu n'est plus spécifique à une tâche. Cependant, selon Marsh et al. (2019), il existe de nombreux moyens de montrer que ces mesures ne sont pas réellement des mesures de sentiment d'efficacité. Elles ne ciblent plus de tâche spécifique, ce qui était particulier au sentiment d'efficacité « pure ». Suivant les préoccupations théoriques de Bandura, mesurer le sentiment d'efficacité de cette façon semble davantage être une mesure reliée au concept de soi, ce qui a été démontré par l'étude de Marsh et al. (2019).

Effectivement, ces derniers auteurs avancent que la mesure généralisée du sentiment d'efficacité s'oppose aux origines de la théorie de l'auto-efficacité et des recherches qui en découlent. D'ailleurs, Bandura signalait déjà en 2007 qu'un test généralisé, composé d'items formulés sous forme de croyances générales sur les choses que les individus peuvent réaliser sans préciser lesquelles, constituerait un faible prédicteur des réalisations dans un domaine spécifique tel que les sciences.

Le second type porte le nom de : mesures fonctionnelles du sentiment d'efficacité. Ce type de mesure est notamment utilisé par l'enquête PISA 2003. Il permet une alternative aux mesures

généralisées du sentiment d'efficacité (Marsh et al, 2019). Cette méthode combine une multitude de paramètres spécifiquement liés à une tâche dans un domaine particulier, comme les mathématiques. Lorsqu'ils sont considérés de manière conjointe, les items du questionnaire englobent un champ de contenu plus large. Celui-ci peut par exemple porter sur différentes tâches mathématiques telles que résoudre une équation ou calculer un problème de probabilité. Ceci n'est généralement pas le cas dans les mesures du sentiment d'efficacité « pure » (Marsh et al, 2019). Les auteurs mettent toutefois en garde sur le fait que ces mesures permettent d'éviter certains pièges des mesures d'auto-efficacité sans pour autant les contourner tous. Le lien entre le niveau de développement cognitif des répondants et les compétences spécifiques décrites au travers des items mesurant le sentiment d'efficacité est l'un des biais évoqués. Ceci implique que des mesures établies pour des élèves du primaire ne seront pas adéquates pour des étudiants du secondaire (Marsh et al., 2019). Les problèmes reliés à l'âge et au niveau de développement cognitif se retrouvent également dans d'autres domaines de recherche. Ils ne sont pas spécifiques au sentiment d'efficacité.

Enfin, Marsh et al. (2019) ont identifié un troisième type de mesure qui est appelé « auto-efficacité reliée au test ». Celui-ci fait appel à des items issus de tests standardisés et des items similaires à ceux que l'on peut retrouver dans la composante d'auto-efficacité fonctionnelle de Betz et Hackett (1983, cités par Marsh et al. 2019). Cependant, la différence n'est pas simple à établir puisque des items de type fonctionnel pourraient apparaître dans des tests standardisés. De même, des items concernant la résolution d'équations que l'on retrouve généralement dans des tests standardisés pourraient être repris dans des items de mesures fonctionnelles du sentiment d'efficacité (Marsh et al., 2019). Néanmoins, l'utilisation de ce type de mesure permet d'éviter certains problèmes liés à l'âge, comme énoncé plus haut.

Marsh et al. (2019) ont testé des mesures du sentiment d'efficacité, basées sur de multiples items concernant des tâches spécifiques dans un domaine précis. Ils ont ainsi démontré, sur un échantillon de 3350 étudiants allemands, que le sentiment d'efficacité généralisé en mathématiques et les résultats attendus en mathématiques ne pouvaient être distingués du concept de soi en mathématiques. Ce dernier serait cependant différent du sentiment d'efficacité « tests reliés » et du sentiment d'efficacité fonctionnel. Les auteurs suggèrent de poursuivre leurs recherches en utilisant ce type de mesure dans une recherche sur d'autres pays et d'autres systèmes éducatifs.

En définitive, selon Marsh et al. (2019), les questions qui mesurent le sentiment d'efficacité sont bien conçues si elles sont purement descriptives. De même, les questions qui relèvent du concept de soi devraient être quant à elles descriptives et évaluatives. En effet, ces auteurs



confirment l'idée de Bong et Skaalvik en écrivant qu'une des différences entre les deux concepts est que les réponses d'auto-efficacité seraient davantage prospectives. En d'autres termes, elles s'intéresseraient à ce que l'individu est capable d'accomplir dans le futur par rapport à une tâche précise dans un contexte défini. Toutefois, Ferla et al. (2009) ajoutent que le concept de soi académique en mathématiques serait influencé par le niveau antérieur de l'élève dans cette matière. Marsh et al. (2019) s'accordent avec ces auteurs puisqu'ils affirment que le concept de soi est prédictif et qu'il utilise les résultats et les circonstances passées pour construire une prédiction de résultats futurs. D'après Ferla et al. (2009), le sentiment d'efficacité serait, quant à lui, affecté par les objectifs poursuivis par l'élève dans son niveau d'étude.

La mesure du concept de soi académique s'appuie sur des éléments issus de la comparaison sociale et reflète les évaluations des personnes significatives telles que les proches, les professeurs, etc. (Bong et Skaalvik, 2003). De plus, la mesure du concept de soi académique renvoie à des disciplines spécifiques. Ces auteurs mettent en évidence que les questions sur le concept de soi ne s'intéressent pas explicitement au rendement attendu à partir duquel l'élève doit évaluer sa performance. Ce manque d'informations explicites amène les élèves à juger leur compétence sur un ensemble de compétences dans le domaine ciblé par la question (Bong et Skaalvik, 2003). L'étude de Marsh et al. (2019) montre, dans le modèle statistique qui lui est propre, que des effets négatifs de comparaisons sociales sont toujours présents dans les réponses liées au concept de soi. Toutefois ces effets seraient fortement diminués en ce qui concerne les réponses liées au sentiment d'efficacité personnelle.

La mesure du sentiment d'efficacité présente, quant à elle, des situations similaires aux problèmes réels que rencontrent les étudiants. Ces derniers doivent alors signifier dans quelle mesure ils se sentent capables de répondre à ces situations. En effet, les questions sur le sentiment d'efficacité décrivent précisément la performance attendue. Cette précision amène les élèves à juger leur performance par rapport à des contenus et contextes de performance ciblés (Bong et Skaalvik, 2003). Selon Chanal (2005), les jugements d'efficacité personnelle sont particuliers puisqu'ils sont ponctuels. De plus, ils n'utilisent pas forcément le sentiment de compétence que la personne a par rapport au domaine général auquel la tâche est associée. En outre, ce type de mesure ne demande pas aux répondants de se comparer avec les autres étudiants (Bong et Skaalvik, 2003 ; Marsh et al, 2019).

Dans le même ordre d'idées, Bong et Clark (1999) différencient également le concept de soi et le sentiment d'efficacité. Le premier recourt à de nombreux croisements entre les dimensions descriptives et évaluatives. Il prend également en compte les réactions affectives qui

surviennent suite à ces interférences. De son côté, le sentiment d'efficacité « *apparaît comme une construction relativement unidimensionnelle qui incarne en grande partie les perceptions cognitives de la compétence dans un domaine donné* » (Bong et Clark, 1999, p.

142)

**Chapitre3 :**  
**La pandémie Covid19**

### **1-La pandémie Covid19 en milieu du travail :**

S'il n'était meurtrier, ce virus me serait sympathique. En quelques semaines, il vient de réussir ce que des décennies de lutte syndicale, de confrontations électorales et de publications scientifiques n'ont pas permis : les marchés financiers sont en perdition, les magasins remplis d'inutile sont fermés, les industries produisent et polluent moins, les stades ne résonnent plus des acclamations de joueurs multimillionnaires, les divertissements qui divertissent de l'essentiel sont empêchés, le temps peut se dilater et les humains réinvestissent le champ de nos préoccupations. Le monde ancien est bâillonné, son modèle économique et social mis sur la sellette. Production, exploitation, compétition, innovation, bénéfices : soudain une langue ancienne.

Le propre d'un virus pathogène est d'enrayer le fonctionnement d'un corps qui se mouvait jusque-là sans s'interroger sur lui-même, inconscient de la mécanique complexe garante de sa vitalité. Le SARS-Cov-2 ne se contente pas de détruire les cellules d'individus humains pour se répliquer, tuant une partie de ses hôtes au passage. En se déployant dans le monde entier avec rapidité et agressivité, il en a parasité le corps économique politique et l'a mis provisoirement à terre. (<https://www.who.int>)

#### **1.2- La nature de la pandémie :**

Nous avons été par surprise, c'est indiscutable. Nous n'étions pas préparés c'est prouvé pourtant nous avons été prévenus nous savions, se qui pourrait arriver .mai il n'est pire ignorant que celui qui ne veut pas savoir. Il s'agit de « L'émergence d'une maladie respiratoire humaine hautement transmissible et pour laquelle il n'y aurait pas de contre-mesure adéquate pourrait déclencher une pandémie mondiale.

Au début de l'année 2020, peut-être avant, un virus de la famille bien connue des coronavirus, habituellement peu graves, est apparu en Chine, et s'est propagé de façon foudroyante au rythme du mouvement brownien qui est la marque de notre époque. Pour la première fois dans l'histoire, tous les êtres humains ont eu peur, plus précisément ont eu peur de la même menace en même temps et partout dans le monde.

L'annulation, dès mi-février, du Mobile World Congress, pour la première fois depuis le début des années 1990, a frappé de stupéfaction le monde numérique. Michel Foucault l'avait écrit : « Les épidémies pulvérisent nos rêves de maîtrise absolue. » (CPI Brodard et taupin, France, juin, 2020, Edition fayard)

## **2- Définition de la pandémie Covid19**

### **2.1 Qu'est-ce qu'une pandémie :**

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), on parle de pandémie en cas de propagation mondiale d'une nouvelle maladie. A ce jour 188 pays et territoires du monde sont touchés (sur 198 reconnus par l'ONU). L'épidémie de coronavirus est devenue une pandémie le 11 mars comme annoncé par l'OMS ce même jour, dépassant la barre des 100 pays infectés dans toutes les zones du globe. La grande majorité de la population n'étant pas immunisée contre ce nouveau virus, son impact et sa gravité sont potentiellement plus élevés que dans le cas d'un virus déjà connu. En juin, alors que plusieurs pays ont entamé leur déconfinement, l'OMS s'inquiète de l'accélération de la pandémie dans le monde, notamment aux Etats-Unis et en Amérique Latine. (CPI Brodard et taupin, France, juin, 2020, Edition fayard)

### **2-2 Qu'est ce que le covid19 :**

Le Covid19 une maladie infectieuse cause par le dernier coronavirus qui a été découvert, ce nouveau virus et cette maladie étaient inconnus avant l'apparition de la flambée à Wuhan (Chine) en décembre 2019. Le COVID-19 est maintenant pandémique et touche de nombreux pays dans le monde.

C'est également une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude.

La pandémie Covid19 qui a stupéfié la planète est un avertissement. Et c'est peut-être le dernier : nous sommes allés trop loin dans la destruction des écosystèmes et la maltraitance animale.

Cette revanche de la nature sonne le glas du monde d'hier, dominé par la surconsommation aveugle et l'exploitation immorale du vivant. (CPI Brodard et taupin, France, juin, 2020, Edition fayard)

### **3-Comment le COVID-19 se propage-t-il :**

Le COVID-19 est transmis par des gouttelettes respiratoires qui passent d'une personne malade à une autre en : Éternuements et toux

- Toucher physique tel que des salutations comme se serrer la main
- Toucher des surfaces / objets contaminés par les germes puis toucher vos yeux, votre nez ou votre bouche avant de vous laver les mains.

Les mains touchent de nombreuses surfaces et peuvent rentrer en contact avec le virus. Une fois contaminée, les mains peuvent transmettre le virus aux yeux, au nez ou à la bouche. De là, le virus peut pénétrer dans le corps et vous rendre malade. Il est préférable d'éviter tout contact physique avec des personnes ou des surfaces susceptibles d'avoir le virus.

Le Covid19 peut se propager dans n'importe quelle région, quelle que soit la météo.

#### 4-Les symptômes de COVID-19 :

- Fièvre
- Toux
- ESSOUFFLEMENT
  - Les symptômes peuvent prendre entre 2 et 14 jours pour apparaître. En règle générale, les symptômes apparaissent 4 à 5 jours après l'exposition.
  - Une personne est contagieuse 2-3 jours après l'exposition, même si elle ne présente aucun symptôme. Les gens sont également contagieux lorsqu'ils présentent des symptômes.
  - Presque tout le monde avec le COVID-19 a de la fièvre. Si possible, vérifiez votre température deux fois par jour si vous ressentez d'autres symptômes.

#### 4.1-ce tableau représente les symptômes courants :

État de santé	Symptômes courants
Bénin	-Fièvre (au-dessus 100.4°F / 38°C) - Toux - Mal de gorge -Douleurs musculaires / fatigue
Sévère	- Déshydratation -Coïnfections (c'est-à-dire infections bactériennes). -Difficulté à respirer (c.-à-d. Essoufflement) -Pneumonie. -Insuffisance rénale. -Arrêt respiratoire. -Mort.

## **5-Les moyens de prévention pour éviter la propagation de l'épidémie :**

Selon l'OMS, les moyens de prévention efficaces pour ne pas contracter le Covid19, mais aussi pour éviter sa propagation:

### **5.1.Éviter la transmission du COVID-19 :**

Le SRAS CoV2 se transmet entre les individus par les postillons (éternuements, toux). On considère que les contacts étroits avec une personne infectée sont nécessaires pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou une discussion en l'absence de mesures de protection. Un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact de mains non lavées avec le visage. C'est donc pourquoi les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie. Le principe de la distanciation sociale est le respect des distances minimales (au moins 1 à 2 mètres de chaque côté) permettant d'éviter une contamination respiratoire et manu portée par gouttelettes. Ce principe doit être respecté en entreprise dans les espaces communs intérieurs et extérieurs du bâtiment. Le télétravail doit être privilégié autant que possible (<https://www.who.int/> )

### **5.2.Lavez-vous les mains régulièrement avec du savon et de l'eau courante ou un désinfectant à base d'alcool pendant au moins 20 secondes. Lave les mains :**

- Après avoir toussé ou éternué / touché des tissus usagés
- Toucher des surfaces ou des objets partagé/communs
- Avant de toucher le visage (bouche, nez ou yeux)
- Pour soigner les malades
- Avant, pendant et après la préparation des aliments
- Avant de manger
- Après avoir manipulé des animaux ou des déchets animaux
- le lavage fréquent des mains au savon ou avec une solution hydro alcoolique
- éviter les contacts rapprochés, comme faire la bise ou serrer la main, avec des personnes qui toussent ou éternuent ;
- se couvrir la bouche avec le pli du coude, ou un mouchoir jetable, lors d'une toux ou d'un éternuement
- ne pas se toucher les yeux, le nez ou la bouche

## 6- Que dois-je faire si je me sens malade :

- Tout d'abord, ne paniquez pas. La plupart des personnes qui ont contracté le COVID-19 présentent des symptômes bénins, puis récupèrent. Certaines personnes peuvent ne présenter aucun symptôme.
- Si vous commencez à ressentir les symptômes de COVID-19, vous devez immédiatement vous mettre en quarantaine. Cela signifie que vous devez vous isoler des autres personnes (même des membres de votre famille lorsque cela est possible.) Si vous n'avez pas d'espace pour rester à l'écart des autres, essayez de maintenir une distance de 1 mètre et pratiquez un bon lavage des mains et couvrez votre bouche et votre nez en éternuant et en toussant.
- L'évaluation des risques COVID-19 pour l'ensemble des situations de travail permet de définir les mesures de prévention adaptées.
- Les principes de communication sont établis : messages, destinataires, contenus, supports ...
- Les ressources nécessaires et les compétences disponibles sont analysées. Les questions de l'absentéisme et des aspects sanitaires sont abordées en lien avec le service de santé au travail. (<https://www.who.int/>)

## 7-Le monde de travail avant la covid19 :

Avant la covid19, le monde de travail était truffé d'inégalité et de problèmes (<https://www.ilo.org>). Seuls 57% des personnes en âge de travailler (3,3 milliards de personnes ; 1,3 milliards de femmes et 2,0 milliards d'hommes) avaient un emploi. Quelque 188 million de personnes était au chômage . La majorité des personnes qui avaient un emploi travaillent dans l'économie in formelle, pour la plupart sans jouir d'aucun droit au travail, sans protection sociale et sans revenus, et touchant des bas salaires qui les condamnaient a la pauvreté ,par exemple, plus de 85% des travailleurs en Asie , en Amérique latine et au moyen orient . L'emploi informel était particulièrement élevé chez les femmes (62%), et prédominait dans l'agriculture et les services.

L'inadéquation des compétences était un problème répandu dans le monde entière .Le travail temporaire et a temps partiel involontaire, ainsi que les nouvelles formes de travail, étaient en augmentation, renforçant le sentiment d'insécurité chez les travailleurs et au sein des entreprises, en particulier dans les micro entreprises et petites et moyennes entreprises. (<https://www.ilo.org> )



## **8-les relations de travail et leurs importances en temps de covid19 :**

### **8.1.Définition des relations de travail et leurs importances :**

Les relations de travail sont au centre de la société. C'est là que naissent et se développent les conditions de travail requises à un niveau de vie raisonnable. C'est également là que se retrouve l'un des indicateurs les plus importants de la démocratie dans une société : la négociation collective. (Jean-C Bernatchez est professeur titulaire à l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur associé au Centre de recherche en gestion des organisations et des relations sociales « CERGORS », Université de Paris ! Panthéon-Sorbonne

La relation de travail est le lien légal entre les employeurs et les salariés. Elle existe quand une personne exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération.

C'est à travers la relation de travail, quelle qu'en soit la définition, que des droits et des obligations réciproques se créent entre le salarié et l'employeur. La relation de travail a été et reste le moyen majeur permettant aux travailleurs d'obtenir les droits et avantages liés à l'emploi dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions de droit du travail et de sécurité sociale concernant les salariés. C'est un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs envers leurs salariés.

Les relations de travail sont également des liens établis dans le cadre du travail. En général, elles désignent les relations entre la prestation de travail (le travailleur) et le capital (l'employeur) au sein du processus productif. (Jean-C Bernatchez est professeur titulaire à l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur associé au Centre de recherche en gestion des organisations et des relations sociales « CERGORS », Université de Paris ! Panthéon-Sorbonne).

Dans les sociétés modernes, les relations de travail sont réglées au moyen d'un contrat de travail, qui contemple les droits ainsi que les obligations des deux parties (l'employeur et le salarié). Par exemple, le contrat de travail prévoit une clause selon laquelle le travailleur a le droit de percevoir des indemnités au cas où il est licencié sans juste cause. D'autre part, il y a lieu de mentionner que les relations de travail peuvent comporter des négociations individuelles ou collectives. Les négociations individuelles sont celles qui ont lieu entre un travailleur isolé et son employeur (ou son représentant direct). Par contre, les négociations

collectives sont celles qui ont lieu entre un syndicat (qui représente donc les travailleurs) et une entreprise ou une organisation d'employeurs.

Les négociations collectives servent à minimiser la situation de dépendance et de subordination entre le travailleur et l'employeur. Le syndicat (ou l'organisation de travailleurs) a davantage de pouvoir pour imposer ses conditions et pour parvenir à une relation de travail juste et équitable.

### **8.2. Les relations de travail en temps du COVID-19 :**

Le confinement provoqué par la COVID-19 est source de stress et d'angoisse pour les individus. Les relations au travail s'en voient complètement bouleversées. (Anne-Marie Tremblay, Journaliste, <https://www.revuegestion.ca/l-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>).

Si en temps normal, il est possible de garder un œil sur ses troupes pour s'assurer de leur bien-être, ce n'est plus le cas en mode télétravail. D'où l'importance d'entrer en contact régulièrement avec ses employés. « En période de crise, les gestionnaires doivent proposer une présence attentive, en ayant des communications fréquentes, en se montrant rassurants et en maintenant le lien », précise Ghislaine Labelle. Elle conseille d'ailleurs de prendre des nouvelles de chaque personne, individuellement.

Il faut également être attentif aux comportements des gens, en réunion virtuelle ou pendant ces conversations. En effet, si certains signes de détresse sont difficiles à déceler — comme l'abus d'alcool, d'autres sont plus faciles à détecter. Par exemple, un employé qui broie du noir ou qui se montre très colérique. « Il faut prendre le temps d'écouter, de valider ses sentiments et de voir ce qu'on peut faire pour l'aider ». Au besoin, ils peuvent aussi diriger leur employé vers des ressources disponibles, comme le programme d'aide aux employés ou des groupes de soutien externes. Certaines organisations se tournent plutôt vers des coachs ou des psychologues organisationnels, pour traverser la crise.

C'est également l'occasion de discuter des besoins de chacun et de revoir leurs objectifs en fonction de leur réalité. Car si les parents sont très touchés par le confinement, la situation peut restreindre l'efficacité de tous. « Dans un contexte de grand stress, tout le monde a de la difficulté à se concentrer. Cela peut aussi entraver la prise de décision et affecter la mémoire ». Il faut donc passer à un mode de gestion qui mise sur l'empathie plutôt que sur la productivité (Anne-Marie Tremblay, Journaliste <https://www.revuegestion.ca/l-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>).

Pour aider les employés à tenir le coup, la mise en place des cellules de crise, la favorisation de travail en équipe ou le jumelage des personnes les plus anxieuses avec d'autres qui sont

plus rassurantes. La crise actuelle peut avoir un effet de rapprochement et créer un élan d'entraide entre les collègues, mais cela dépend beaucoup de la capacité du gestionnaire à prendre en main la situation et à rassembler tout le monde autour d'un objectif collectif. Le fait de comprendre la réalité de l'autre peut également aider à diminuer les conflits. Par contre, il faut faire montre de transparence et être équitable envers tout le monde. De même, la priorisation des communications orales, plutôt qu'écrites, surtout pour aborder des questions délicates. Une façon d'éviter les erreurs d'interprétation!

### **9- L'impact de la pandémie covid19 sur le monde de travail :**

La pandémie a frappé l'ensemble des pays, et n'a pas épargné l'Union européenne, mais, partout, elle a touché plus durement les populations plus fragiles. A court terme, les conséquences de la crise économique sont presque entièrement négatives, mais Sang éon Lee revient sur les changements qui affectent le monde du travail et préfigurent des tendances plus positives.

Les décideurs politiques ont réagi de manière forte face à la COVID-19, prenant les mesures nécessaires pour ralentir la propagation du virus et pour sauver et protéger des vies. Les fermetures et autres mesures restrictives visant à contenir la pandémie ont eu un impact dévastateur sur des marchés du travail déjà fragiles, ainsi que sur la production et la consommation. En tout, 94 % des travailleurs du monde entier vivent dans des pays où des mesures de fermeture des lieux de travail sont en vigueur. Les échanges commerciaux, les investissements étrangers directs et les chaînes d'approvisionnement mondiales sont interrompus, ce qui a des effets désastreux sur les processus de production et sur les emplois. Dans les pays où les systèmes de protection sociale étaient peu développés ou absents, des millions de personnes se sont retrouvées sans revenus. Le chômage monte déjà en flèche dans de nombreux pays et l'OIT estime que le nombre d'heures travaillées dans les pays de toutes les régions du monde a chuté de façon spectaculaire de 10,7 % au deuxième trimestre de 2020 par rapport au dernier trimestre de 2019, soit l'équivalent de 305 millions d'emplois à temps plein (pour une semaine de travail de 48 heures) (OIT, 2019. Déclaration DE Centenaire de L'OIT) pour l'avenir de travail. La pandémie a mis en lumière les inégalités et les fractures sociales qui touchent durement les groupes les plus vulnérables et marginalisés (ONU, 2020. Responsabilité partagée et solidarité mondiale : gérer les retombées socioéconomiques de la COVID-19 ; ONU, 2020. Notes de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes en situation de déplacement)

. La pauvreté multidimensionnelle et les inégalités risquent donc de s'accroître considérablement (PNUD, 2020.covid19) Selon les estimations révisées de la Banque mondiale, de 70 à 100 millions de personnes pourraient tomber dans la pauvreté, alors que le nombre de pauvres, qui s'élevait à 632 millions de personnes en 2019 (Banque Mondiale ,2020.the impact of COVID 19 (coronavirus) on hit) n'a plus augmenté depuis 1998. Le nombre de travailleurs pauvres devrait augmenter de 35 millions (OIT, 2020.) .

Les discussions sur l'avenir du monde du travail occupaient déjà le débat public avant la crise sanitaire actuelle. Selon un consensus général, son évolution va dépendre de quatre variables fondamentales : la technologie, la démographie, le changement climatique et la mondialisation. De même, il est généralement admis que les effets de ces variables pourront être aussi bien positifs que négatifs. Il y aura des gagnants et des perdants (et parmi ces derniers, on comptera sans doute une grande part d'emplois sous-qualifiés, de ménages modestes et de groupes défavorisés).

C'est, dans ce contexte, que la pandémie s'est déclenchée, avec des conséquences significatives sur la santé de millions de gens et – par le biais des confinements qui ont suivi – sur l'économie. Les récentes avancées en termes de vaccinations laissent espérer que la crise s'achève.

A court terme, les conséquences de la pandémie sont presque entièrement négatives. Et également universelles, puisque presque tous les pays ont été touchés, les pays développés comme ceux en voie de développement. La première phase de la crise, début 2020, s'est caractérisée par une vague de fermetures radicales des bureaux, de confinements, des pertes colossales en temps de travail et en revenus, de hausses du chômage, de l'inactivité et de la pauvreté .Dans tous les pays, les plus durement frappés furent les groupes déjà défavorisés avant la crise : les jeunes, les personnes âgées, les femmes, les migrants, les handicapés et les travailleurs peu qualifiés.

Sur le plan mondial, le nombre d'heures de travail perdues au premier trimestre 2020 (comparé au premier trimestre 2019) est estimé par l'OIT à 5,6%, soit 160 millions d'emplois à temps plein de 48 heures par semaine. Au second semestre, ce chiffre a grimpé à 12,1 % (345 millions d'emplois). L'UE a été durement touchée ( <https://www.ilo.org> ) .

Les 27 Etats membres de l'UE ont subi une perte de 4,8 % au premier trimestre (soit 7,4 millions d'emplois à temps plein), 16,4% (25,2 millions d'emplois) au second, et 9,8% (15,1 millions d'emplois) au troisième. Heureusement, grâce aux dispositifs de chômage partiel mis en place dans la plupart des économies européennes, les heures de travail perdues ne se traduisent pas automatiquement par du chômage. Tout indique pourtant que si de nombreuses

personnes ne pointent pas au chômage, elles sont quand même inactives, ce qui veut dire qu'elles ont renoncé à trouver du travail et donc à en chercher. Les crises passées ont montré que plus les gens sont inactifs, plus il est difficile pour eux de retrouver une place sur le marché du travail. Les changements, qui s'opèrent dans trois domaines bouleversés par la crise, pourraient déboucher, à moyen et long terme, sur des tendances plus positives est parmi les :

#### **9.1. L'accélération du télétravail :**

Le travail à distance n'est pas un phénomène nouveau, mais la pandémie a entraîné son développement massif. Cela pourrait provoquer des changements à long terme dans de nombreux domaines, à commencer par l'organisation et la localisation du travail. Les enquêtes menées dans de nombreux pays européens indiquent que la majorité des salariés considèrent le télétravail comme une expérience positive. Parmi les raisons invoquées l'avantage de liberté vis-à-vis des superviseurs directs, d'indépendance, de flexibilité, un meilleur équilibre travail/vie privée et moins de temps passé dans les transports. Si cette pratique se poursuivait à une telle échelle, les gens pourraient habiter loin de leur lieu de travail. Il est difficile de savoir quel en serait l'impact exact, mais on observe déjà une augmentation des prix de l'immobilier en milieu rural.

#### **9.2. Un bond technologique :**

Les employés contraints au télétravail et les étudiants suivant des cours en ligne ont dû acquérir les outils et compétences technologiques appropriés. Ce qui a non seulement diminué la défiance et les résistances à l'encontre des nouvelles technologies, mais aussi stimulé la demande et l'investissement dans le domaine technologique au sein de nombreux pays. Pour certains, le numérique est pourtant resté un fossé infranchissable. De nombreuses personnes âgées se sont retrouvées littéralement coupées de la vie quotidienne parce qu'elles ne disposaient pas de l'équipement requis ou se montraient incapables de l'utiliser. Les problèmes d'accès à Internet dans certaines régions – notamment rurales – peuvent également représenter un obstacle au changement. La pandémie a néanmoins permis de mettre en lumière ces manques, et de montrer clairement où des investissements étaient nécessaires pour assurer un accès global à Internet. De nombreux gouvernements ont ainsi annoncé de nouveaux investissements destinés à combler ces lacunes. Les avancées technologiques en matière d'éducation et de formation conduisent également à repenser la façon dont doivent s'opérer les transferts de savoir.

## 10. Une meilleure prise de conscience des défis environnementaux :

Quand la pandémie est apparue, la prise de conscience des problèmes environnementaux était déjà aigüe aussi bien dans le monde politique que dans l'opinion publique, comme on a pu le voir au cours des manifestations comme les « Fridays for Future ». Le débat s'est poursuivi pendant la pandémie et semble avoir poussé plusieurs pays à se demander sérieusement comment agir en faveur d'un avenir plus vert. L'analyse des réponses politiques apportées par certains gouvernements européens montre que leur intérêt pour les questions environnementales s'est accru. Alors que les réponses à la crise ont tenté de jouer sur trois des grandes variables évoquées précédemment, la quatrième – l'évolution démographique – a reçu relativement peu d'attention, peut-être parce qu'il y a moins de raisons d'espérer dans ce domaine.

Les sociétés vieillissantes ont un défi à relever : la baisse tendancielle de la proportion de la population occupant un emploi. Le ratio devrait même continuer à se dégrader à court terme, compte tenu de l'augmentation du chômage et de l'inactivité, et à long terme, car les jeunes et les vieux auront plus de mal à entrer ou retourner sur le marché du travail. Autre facteur aggravant : le nombre de femmes sorties du marché du travail qui auront elles aussi sans doute du mal à y retourner. Tous ces éléments tendent à renforcer la pression sur ceux qui travaillent. et aussi concernant Les systèmes de retraites seront mis à l'épreuve, du fait du haut niveau d'endettement résultant des aides fiscales et des dispositifs de soutien à l'économie. Ce sera un autre défi spécifique pour les sociétés vieillissantes – soit la majorité des pays d'Europe.

Les sociétés plus jeunes, qui devraient en récolter les dividendes démographiques, seront confrontées à un autre type de défi : comment trouver des emplois décents pour leurs jeunes, en particulier si nombre d'entre eux ont connu une interruption dans leur éducation ou leur formation. Il y a un vrai risque d'avoir une génération perdue.

Les évolutions démographiques sont également dépendantes des mouvements de populations. De nombreux travailleurs immigrés ont perdu leur travail à cause de la pandémie. D'autres, ayant réussi à rentrer chez eux, n'ont pas pu trouver d'emploi ou ont dû repartir. L'avenir de ces travailleurs migrants dépendra beaucoup de la façon dont les Etats les intègrent dans leurs réponses de soutien au pouvoir d'achat à court terme et leurs politiques structurelles à long terme (<https://www.ilo.org/.pdf>)

Extension de la protection sociale pour les travailleurs migrants, régularisation de leur statut, amélioration de leur accès à la formation et reconnaissance des risques spécifiques liés au fait de vivre en habitat collectif ou sur son lieu de travail.

En fin, La crise a ouvert nos yeux sur la vulnérabilité de plusieurs groupes. Nous devons profiter de cette prise de conscience pour faire en sorte qu'à l'avenir ils soient mieux intégrés et mieux traités et qu'ils puissent profiter des processus de transformations structurelles.

# **PARTIE PRATIQUE**



# **Chapitre 4 : La méthode et la technique utilisée**

## 1- Présentation de l'établissement public de sante de proximité de seddouk :

### Section 1- Création organisation :

#### *I-1-1 création*

L'établissement public de santé de proximité de Seddouk est un organisme administratif du secteur de la santé. Il a été créé par le Décret exécutif n°07-140 du 19 mai 2007. Il est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est placé sous l'autorité du Wali.

Selon l'arrêté interministériel du 15 Janvier 2012, fixant les critères de classification des établissements publics hospitaliers et les établissements publics de santé de proximité ainsi que leur classement, l'E.P.S.P De Seddouk est classé dans la catégorie « C ».

L'EPSP de Seddouk est situé à la commune de seddouk, sa consistance physique est fixée par arrêté du ministère chargé de la santé. Il couvre un bassin de la population de sept (07) communes limitrophes, à savoir : seddouk, M'cisna, Béni Maouche, Ouzellaguen, Amalou, Bouhamza et Tamokra ; réparties sur quatre (04) dairas (Seddouk, Ifri Ouzellaguen, Béni Maouche et Akbou).

En plus des 07 polycliniques, dont 05 points d'urgence, et 03 maternités, il contient 23 salles de soins se trouvant pour la plupart dans des zones lointaines.

#### *I-1-2 Missions :*

Les missions de l'établissement public de santé de proximité sont définies par le décret susmentionné et qui se résument comme suit :

- ✓ De prendre en charge, de manière intégrée et hiérarchisée, les besoins sanitaires de la population. dans ce cadre, il a notamment pour tâches.
- ✓ D'assurer l'organisation et la programmation de la distribution des soins curatifs, de diagnostic, de réadaptation médicale et d'hospitalisation.
- ✓ D'appliquer les programmes nationaux de santé.
- ✓ D'assurer l'hygiène, la salubrité et la lutte contre les nuisances et les Fléaux sociaux.

#### *I-1-3 organisation*

##### **A- Le conseil d'administration :**

Le Conseil d'administration de l'Etablissement public de santé proximité de seddouk est composé des membres suivants :

- 1- le directeur de la santé et de la population, représentant du wali, président ;
- 2- le président du conseil médical de l'établissement, membre;

- 3- le représentant de l'administration des finances; membre ;
- 4- le représentant des assurances économique, membre ;
- 5- le représentant des assurances sociales, membre ;
- 6- le représentant de l'assemblée populaire de la commune, siège de l'établissement, membre ;
- 7- le représentant de l'assemblée populaire de la Wilaya, membre ;
- 8- le représentant des associations des usagers de la santé, membre ;
- 9- le représentant du croissant rouge algérien, membre ;
- 10- le représentant des personnels médicaux élu par ses pairs ; membre
- 11- le représentant des personnels paramédicaux élu par ses pairs, membre ;
- 12- le représentant des travailleurs élu en assemblée générale, membre ;
- Le Directeur de l'établissement assiste aux délibérations du conseil d'administration, avec voix consultative et en assure le secrétariat.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un mandat de trois (03) années renouvelables par arrêtés du Wali sur proposition des autorités et les organismes dont ils relèvent.

Le conseil d'administration délibère notamment sur :

- 1- Le projet du budget de l'établissement ;
- 2- Les comptes prévisionnels ;
- 3- Le compte administratif ;
- 4- les projets d'investissement ;
- 5- Les projets d'organisation interne de l'établissement.
- 6- Les programmes annuels d'entretien et de maintenance des bâtiments, des équipements connexes.
- 7- Les conventions de formation médicale et paramédicale ;
- 8- Les contrats relatifs aux prestations de soins conclus avec les partenaires de l'établissement.
- 9- Le projet de tableau des effectifs.
- 10- Le règlement intérieur de l'établissement.
- 11- Les acquisitions et aliénations de biens meubles et immeubles et les baux de location.
- 12- L'acceptation ou le refus des dons et legs.
- 13- Les marchés, contrats, conventions et accords conformément à la réglementation en vigueur.

Le conseil d'administration se réunit en session ordinaire une fois tous les six (06) mois. Il peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président ou à la demande des deux tiers (2/3) de ses membres. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet de procès-verbaux signés par le président et le secrétaire de séance et consignés sur un registre spécial coté et paraphé par le président.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président du conseil d'administration sur proposition du Directeur de l'établissement.

Le conseil d'administration ne peut délibérer valablement qu'en présence de la majorité de ses membres. Si le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans les huit (08) jours suivants. Ses membres peuvent alors délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Les délibérations du conseil d'administration sont soumises, pour approbation, au Wali dans les huit (08) jours qui suivent la réunion. Elles sont exécutoires trente (30) jours après leur transmission, sauf opposition expresse, notifiée dans ce délai.

#### **B- Le conseil médical :**

- Le conseil médical de l'Etablissement public de santé proximité de Seddouk comprend :
  - *Les médecins chefs responsables des polycliniques (07) ;*
  - *Un pharmacien responsable de la pharmacie ;*
  - *Un chirurgien dentiste ;*
  - *Un paramédical, élu par ses pairs dans le grade le plus élevé du corps des paramédicaux ;*
- Le conseil médical élit en son sein un président et un vice-président pour une durée de trois (03) années, renouvelable.
- Le conseil médical est chargé d'étudier et d'émettre son avis médical et technique sur toute question intéressant l'établissement, notamment sur :
  - *L'organisation et les relations fonctionnelles entre les services médicaux ;*
  - *Les projets programmes relatifs aux équipements médicaux ;*
  - *Les programmes de santé et de la population ;*
  - *Les programmes de manifestations scientifiques et techniques ;*
  - *La création ou la suppression de structures médicales.*

- Il propose toutes mesures de nature à améliorer l'organisation et le fonctionnement, notamment des services de soins et de prévention.
- Il peut être saisi par le Directeur de l'établissement public de santé proximité, de toute question à caractère médical, scientifique ou de formation.
- Le conseil médical se réunit sur convocation de son président, en session ordinaire, une fois tous les deux (02) mois. Il peut se réunir en session extraordinaire à la demande, soit de son président, soit de la majorité de ses membres, soit du Directeur de l'établissement. Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal consigné sur un registre ad hoc, une copie est transmise à la tutelle.
- Le conseil médical ne peut siéger valablement que si la majorité de ses membres est présente ; si le quorum n'est pas atteint, le conseil est à nouveau convoqué dans les huit (08) jours qui suivent et ses membres peuvent délibérer quel que soit le nombre des membres présents.

#### **C- Le Directeur :**

L'établissement public de Santé de Proximité est dirigé par un Directeur nommé par arrêté du Ministre chargé de la santé.

- Le Directeur est responsable du bon fonctionnement de l'établissement.

A ce titre :

- Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- Il est ordonnateur de l'établissement ;
- Il prépare les projets de budgets prévisionnels et établit les comptes de l'établissement ;
- Il établit le projet de l'organisation interne et de règlement intérieur de l'établissement ;
- Il met en œuvre les délibérations du conseil d'administration ;
- Il établit le rapport annuel d'activités qu'il adresse à l'autorité de tutelle, après approbation du conseil d'administration ;
- Il passe tous contrats, marchés, conventions et accords, dans, dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- Il exerce le pouvoir hiérarchique sur les personnels placés sous son autorité ;
- Il nomme l'ensemble des personnels de l'établissement à l'exception de ceux pour lesquels un autre mode de nomination est prévu ;

- Il peut déléguer, sous sa responsabilité, sa signature à ses proches collaborateurs.

#### **D- Les sous Directeurs :**

L'article 21 du décret exécutif n 07-140 du 19 mai 2007, portant création, organisation et fonctionnement des établissements publics hospitaliers et des établissements publics de santé de proximité, a mentionné que Le directeur est assisté de quatre (4) sous directeurs chargés respectivement :

- des finances et des moyens ;
- des ressources humaines ;
- des services de santé ;
- de la maintenance des équipements médicaux et équipements connexes.

Les sous- directeurs sont nommés par arrêté du ministre chargé de la santé.

L'arrêté interministériel du 3 Moharram 1431 correspondant au 20 Décembre 2009, portant organisation interne des établissements publics de santé de proximité, a défini, à son tour, la composition et les attributions de chaque sous direction de l'établissement de santé de proximité.

**a- La sous-direction des finances et des moyens** qui comprend trois(3) bureaux:

- ✓ Le bureau du budget et de la comptabilité,
- ✓ le bureau des marchés publics
- ✓ le bureau des moyens généraux

**b- la sous-direction des ressources humaines** qui comprend deux(2) bureaux, à savoir :

- ✓ le bureau de la gestion des ressources humaines,
- ✓ le bureau de la formation.

**c- la sous-direction des services de santé** :qui comprend trois(3) bureaux:

- ✓ le bureau de la prévention,
- ✓ le bureau des entrées, de la contractualisation et du calcul des coûts.
- ✓ le bureau de l'organisation, du suivi et de l'évaluation des activités de santé.

**d- la sous-direction de la maintenance des équipements médicaux et équipements connexes**, qui comprend (2) bureaux:

- ✓ le bureau de la maintenance des équipements médicaux
- ✓ le bureau de la maintenance des équipements connexes.

**E- Les organes de consultation**

En plus du conseil médical qui est considéré comme organe de consultation, il est installé au sein de l'établissement public de santé de proximité de seddouk, quatre (04) autres organes consultatifs qui sont :

Le comité de médicaments

il est composé du :

- Directeur de l'établissement;
- le Sous Directeur des Finances et Moyens;
- le Président du Conseil Médical;
- le Responsable de la Pharmacie (parfois la présence de l'un des chefs de service est nécessaire)

Le Comité se réunit une fois par trimestre (indépendamment des situations relevant de l'urgence). Il a pour missions :

- d'élaborer une nomenclature du médicament recensant toute une liste de médicaments ou de produits pharmaceutiques nécessaires au bon fonctionnement des services.
- De vérifier l'état de stock de la Pharmacie pour une bonne gestion de celle-ci. Il peut aussi modifier la fréquence des approvisionnements des différentes structures de santé.

Le comité de lutte contre les infections nosocomiales (CLIN),

En application des dispositions de l'arrêté N°64/MSP du 07/11/1998, le CLIN est présidé par le chef d'établissement et comprend :

- Le président du Conseil Médical.
- Le responsable chargé de la pharmacie de l'Etablissement.
- Le praticien responsable du laboratoire d'analyses médicales.
- Le praticien chef d'imagerie médicale.
- Le responsable des infrastructures et des équipements.
- Un technicien en épidémiologie et assainissement.
- L'infirmier en maintenance biomédicale.

Il est chargé notamment de:

- identifier et de surveiller les infections nosocomiales et d'en déterminer la prévalence.
- élaborer, de proposer un programme de lutte contre les infections nosocomiales et un programme de formation.

- évaluer les résultats des actions entreprises et d'en faire rapport au chef de l'établissement.

La commission des urgences médicales :

Elle est composée de :

- le Directeur.
- le Président du Conseil Médical.
- Le sous Directeur des activités sanitaires.
- Les Praticiens Chefs des polycliniques.

Elle est chargée d'élaborer un programme de réhabilitation organisationnel et fonctionnel des services de garde et des urgences et d'améliorer la prise en charge de l'urgence médico-chirurgicale ; il se réunit mensuellement.

## **Section2- la constitution physique de l'EPSP de Seddouk**

### ***I-2-1 Les polycliniques***

La circulaire n°024 du 20 septembre 2007, relative aux activités des polycliniques, a définie celle –ci « la polyclinique constitue l'unité de base médicalisée, essentielle en matière de soins de proximité. Elle est attachée administrativement à un établissement de santé de proximité et peut être aussi le siège techno-administratif de ce dernier. »

Elle abrite et assure les activités de :

- Médecine générale
- Les soins dentaires
- les consultations spécialisées de base, telles que : chirurgie générale, médecine interne, obstétriques et pédiatrie.
- Les soins paramédicaux (injections, pansement, ...etc)
- Prévention
- L'aide au diagnostic (la polyclinique doit disposer d'une salle de radiologie et d'un laboratoire d'analyses médicales.)
- Maternité.

L'établissement public de santé de proximité de seddouk regroupe la gestion de sept (07) polycliniques réparties sur le territoire de 07 communes, dont cinq (05) qui assurent les gardes médicales 24/24. Elles sont :

- La polyclinique de Seddouk (qui abrite le siège administratif de l'EPSP),
- La polyclinique de Béni Maouche,
- La polyclinique d'Ouzellaguen,



- La polyclinique d'Amalou,
- La polyclinique de Bouhamza,
- La polyclinique Imoula,
- La polyclinique de Tamokra.

#### **I-2-2 - Les salles de soins :**

En se référant à la circulaire n°022 du 15 Juillet 2007, relative au fonctionnement et l'extension des salles de soins, celle-ci est considérée comme l'unité médicalisée la plus proche du citoyen et le jalon primordial de la santé publique où sont prodigués les soins dits de base ou premiers gestes.

Les salles de soins sont construites par les assemblées populaires communales et équipées de moyens matériels et humains par l'établissement de santé.

L'établissement public de santé de proximité de Seddouk compte vingt quatre (24) salles de soins, réparties sur le territoire de sept communes. Elles couvrent les soins de proximité dans des zones et des villages lointains et isolés.

Elles se présentent comme suit :

- Au niveau de la commune de seddouk :
  - *Salle de soins Tibouamouchine*
  - *Salle de soins Akhenak*
  - *Salle de soins Takaatz*
- Au niveau de la commune de M'cisna
  - *Salle de soins Ighil Ouantar*
  - *Salle de soins sidi said*
  - *Salle de soins Amagaz*
  - *Salle de soins Tighermine*
- Au niveau de la commune Ouzellaguen
  - *Salle de soins Ifri*
  - *Salle de soins Ighbane*
  - *Salle de soins Chikhoune*
  - *Salle de soins Helouane*
- Au niveau de la commune de Béni-Maouche
  - *Salle de soins Aguemoune*
  - *Salle de soins Tala N'tinzar*
  - *Salle de soins Ait Adjiss*

- Au niveau de la commune de Tamokra
  - *Salle de soins Bicher*
  - *Salle de Soins Tizi Aidel*
- Au niveau de la Commune Amalou
  - *Salle de soins Ighil N'Tala*
  - *Salle de soins Biziou*
  - *Salle de soins Tizi Lemnaa*
- Au niveau de la commune de Bouhamza
  - *Salle de soins Mahfouda*
  - *Salle de soins Tachouaft*
  - *Salle de soins Bouhitem*
  - *Salle de soins Tala Abdellah*

## 2-La méthode et les techniques utilisées :

Dans tout travail de recherche, l'utilisation de méthode et technique adéquate au thème et au terrain est indispensable afin de répondre à la problématique posée et la vérification des hypothèses émise.

### 2-1-la méthode :

- « La méthode est un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif ». (ANGERS MAURICE, 1996, P58.)
- « La méthode est un ensemble des règles indépendantes de toute recherche et de contenu particulière visant surtout des processus et formes de raisonnement de perception rendant accessible la réalité à saisir ». (GRAWITZ MADELELEIN, 2001, p351.)
- La méthode utilisée dans notre recherche est déterminée par la nature du thème et les objectifs de la recherche, donc en raison du grand nombre de la population d'étude on a opté pour la méthode quantitative afin d'avoir le maximum des informations sur notre thème.
- La validité d'une recherche dépend de la méthode utilisée, FESTINGER et KATZ ont expliqué que « quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre ».

#### ➤ La méthode quantitative :

- « La méthode quantitative est un ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes, les mesures peuvent être ordinaires, de genre plus grand ou petit ou numérique, avec usage de calculs » (ANGERS MAURICE, 1986, p06).

- Selon RAYMOND BOUDON « permet de recueillir sur un ensemble d'éléments, des informations comparables d'un élément à l'autre » dans le but de mesurer le phénomène étudié ». (RAYMOND BOUDON, 1970, p31.)
- Donc il ne permet d'avoir l'explication et la vérification de nos hypothèses, par la mise en relation des variables indépendantes et dépendantes, afin de pouvoir détecter dans notre sujet le degré d'adéquation entre le personnel et le poste occupé.

## 2.2- les Techniques utilisées :

### ➤ Questionnaire:

- Dans notre recherche on a opté pour le questionnaire comme une technique de collecte d'information, cette technique qui est beaucoup plus quantitative ; le choix de questionnaire et de sa nature à notre thème de recherche.
- D'après Madeleine Grawitz : « la technique est un ensemble de procédures opératoires rigoureuses. Bien définie, transmissible, susceptible d'être appliquée à nouveau dans les mêmes conditions adoptées au regard de problèmes et de phénomènes en cause ». (Grawitz Madeleine, p383.)
- « Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'un individu, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées » (Angers Maurice, 1997, p58.).
- Dans notre questionnaire on trouve soit des questions fermes (oui, non), des questions ouvertes ou bien des questions semi-ouvertes. Ainsi notre questionnaire se divise en 4 axes :
  - le premier axe concerne les données personnelles.
  - le deuxième axe concerne le COVID-19.
  - le troisième axe est basé sur le sentiment d'efficacité.
  - Le quatrième axe concerne l'estime de soi.

## 3- La pré-enquête :

Durant notre pré-enquête, on a opté pour l'utilisation de questionnaire provisoire avec l'aide du personnel au sein de la polyclinique, pour être plus près de notre échantillon, on a visité le lieu de travail afin de découvrir et d'en savoir plus sur leurs conditions de travail. Tout cela nous a permis l'accès aux informations recherchées, ce qui nous a aidés à bien cerner notre objectif de travail et mieux comprendre le fonctionnement de cette entreprise.

À partir de là on a réalisé un questionnaire qui est important dans la collecte des données et des informations grâce à ses diverses caractéristiques.

On a procédé à l'utilisation d'un ensemble des questionnaires durant la phase de notre pré-enquête cette dernière est définie selon Grawitz comme : « La pré-enquête consiste à essayer sur un échantillon réduit, les instruments (questionnaire, analyse de document), prévue pour effectuer l'enquête, si on a des doutes sur telle ou telle variable, ou sur le rendement de telle technique, on peut explorer de façon limitée le problème à étudier avant même de préciser définitivement ses objectifs » .

Dans notre pré-enquête nous avons mené un ensemble des questions auprès des différents infirmiers de polyclinique. D'où nous avons sélectionné un échantillon de 35 infirmiers. Notre pré-enquête s'est déroulée au sein de polyclinique Seddouk, dont la durée d'un mois qui a été entre le 2 mai jusqu'au 31 mai 2021.

Dans le but de collecter le maximum d'informations nécessaires et la délimitation du champ de la recherche et de déterminer la problématique et les hypothèses. Elle nous a permis également de découvrir notre terrain de recherche.

#### ➤ **Population mère :**

D'après Côté Jeans, « la population mère correspond à l'ensemble des unités personnes ou objets auxquels on s'intéresse. Il revient au chercheur de la déterminer en fonction de sa problématique ».

La population de notre enquête est composée des 48 infirmiers qui travaillent dans polyclinique l'E.P.S.P De Seddouk.

#### **4- L'échantillon de l'enquête:**

Selon Jean-Louis Loubet Del Bayle « L'échantillon est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. On peut noter que cette technique de l'enquête par sondage est applicable à toute opération de dénombrement et pas seulement en matière de sondage d'opinion ».

*(Del Bayle, 2000, p.91)*

A cet effet, durant notre recherche, nous avons opté à sélectionner un certain nombre qui se constitue 35 infirmier.

**5- Les caractéristiques de l'échantillon d'étude :****Tableau n° 1 : La répartition de l'échantillon étudié selon l'âge**

Catégorie d'âge	F	%
24-30	10	28,6 %
31-40	12	34,3%
41-50	9	25,5%
Plus de 51	4	11,6%
Total	35	100%

D'après ce tableau on a 28,6% des membres de l'échantillon étudié ont l'âge qui se situe entre (24-30) ans et 34,3% des membres représente la catégorie d'âge entre (31-40) ans suivie d'une catégorie d'âge entre (41-50) qui représente un pourcentage de 25,5% et en fin pour les plus de 51 ans on trouve 11,6%.

C'est bien évident que qu'il en relation avec le membre de personne qui ont répondu a notre questionnaire.

On remarque que notre effectif d'étude est jeune est jeune.

**Tableau n°2 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe**

Le sexe	F	%
Masculin	21	60%
Féminin	14	40%
Total	35	100%

Selon ce tableau on distingue que 60% représente le sexe masculin et 40% et représente pour le sexe féminin.

**Tableau n°3 : la répartition de l'échantillon étudié selon le statut professionnel**

Le statut	F	%
Infirmiers	35	100%
Total	35	100%

Ce tableau représente le statut professionnel de notre échantillon, on trouve que 100% c'est des infirmiers car notre questionnaire est distinguer exceptionnellement pour les infirmiers

**Tableau n°4 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'expérience au travail**

Expériences professionnel	F	%
(1-10) ans	11	31,5%
(10-20) ans	11	31,5%
Plus de 21 ans	13	37%
Total	35	100%

Ce tableau représente l'ensemble des années de service, nous avons de (1-10) ans d'ancienneté qui représente 31,5% en seconde lieu un taux de 31,5% pour ceux qui son entre (10-20) et en dernier lieu 37% pour le plus de 21ans d'expérience au travail.

On remarque dans ce lecteur que l'échantillon étudié se caractérise par l'expérience et le savoir faire.

**CHAPITRE 5 : ANNALYSE ET  
INTERPRITATION DES  
RESULTATS**

**Tableau°6: L'analyse descriptive des conditions de travail durant la période de covid19 :**

Statistique descriptives		
	Moyenne	Ecart type
Respecte-vous la mesure de sécurité	,94	,416
Avez-vous tous les moyens de sécurité ?	,94	,539
Est-ce-que il ya de la surcharge de travail durant cette période de covid19 ?	,94	,416
Gardez vous toujours le même planning et les mêmes horaires que c'elles d'avant la partition de covid19 ?	,83	,453
Est-ce-que vous travailler toujours avec la même équipe durant cette période	,91	,445
Est-ce que votre méthode de travail est changée lors de cette période ?	1,03	,296
Est-ce-que il ya eu des changements au sien de l'établissement la ou vous travailler?	,89	,323

Dans ce tableau on a fait une analyse descriptive sur les conditions de travail et le changement qui sont effectués lors de cette période de covid19 et son influence sur l'état des infirmiers qui sont notre échantillon d'étude. Ce tableau représente les réponses des enquêtés à l'ensemble des questions de notre deuxième axe de notre questionnaire de recherche qui se compose de 7 items et on a calculé la moyenne et l'écart type de chaque question on but d'étudier les changements qui sont effectués lors de cette période de covid19 chez les infirmiers pour répondre à notre question de recherche.



Dans la Q1 la moyenne est a 0 ; 94 de cela on conclu que le résultat est moyen.

Dans la Q 2 la moyenne elle est a 0,94 on conclut a  $0 > 0,80 > 1$  \_selon le résultat de notre analyse a la deuxième question on distingue que le résultat est moyen le résultat est moyen

Dans la Q 3 la moyenne elle est a 0,94 on conclut que a  $0 > 0,80 > 1$  \_ selon notre analyse descriptive de notre troisième question le résultat est moyen.

Dans la Q 4 la moyenne elle est a 0,38 on conclut qu'elle est moyenne c'est par apport la moyenne qui est  $0 > 0,80 > 1$  analyse descriptive.

Dans la Q 5 la moyenne elle est a 0,91 on conclu qu'elle est moyenne

Dans la Q 6 la moyenne elle est a 1,03 on déduit qu'elle est moyenne

Dans la Q7 la moyenne elle est a 0, 89 est a  $0 > 0,80 > 1$  \_ya pas eu un changement selon le résultat de notre analyse descriptive de la dernière question de notre axe.

-On remarque dans ce tableau que toutes les réponses sont moyennes, inférieur a 1 qui veut dire quelle sont moyenne

**Tableau N7 : l'analyse descriptive de l'influence de covid19 sur le sentiment d'efficacité personnelle**

Statistique descriptives		
	Moyenne	Ecart type
Si quelqu'un vous fait un obstacle dans le cadre de votre travail, vous pouvez trouver un moyen pour obtenir ce que vous voulez ?	,97	,453
Il est facile pour vous de maintenir vos intentions et d'accomplir vos objectifs professionnels ?	1,03	,618
Dans le cadre de votre travail, avez-vous confiance en vous pour faire face efficacement aux événements inattendus ?	1,00	,485
Grâce à mes compétences, vous savez gérer des situations professionnelles inattendues	,91	,445
Vous pouvez résoudre la plupart de vos problèmes professionnels et si vous faites les efforts nécessaires ?	1,03	,514
Vous restez calme lorsque vous confrontez à des difficultés professionnelles car vous pouvez vous reposer sur vos capacités à maîtriser les problèmes ?	1,11	,323
Lorsque vous êtes confrontés à un problème dans votre travail, vous pouvez habituellement trouver plusieurs idées pour le résoudre ?	1,00	,420
Si vous avez un problème professionnel, vous savez toujours quoi faire	,94	,482
Quoi qu'il arrive au travail, vous pouvez généralement faire face ?	1,09	,612

Vous pouvez arriver toujours à résoudre les difficultés et vous essayer assez fort	,94	,416
Si quelqu'un s'oppose à vous, vous pouvez trouver une façon pour obtenir ce que vous voulez ?	,94	,416
C'est facile pour vous de maintenir vos attention sur vos objectifs et accomplir vos buts ?	,89	,471
Avez -vous confiance que vous pouvez faire face efficacement aux événements inattendus ?	,97	,296
Grâce à vous débrouillardise, vous savez comment faire face aux situations imprévues	,97	,568
Vous pouvez résoudre la plupart de vos problèmes si vous investissez les efforts nécessaires ?	,94	,416
Lorsque vous êtes confronté à un problème, vous pouvez habituellement trouver plusieurs solutions ?	,91	,507
Peu importe ce qui arrive, vous seriez capable d'y faire face généralement ?	,97	,296
Dans l'image que vous avez de vous-même, y a-t-il encore des éléments qui vous posent problème ?	1,06	,416

Dans ce tableau on a fait une analyse descriptive sur le sentiment d'efficacité durant la période de covid19, ce tableau représente les réponses des enquêtés a l'ensemble des questions de notre deuxième axe de notre questionnaire de recherche qui se compose de 18items et on a calculé la moyenne et l'écart type de chaque question dans le but d'étudier l'impacte de covid19 sur le sentiment d'efficacité chez les infirmiers pour répondre a notre question de recherche

Dans la Q8 qui parle sur le sentiment d'efficacité on distingue que la moyenne est [0.97] avec un écart type de 0,453 on conclut le sentiment d'efficacité est moyens.

Dans notre Q9 on trouve que la moyenne est de [1,03] donc est la moyenne est élevé.

Dans la Q10 on distingue que la moyenne est à [1] elle est élevée elle est  $x \text{ égale } =1$  donc la moyenne est élevée.

Dans la Q11 on trouve que la moyenne est à [0,91], elle est moyenne car elle est  $>-1$  mais plus de 0,80.

Dans la Q12 on trouve que la moyenne est de [1,03] dans cette question la moyenne qu'on a calculé elle est élevée.

Dans la Q13 sur cette question on trouve que la moyenne est de [1,11], la moyenne est de  $+1$  donc elle élevée.

Dans la Q14 on trouve que la moyenne est de [1] on constate aussi quelle est élevée.

Dans la Q15 la moyenne elle est de [0,94] on conclut que elle est moyenne.

Dans la Q16 dans cette question la moyenne elle est de [1,09] la moyenne est élevée elle de  $+1$ .

Dans la Q17 on trouve que la moyenne elle est à [0,94] on conclut que elle est moyenne.

Dans la Q18 on voit que la moyenne elle est à [0,94] on déduit aussi que elle est moyenne

Dans la Q19 on voit que la moyenne elle est à [0,89] on conclut que elle est à  $0 > 0,80 > -1$  donc elle est moyens.

Dans la Q20 on trouve que la moyenne est [0,94] on déduit quelle est moyenne

Dans la Q21 la moyenne est [0,97] on conclut que elle est moyenne.

Dans la Q22 la moyenne elle est à [0,97] on conclut que le résultat son moyenne.

Dans Q23 la on trouve que la moyenne est [0,94] don elle est moyenne.

Dans la Q24 Dans la Q8 on trouve que la moyenne est [0,97] on déduit qu'elle est moyenne

Dans la Q25 dans cette question la moyenne elle est à [1,06] la moyenne est élevée

On remarque que dans ce tableau qui contient 11 questions concernant l'influence de covid19 sur le sentiment d'efficacité personnelle est d'une moyenne entre [0,8 – 0,097] et les 8 autres questions sont d'une moyenne entre [1 - 1,11] la moyenne qui mesure le sentiment d'efficacité personnelle chez notre échantillon étudié.

Tableau n8 : l'analyse descriptive d'influence de covid19 sur l'estime de soi :

Statistique descriptives		
	moyenne	Ecart type
Vous êtes capable de faire les choses bien que les autres collègues ?	,89	,530
Vous croyez que vous avez de bonnes qualités pour gérer les conflits au travail ?	,91	,445
Est-ce que vous êtes fière de vous-même ?	,94	,482
Pensez-vous que vous êtes une personne de valeurs ?	,77	,490
Maîtrisez-vous bien les tâches ?	,80	,406
Quand vous rencontrez des difficultés demander vous de l'aide ?	,91	,445
Prenez-vous des décisions sans demander l'avis des supérieures ?	,60	,695
Respectez-vous les règles ?	,80	,406
Sentez-vous autonome au travail ?	,89	,471
-Sentez-vous fiables et compétants au travail ?	,83	,453
Acceptez-vous de travailler en groupes ?	,89	,471

Dans notre dernier tableau on a fait une analyse descriptive sur l'estime de soi durant la période de covid19, ce tableau représente les réponses des enquêtés à l'ensemble des questions de notre quatrième et le dernier axe de notre questionnaire de recherche qui se compose de 11 items donc on a calculé la moyenne et l'écart type de chaque question on but d'étudier l'impacte de covid19 sur l'estime de soi chez les infirmiers

Dans la Q26 qui parle sur l'estime de soi on calculé la moyenne qui est de 0,89 on trouve que la moyenne est inférieure à 1 donc elle est moyenne.

Dans la Q27 qui parle sur l'estime de soi on calculé la moyenne qui est de 0,91 on trouve que la moyenne donc elle est moyenne.

Dans la Q29 qui parle sur l'estime de soi on a calculé la moyenne qui est de 0,94 on trouve que la moyenne est inférieure à 1 donc elle est moyenne

Dans la Q30 on trouve que l'estime de soi durant la période de covid19 est faible car la moyenne calculé est de 0,77.

Dans la Q31 on trouve que l'estime de soi durant la période de covid19 car la moyenne qui est de 0,80 on trouve que la moyenne est inférieure à 1 donc elle est moyenne.

Dans la Q32 on trouve que la moyenne calculé est à 0,91 et qu'elle est  $0 > 0,80 > 1$  veut dire que l'estime de soi durant la période de covid19 était moyen.

Dans la Q33 le résultat de la moyenne calculé est de 0,60 veut dire que la moyenne est faible car elle est  $< 0,80$

Dans la Q34 le résultat de la moyenne est de 0,80 donc elle est moyen.

Dans la Q35 la moyenne est de 0,89 donc le résultat est moyen.

Dans la Q36 on a calculé la moyenne qui est de 0,83 de cela on distingue quelle est moyenne.

Dans la Q37 on a calculé la moyenne qui est de 0,83 de cela on distingue quelle est moyenne.

On remarque dans ce tableau que la plus part des questions sont d'une moyenne de (+ 0.80).

## **2-Discussions et interprétation des hypothèses :**

**H01 : Le Covid19 a influencé négativement sur le sentiment d'efficacité chez les infirmiers.**

D'après notre enquête réalisée auprès des infirmières et grâce à notre analyse et des incidents rencontrés nous avons constaté que le Covid19 influence négativement sur leur sentiment d'efficacité et cela est d'après les moyennes obtenues qui sont toutes plus de (0.91) jusqu'à (1,11) elles sont entre moyenne et élevée donc nous considérons que l'hypothèse H01 qui stipule (Le COVID19 a influencé négativement sur le sentiment d'efficacité chez les infirmiers) est confirmée.

**H02 : Les conditions de travail durant la période de Covid19 ont influencé sur le sentiment d'efficacité personnelle chez les infirmiers.**

D'après l'analyse des résultats réalisée auprès des infirmières et grâce à notre étude nous avons constaté que les conditions de travail ont un impact sur le sentiment d'efficacité personnelle et cela est d'après les moyennes obtenues qui sont toutes plus de (0.83) jusqu'à (1,03) ce qui nous mène à dire que nos moyennes sont élevées et moyennes, donc nous considérons que l'hypothèse H02 qui stipule que (Les conditions de travail durant la période de Covid19 ont influencé sur le sentiment d'efficacité personnelle chez les infirmiers) est confirmée.

**H03 : Le covid19 a un impacte sur l'estime de soi chez les infirmiers.**

Selon les données recueillies sur le terrain et à base des résultats de notre analyse descriptive réalisée auprès des infirmiers nous avons distingué que la majorité des moyennes sont plus

de 0,80 qui signifie que l'hypothèse qui stipule (le covid19 a un impacte sur l'estime de soi chez les infirmiers) est confirmée.

# **Conclusion générale**



### Conclusion générale

Le Covid19 est une maladie infectieuse cause par le dernier coronavirus qui a été découvert, ce nouveau virus et cette maladie étaient inconnus avant l'apparition de la flambée à Wuhan (Chine) en décembre 2019. Le COVID-19 est maintenant pandémique et touche de nombreux pays dans le monde et cette nouvelle pandémie a une influence majeure sur l'état psychologique des personnes par exemple sur le sentiment de l'efficacité qui est un facteur très important pour définir la compétence d'un individu et ce dernier est et la capacité d'un individu a bien réalisé ces taches et influence les compléments et les biens être de plusieurs façons. Une règle générale un fort sentiment d'efficacité mène a se fixer des meilleurs buts, a faire plus d'efforts à préserver d'avantage et mieux se remettre des échecs.

Tout au long de ce travail nous avons tenté d'expliquer l'influence de Covid19 sur le sentiment de l'efficacité chez les infirmiers.

Dans le premier chapitre apparaît clairement qu'on a cerné notre sujet et posé le problème notamment qui concerne le sentiment d'efficacité personnelle durant la période de Covid19.

Dans le deuxième chapitre On a tenté à élaborer et de définir le concept du sentiment d'efficacité personnelle et l'estime de soi comme facteur qui influence sur le sentiment de l'efficacité personne. Ce qui nous guide au chapitre suivant

Dans le troisième chapitre on a définit la crise sanitaire a imposé l'adoption de caps différents à très court terme, des changements agiles d'une semaine à l'autre, et sans grande visibilité sur le long terme. L'entreprise entière est passée en mode « cellule de crise » et à tous les niveaux.

Dans le quatrième chapitre qui est la partie pratique ne consacrons a l'analyse des données collecté et nous nous appuyions sur les résultats de questionnaire dédié ou infirmer nous allons donc dans cette partie de notre travail et cordonner et organiser les déférentes informations récolter a travers l'ensemble des questions posés aux infirmiers qui a porté sur comment dans leurs pratique quotidienne ils ont peut faire face a cette pandémie (Covid19).

Selon les donnée recueillies sur le terrain, et après l'interprétation on est arrivé a confirmer nos trois hypothèse.

Nous avons conclu que le sentiment de l'efficacité chez les infirmiers est influencé par le covid19. Nous souhaitons a travers ce modeste essai que nous avons porté quelque élément explicatifs de notre champ d'étude (le sentiment d'efficacité personnelle durant la période de covid19 chez les infirmiers) et d'ouvrir des nouvelle perspective sur le plan.

# **Références bibliographiques**

### Références bibliographiques :

#### Ouvrages

- 1) Afonso, Devundara. (2011) .De la théorie de l'apprentissage social à la théorie Sociocognitive.
- 2) Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle, Albert BANDURA, Bruxelles, De Boeck, 2007.
- 3) Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. University of Kentucky. Retrieved April 22, 2019, fro.
- 4) Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité: le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris: Éditions D »e Boeck Université.
- 5) Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle* (2e éd. ; traduit par J. Lecomte). Bruxelles : De Boeck.
- 6) Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40. DOI: 10.1023/a:1021302408382.
- 7) Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40. DOI:10.1023/A:1021302408382.
- 8) Carré,P. (2003). La double dimension de l'apprentissage autodirigé : contribution à une théorie du sujet social apprenant, *La revue canadienne pour l'étude de L'éducation des adultes*.
- 9) Deschenes. (2007) l'effet des diverses sources d'information sur l'auto efficacité au leadership, université de Québec trois rivières
- 10) Ferla, J., Valcke, M., & Cai, Y. (2009). Academic self-efficacy and academic self-concept: Reconsidering structural relationships. *Learning and Individual Differences*,19(4),499-505.DOI:10.1016/j.lindif.2009.05.004
- 11) Gaudreau, N. (2011). La gestion des problèmes de comportement en classe inclusive : pratiques efficaces. *Éducation et francophonie*, 39 (2), 122–144.
- 12) Galand, B., & Grégoire, J. (2000). L'impact des pratiques scolaires d'évaluation sur les motivations et le concept de soi des élèves. *L'orientation scolaire et professionnelle*,29(3), 431-452. DOI : 10.4000/osp.5826
- 13) Gueyraud, J., & Dassa, C. (1998). La configuration des corrélations entre le concept de soi et le rendement scolaire : une méta-analyse. *Revue des sciences de l'éducation*, 24(2),

## Références bibliographiques

---

- 299–322. DOI : 10.7202/502013a Huang, C. (2011). Self-concept and academic achievement: A meta-analysis of longitudinal relations. *Journal of School Psychology, 49*, 505-528. DOI : 10.1016/j.jsp.2011.07.001
- 14) Loubet Del Bayle, INITIATION AUX METHODES DES SCIENCES SOCIALES Paris –Montréal l'Harmattan, Editeur, 200,91.
- 15) Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs 2004/5* (Hors-série), 59-90. Doi : 10.3917/savo.hs01.0059
- 16) Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : considérations théoriques et pratiques. (S. Blanchard, Trans.) *L'orientation scolaire et professionnelle, 37*(1), 1-26. DOI: 10.4000/osp.1597. (Original work published 2008).
- 17) Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research, 46*(8), 407-441.
- 18) Madeleine Grawitz, méthodes des sciences social ,avec Ronger Pinto , Dalloz ,1964-2001,11
- 19) Rondier Mailys. (2004). A. Bandoura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnel, l'orientation scolaire et professionnelle. (475-476)
- 20) Nagels M. (2016). L'auto-efficacité, une ressource personnelle pour s'auto former. Apprendre par soi-même aujourd'hui. Les nouvelles modalités de L'autoformation dans la société digitale, Paris : Edition des archives Contemporaines
- 21) M Bong , Skaalvik educational of education psychology 15 (1) ,1-40,2003
- 22) Angers Mauris, (1997), initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition casbah Alger

### Thèses:

- 1) Chanal, J. (2005). *La formation du concept de soi en éducation physique et sportive : Les différents antécédents et le rôle des visions de soi* [Thèse de doctorat en sciences de l'éducation non publiée, Université Joseph Fourier]. HAL.
- 2) Masson julien Fenouillet. (2013). Relation entre sentiment d'efficacité personnelle et résultats scolaire a l'école primaire

## Références bibliographiques

---

- 3) Raymond Boudo, *essai de synthèse et application d'individualisme méthodologique* (1970)

### Articles :

- 1) ONU, 2020. Responsabilité partagée et solidarité mondiale : gérer les retombées socioéconomiques de la COVID-19 ; ONU, 2020. Notes de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes en situation de déplacement.
- 2) PNUD, 2020. covid 19 and Human Development: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery.
- 3) OIT, 2018. Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent.
- 4) OIT, 2020. Les travailleuses de la santé toujours à pied d'œuvre, à l'hôpital comme à la maison.
- 5) Larousse. (n.d.). *Langue Française* Retrieved May 3, 2020, from <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/litt%C3%A9raire/47495?q=litt%C3%A9raire#47425>
- 6) Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 107-117. DOI:10.1016/j.jvb.2017.01.002
- 7) Marsh, H. W., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Köller, O. (2008). Social comparison and bigfish- little-pond effects on self-concept and other self-belief constructs: Role of generalized and specific others. *Journal of Educational Psychology, 100*, 510-524. DOI:10.1037/0022-0663.100.3.510
- 8) Marsh, H. W., Pekrun, R., Parker, P. D., Murayama, K., Guo, J., Dicke, T., & Arens, A. K. (2019). The murky distinction between self-concept and self-efficacy: Beware of lurking jingle-jangle fallacies. *Journal of Educational Psychology, 111*(2), 331-353. DOI: 10.1037/edu0000281

### Sites internet :

- 1) [https://www.researchgate.net/profile/Richard\\_Shavelson/publication/269462101\\_Self\\_Concept\\_Validation\\_of\\_Construct\\_Interpretations/links/554b3a7a0cf21ed213590f94/Self-Concept-Validation-of-Construct-Interpretations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Richard_Shavelson/publication/269462101_Self_Concept_Validation_of_Construct_Interpretations/links/554b3a7a0cf21ed213590f94/Self-Concept-Validation-of-Construct-Interpretations.pdf)
- 2) <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> Pages du site Web de l'OMS sur la COVID-19
- 3) [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_755910/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm)
- 4) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms\\_743268.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms_743268.pdf)
- 5) <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> Page Web OMS Urgences / Maladies / COVID19
- 6) <https://www.who.int/health-topics/coronavirus>
- 7) <https://www.revuegestion.ca/l-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>.
- 8) <https://www.question2sante.com/sante-mentale/limportance-relations-sociales-au-travail/> OIT, 2020. Observatoire de l'organisation internationale du travail (OIT) le covid19 et le monde du travail 1ere Edition , 18 mars 2020
- 9) <https://www.topformation.fr/guide/articles/importance-dynamique>

# **Annexes**

Annexe 1 :

## Questionnaire

Ce questionnaire est conçu uniquement pour votre appréciation pendant la période du Covid19, veuillez nous répondre en fonction de vos attitudes à l'égard de votre travail pendant cette période.

### Donnée personnelles :

-Nom et prénom : .....

-Genre : -masculin  - féminin

-âge : .....ans

-situation familiale

A-célibataire  - marié(e)  c-divorcé(e)  d- veuf (e)

-Occupez- vous quel poste ?

.....

-Avez-vous combien d'expérience ?

.....

### AXE1 : LE COVID19 :

1-Respectez-vous les mesures de sécurité ?

A-oui  B- non  C-sans avis

2-Avez-vous tous les moyens de sécurité ?

A-oui  B- non  C-sans avis

3-Est-ce-que il ya de la surcharge de travail durant cette période de covid19 ?

A-oui  B- non  C-sans avis

4-Gardez vous toujours le même planning et les mêmes horaires que c'elles d'avant la partition de covid19 ?

A-oui  B- non  C-sans avis

5-Est-ce-que le COVID 19 a influencé sur vous au travail ?

A-oui  B- non  C-sans avis

6-Est-ce que votre méthode de travail est changée lors de cette période ?

A-oui  B- non  C-sans avis



7-Est-ce que vous émotions son stable durant cette période ?

A-oui  B- non  C-sans avis

**AXE2 : Le sentiment d'efficacité personnel :**

8-Dans votre travail, vous parvenez toujours à résoudre les problèmes difficiles ?

A-oui  B- non  C-sans avis

9-Si quelqu'un vous fait un obstacle dans le cadre de votre travail, vous pouvez trouver un moyen pour obtenir ce que vous voulez ?

A-oui  B- non  C-sans avis

10-Il est facile pour vous de maintenir vos intentions et d'accomplir vos objectifs professionnels ?

A-oui  B- non  C-sans avis

11-Dans le cadre de votre travail, avez-vous confiance en vous pour faire face efficacement aux événements inattendus ?

A-oui  B- non  C-sans avis

12-Grâce à mes compétences, vous savez gérer des situations professionnelles inattendues ?

A-oui  B- non  C-sans avis

13-Vous pouvez résoudre la plupart de vos problèmes professionnels et si vous faites les efforts nécessaires ?

A-oui  B- non  C-sans avis

14-Vous restez calme lorsque vous confronter à des difficultés professionnelles car vous pouvez vous reposer sur vos capacité à maîtriser les problèmes ?

A-oui  B- non  C-sans avis

15-Lorsque vous êtes confrontés à un problème dans votre travail, vous pouvez habituellement trouver plusieurs idées pour le résoudre ?

A-oui  B- non  C-sans avis

16-Si vous avez un problème professionnel, vous savez toujours quoi faire ?

A-oui  B- non  C-sans avis

17-Quoi qu'il arrive au travail, vous pouvez généralement faire face ?

A-oui  B- non  C-sans avis

18- Vous pouvez arriver toujours à résoudre les difficultés et vous essayer assez fort ?

A-oui  B- non  C-sans avis

19-Si quelqu'un s'oppose à vous, vous pouvez trouver une façon pour obtenir ce que vous voulez ?

A-oui  B- non  C-sans avis

## Annexes

---

20-C'est facile pour vous de maintenir vos attention sur vos objectifs et accomplir vos buts ?

A-oui  B- non  C-sans avis

21-Avez-vous confiance que vous pouvez faire face efficacement aux événements inattendus ?

A-oui  B- non  C-sans avis

22-Grâce à vous débrouillardise, vous savez comment faire face aux situations imprévues ?

A-oui  B- non  C-sans avis

23-Vous pouvez résoudre la plupart de vos problèmes si vous investissez les efforts nécessaires ?

A-oui  B- non  C-sans avis

24-Lorsque vous êtes confronté à un problème, vous pouvez habituellement trouver plusieurs solutions ?

A-oui  B- non  C-sans avis

25-Peu importe ce qui arrive, vous seriez capable d'y faire face généralement ?

A-oui  B- non  C-sans avis

26-Dans l'image que vous avez de vous-même, y a-t-il encore des éléments qui vous posent problème ?

A-oui  B- non  C-sans avis

27-Est-ce que vous vous sentez maintenant plus apte à défendre votre point de vue, à donner des arguments, à gérer un conflit?

A-oui  B- non  C-sans avis

28- Avez-vous une attitude positive vis-à-vis vous même ?

A-oui  B- non  C-sans avis

### **AXE3 : L'ESTIME DE SOI :**

29-Est-ce-que vous êtes satisfaits de vous-même ?

A-oui  B- non  C-sans avis

30-Vous êtes capable de faire les choses bien que les autres collègues ?

A-oui  B- non  C-sans avis

31-Vous croyez que vous avez de bonnes qualités pour gérer les conflits au travail ?

A-oui  B- non  C-sans avis

32-Est-ce-que vous êtes fière de vous-même ?

## Annexes

---

A-oui  B- non  C-sans avis

33-Pensez-vous que vous êtes une personne de valeurs ?

A-oui  B- non  C-sans avis

34- Maîtrisez-vous bien les tâches ?

A-oui  B- non  C-sans avis

35-Quand vous rencontrez des difficultés demandez-vous de l'aide ?

A-oui  B- non  C-sans avis

36-Prenez-vous des décisions sans demander l'avis des supérieures ?

A-oui  B- non  C-sans avis

37-Respectez-vous les règles ?

A-oui  B- non  C-sans avis

38-Sentez-vous autonome au travail ?

A-oui  B- non  C-sans avis