

Université Abderrahmane mira de Bejaia



Faculté des sciences humaines et sociales  
Département du psychologie et d'orthophonie

## *Mémoire de fin de Cycle*

En vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie du travail et des  
organisations et GRH

*Thème :*

*L'impact des risques psychosociaux sur le bien-  
être au travail chez les salariés*

*De SARL NOMADE (AYRIS)*

**Réalisé par :**

**Mamouri Hanane**

**Ladjemi Chahrazad**

**Encadré par :**

**Mme : Ait oures Lila**

*Promotion 2021-2022*

## *Remerciement*

*Nous remercions DIEU le tout puissant, de nous avoir donné le courage, la force et la patience afin d'achever ce travail, ainsi pour pouvoir suivre nos études avec succès.*

*Nous tenons à remercier infiniment notre promotrice Madame AIT OUARES LILA, pour son soutien, son aide et sa contribution à la réussite de ce modeste mémoire.*

*Nous exprimons notre gratitude à madame Tighilt Sabrina qui a été une aide précieuse au sein de l'entreprises AYRIS (la production d'eau minérale), sans oublier l'ensemble du personnel de cet établissement qui a accepté de répondre à nos questions avec gentillesse.*

*Nous remercions vraiment toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire, que nous espérons qu'il sera un guide pour les futures générations. Finalement c'est avec joie et reconnaissance que nous remercions les gens qui nous ont encouragé et soutenu au Cours de cette recherche.*

## *Dédicace*

*A l'éternel, au dieu tout puissant de m'avoir aidée à arriver au bout de mes études de psychologie, lui qui m'a accompagné dès le début jusqu'à la fin, il est mon ombre à ma main droite !*

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

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

*A mon cher papa <AHCENE >*

*A ceux qui m'ont épaulée depuis ma naissance jusqu'à aujourd'hui mon grand papa <Amara> ma chère tante  
<Djamila> et mon cher oncle <Toufik>*

*A mes sœurs Houda, Ferdous, Lydia et mes beaux-frères  
<Tahar et Sami > qui ne cessent d'être à mes côtés durant mes détresses et qui m'ont aidé avec leurs précieux conseils et leurs remarquables orientations.*

*A mes petits neveux Eden & TAHAR.*

*A mon chéri <Ya>*

*A mes chères amies, Kenza, fadia,  
Zina, melissa. Chahrazad.*

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

*A ma binôme chahrazad*



*Hanane*

## *Dédicace*

*A toute ma famille pour l'amour et le respect qu'ils m'ont  
toujours accordé.*

*A toute personne qui m'a aidé à franchir un horizon dans  
ma vie.*

*A celui qui a garni mes chemins avec force mon père.*

*A la plus belle perle du monde Ma tendre mère.*

*A mon cher unique frère BOUBKEUR.*

*A mes chères sœurs Meriem et Amína.*

*A mes très chers grands parents.*

*A mes amies Kenza, Fadía,*

*Fetta, Zína.*

*A ma binôme Hanane*

*A ma promotrice ait ouares LILA pour m'avoir guidé et  
encouragé dans ce travail, pour toutes les connaissances  
scientifiques et les conseils qu'elle nous a apportés, pour sa  
responsabilité.*

*A mon chéri.*



**Chahrazad**

## **Résumé de la recherche :**

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage, stress, violences internes, violences externes...), ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Pour prévenir les RSP, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilège. Elle cherche à développer le bien-être au travail, qui est un concept très ancien influencé par de nombreuses disciplines, dans cette recherche, on a présenté un bref cadre théorique relatif aux principales doctrines des risques psychosociaux qui influences sur le bien-être au travail. Cette partie servira de manière première pour le traitement de ces phénomènes au sein de l'entreprise SARL AYRIS. Ce travail propose une étude empirique menée l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être au travail chez les salariés.

Sur le terrain, nous avons exposé l'ensemble des résultats de notre étude, grâce à l'interprétation des données on a pu montrer que les risques psychosociaux influencent sur le bien-être des salariés de nomade, et a pu vérifier nos hypothèses.

### **Abstract:**

Psychosocial risks are often intertwined. They have common origins (work overload, lack of clarity in sharing, stress, internal violence, external violence, etc.), these risks can interact with each other: thus stress at work can favor the appearance of violence between employees who, in turn, increase stress in the company.

To prevent RSP, a collective prevention approach, centered on work and its organization is preferred. It seeks to develop well-being at work, which is a very

old concept influenced by many disciplines, in this research, a brief theoretical framework has been presented relating to the main doctrines of psychosocial risks that influence well-being at work. . This part will be used in a first way for the treatment of these phenomena in Algeria. This work proposes an empirical study carried out on the impact of psychosocial risks on well-being at work among employees.

Psychosocial risks are often intertwined. They have common origins (work overload, lack of clarity in sharing, stress, internal violence, external violence, etc.), these risks can interact with each other: thus stress at work can favor the appearance of violence between employees who , in turn, increase stress in the company.

To prevent RSP, a collective prevention approach, centered on work and its organization is preferred. It seeks to develop well-being at work, which is a very old concept influenced by many disciplines, in this research, a brief theoretical framework has been presented relating to the main doctrines of psychosocial risks that influence well-being at work. This part will be used in a first way for the treatment of these phenomena in Algeria. This work proposes an empirical study carried out on the impact of psychosocial risks on well-being at work among employees.

In the field, we presented all the results of our study, thanks to the interpretation of the data, we were able to show that the psychosocial risks influence the well-being of nomad employees, and were able to verify our hypotheses

# SOMMAIRE

Remerciement .....	A
Dédicaces.....	B
Résumé.....	D
Abstract.....	E
Sommaire.....	F
Liste des abréviations.....	H
Liste des tableaux .....	I
Liste figures .....	J
Introduction :.....	1
<b>Chapitre I : le cadre général de la problématique</b>	
Préambule .....	6
1. Problématique de recherche.....	6
2. Les hypothèses de recherche .....	13
3. Les définitions des concepts essentiels de la recherche.....	13
4. Les objectifs de recherche .....	16
5. L'importance de recherche .....	17
Conclusion .....	17
<b>Partie théorique</b>	
<b>Chapitre II : les risques psychosociaux</b>	
Préambule .....	19
1. L'évolution des risques psychosociaux .....	19
2. Les facteurs de risques psychosociaux .....	19
3. Les troubles psychosociaux au travail.....	23
4. Les conséquences des risques psychosociaux au travail.....	28
5. Prévention des risques psychosociaux au travail .....	28
Conclusion .....	30
<b>Chapitre III : Bien-être au Travail</b>	
Préambule .....	33

1. Origine philosophique du bien-être .....	33
2. Histoire de bien-être au travail.....	34
3. Lien entre bien-être et travail.....	35
4. Les différents Théories relatives au bien-être au travail.....	41
5. Le bien-être au travail, et la relation avec d'autres notions .....	43
6. Les modèles du bien-être au travail.....	47
7. Les enjeux pour l'entreprise : retour sur investissement .....	50
8. Les impacts du bien-être au travail .....	52
Conclusion .....	54

## **Partie pratique**

### **Chapitre IV : procédure méthodologique**

Préambule .....	57
1. Description de terrain de recherche .....	57
2. La méthode utilisée .....	60
3. L'étude préliminaire.....	60
4. L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblé .....	63
5. La description des outils de recueil des données .....	66
6. techniques de traitement de données.....	68
Conclusion .....	69

### **Chapitre V : Présentation analyse des résultats**

Préambule .....	71
1. Interpretation des résultats .....	71
2. Discussion des des résultats.....	85
Conclusion générale.....	92
Recommandation.....	93

Liste bibliographique

Annexes



## *Liste des abréviations*

Abréviations	Significations
RPS	Risques Psycho-Sociaux
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
l'INSEE	L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
CHO	Chief Happiness Officer
l'IBEPT	Indice du Bien-Etre Positif au Travail
CGPME	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
PME	La Petite Moyenne Entreprise
SARL	Société A Responsabilité Limitées
RSE	La Responsabilité Sociétale des Entreprises
BIT	Bureau International du Travail
AFNOR	Association Française de Normalisation
TIC	Troubles Musculo-Squelettiques
DRH	Directeur des Ressources Humaines
ILO	Organisation International du Travail des Nation Unies
APA	American Psychologico Association

## *Liste des tableaux*

<b>N</b>	<b>Titre des tableaux</b>	<b>pages</b>
<b>01</b>	la répartition de l'échantillon selon le sexe.	<b>63</b>
<b>02</b>	la répartition de l'échantillon selon l'âge.	<b>63</b>
<b>03</b>	la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle .	<b>64</b>
<b>04</b>	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	<b>65</b>
<b>05</b>	La répartition de l'échantillon selon la situation de travail.	<b>66</b>
<b>06</b>	La présentation des résultats de la première axe associé au domaine des contraintes.	<b>72</b>
<b>07</b>	La présentation des résultats du deuxième axe associé à l'organisation de leadership.	<b>73</b>
<b>08</b>	La présentation des résultats du troisième axe associé à la santé.	<b>74</b>
<b>09</b>	La présentation des résultats de la quatrième axe associé au vécu professionnel.	<b>75</b>
<b>10</b>	La présentation des résultats du cinquième axe associé au vision du travail.	<b>76</b>
<b>11</b>	Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse selon la confession de régression linéaire simple .	<b>77</b>
<b>12</b>	Présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse selon la confession de régression linéaire simple.	<b>79</b>
<b>13</b>	Présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse selon la confession de régression linéaire simple.	<b>81</b>
<b>14</b>	Présentation et analyse des résultats de la quatrième hypothèse selon la confession de régression linéaire simple	<b>83</b>

## *Listes des figures*

<b>N</b>	<b>Titre de figures</b>	<b>page</b>
<b>01</b>	Processus des RPS : causes, effet et conséquence	<b>30</b>
<b>02</b>	Organigramme	<b>59</b>
<b>03</b>	Présentation d'histogramme et les nuage de points de la variable dépendante le bien être sur la variable indépendant de domaine des contraintes.	<b>78</b>
<b>04</b>	Présentation d'histogramme et les nuage de points de la variable dépendante le bien être sur la variable indépendant l'organisation de leadership.	<b>80</b>
<b>05</b>	Présentation d'histogramme et les nuage de points de la variable dépendante le bien être sur la variable indépendant la santé.	<b>82</b>
<b>06</b>	Présentation d'histogramme et les nuage de points de la variable dépendante le bien être sur la variable indépendant les vécu professionnels.	<b>84</b>

### **Introduction :**

C'est avant tout un travail sur l'individu est nécessaire, utile et même indisponible a la vie de l'homme pour mieux vivre, se reconnaître, se valoriser, et surtout se socialiser.

Depuis une dizaine d'années, les risques psychosociaux font l'objet d'un intérêt particulier de la part des entreprises, L'Organisation Internationale du Travail attire d'ailleurs l'attention sur « la montée des risques psychosociaux dus à la pression temporelle, à la charge de travail et au harcèlement.

Dans le même ordre d'idée, l'expression de risque psychosociaux est fréquemment englobent les expositions des salariés d'une entreprise a des dangers qui pourraient être à l'origine d'une dégradation temporaire de leur santé psychique et mentale mais aussi une atteinte à leur santé physique.

Le stress est l'un des facteurs les plus important des risques psychosociaux est le plus grand problème au sein des entreprises algériennes. Il est souvent sous-entendu stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, sexuel) et violences externes (exercées par personnes extérieurs à l'entreprise à l'encontre des salariés.

Dans ce cadre, face au stress, il existe aussi l'épuisement professionnel, qui connu sous le nom de burn-out, un état psychologique et physique résultant de l'accumulation de stress professionnels. Dans un article publié dans le concours médical et intitulé « les états d'épuisement », il écrivait : « l'état d'épuisement est le fruit de la rencontre d'un individu et d'une situation. L'un et l'autre sont complexes, et l'on doit se garder des simplifications abusives. Ce n'est pas seulement la faute à telle ou telle condition de milieu, pas plus que ce n'est la faute du sujet. »

Mais, Aujourd'hui plus que jamais, certaines entreprises algériennes ont alors en considération la santé mentale des salariés, comme étant aussi importante que la santé physique. Ceci liés au bonheur au travail.

Des réflexion et des études tendant à mettre en relation le bien-être dans les lieux de travail et une analyse de la situation globale du travail, se sont développées tout au long de XXème siècle, parfois il en a résulté des courants de recherche mais aussi des tentatives de constructions de disciplines autonomes-alternatifs, prenant en considération la sécurité et la santé physiques des travailleurs et surtout la santé psychique, et cette dernière est défini comme étant le résultat d'une absence de maladie et la présence du bien-être.

Nous sommes tout bien conscient que, Le bien-être est considéré comme un sentiment, un état. Il, 'est pas expansif comme l'émotion. Il s'installe et peut durer dans le temps, en laissant généralement une sensation agréable de plénitude et d'épanouissement tant recherchée. Il est important d'en prendre conscience e de savourer.

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

Malgré cela, la diminution de ces (RPS) est mise en questions, par une amélioration des conditions du travail, donc il est nécessaire de prendre en compte ce dernier sur la santé des travailleurs, c'est pour cela qu'on a choisi le thème suivant « l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être des travailleurs de SARL NOMADE ».

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

## **Introduction**

---

Le premier chapitre concernant la problématique de la recherche, les objectifs, l'importance de l'étude, les hypothèses et la définition des concepts. Deuxième chapitre consacré à l'aspect théorique de la première variable qui parle sur les risques psychosociaux. Ensuite le troisième chapitre qui consacré sur le bien-être au travail. Enfin en termine avec la partie pratique qui contient deux chapitre le premier sur les procédures méthodologiques et le deuxième présentation et analyse des résultats.



## **PARTIE THÉORIQUE**





**Préambule :**

Le premier chapitre intitulé de cadre générale de la problématique, contient les éléments suivants : la problématique, les hypothèses, les objectifs de la recherche et l'importance de recherche, ensuite les définitions des concepts.

**1 / Problématique :**

Le travail a toujours recouvert une facette de danger, potentiel peuvent aboutir à une atteinte de l'intégrité physique voire à la mutilation du travailleur ou bien à des lésions psychiques, l'environnement dans laques évoluent les entreprises actuellement subit des bouleversements majeurs qui poussent celles – ci à s'interroger sur leurs santés psychologiques est depuis une décennie un concept plus important dans le domaine de travail. Ainsi depuis que les chercheurs accordent presque autant d'attention à la qualité de vie qu'à la quantité de vie, ainsi, Le monde du travail peut s'exposer le salarié aux multiples risques liées à la nature de son travail et parmi ces risques, on trouve les risques psychosociaux qui désignent un ensemble de phénomène affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs.

Selon Ariane Bilheran et Patrice Adam « les risques psychosociaux désignent les potentialités de telles situations, ils sont à évaluer en amant » (**A. Bilheran et al, 2011, p. 01**).

Les risques psychosociaux englobent les expositions des salariés d'une entreprise a des dangers qui pourraient être l'origine d'une atteinte et d'une dégradation temporaire ou durables de leurs santé psychique et mentale mais aussi une atteinte leurs santés physiques.

La notion risque comprend deux éléments, D'une part les risques psychosociaux (RPS) sont souvent résumés par simplicité sous le terme du stress qui est en fait qu'une manifestation en entreprise. Et d'une autre, le terme RPS désigne les situations qu'on peut affronter face à plusieurs risques tels que la violence externe ou interne, la souffrance mentale, mal à l'être, le harcèlement et

le stress...etc. A présent, la notion centrale qui retient l'intention est bien celle du stress. **(Isabelle Sauviat et all, 2015, p. 40).**

Selon Siegrist 1996 le stress est la conséquence d'un déséquilibre entre effort élevée et ressources faibles. Les efforts peuvent avoir deux origines : soit externes (contraintes du temps, interruptions, exigences des tâches, nombre de responsabilités), soit internes (le sujet se suit dans la tâche, par défi, par volonté de contrôle, ou par sens du devoir). **(F, Chappelle, 2018, p.113).**

Et comme tous les risques physiques au travail peut avoir des conséquences sur la santé des travailleurs, notamment en terme de maladies cardio-vasculaire, (TIC) de troubles musculo-squelettiques, de troubles axio-dépressifs, d'épuisement professionnel.

Selon Hans Selye le premier à décrire scientifiquement la mécanique du stress. Pour lui le stress est « la réaction immédiate, Biologique, psychologique, de mobilisation et de défense de l'individu face à une agression ou à une menace » cela signifie que cette mécanique se déclenche dès lors une menace. **(P-E. Sutter, 2021, p.90).**

En contraste, le burn out peut être considéré comme un stade final d'une rupture d'adaptation qui résulte d'un déséquilibre entre exigences et ressources, et ainsi d'un stress professionnel prolongé, en 1929, Wyatt étudia la monotonie de la tâche professionnelle sur une population d'employés et releva l'ennui que cela pouvait générer chez eux. Il considéra que l'ennui pouvait conduire à l'épuisement. **(F. Chappelle, 2018, p.28).**

Le thème de Burn Out au travail a fait l'objet de nombreuses études et publications, d'après les travaux de Christina MASLACH, menés il y a une trentaine d'années, servent de référence pour définir les dimensions du burn out. Cette chercheuse en psychologie sociale conduite de nombreux entretiens auprès de personnes émotionnellement par le travail. Elle a ainsi élaboré une première échelle de mesure qu'elle a appliquée à une population de personnes travaillant dans les domaines sociaux, de santé et d'enseignement, les analyses statistiques

des résultats ont mis en évidence plusieurs dimensions qu'elle a prises en compte pour construire une deuxième échelle, qui lui a permis, à travers les résultats obtenus sur une nouvelle population à retenir trois dimensions pour définir le burnout : épuisement émotionnel, déshumanisation, réduction du sentiment d'accomplissement de soi (**F. Chappelle, 2018, P 19**).

Aujourd'hui les RPS ont des conséquences diverses plus au moins graves sur la santé des salariés. Cette dernière est définie comme un déséquilibre qu'on constate généralement chez les salariés au sein des organisations. En outre, on peut traduire les RPS par des manifestations variées telles que les symptômes physiques (douleurs musculaires ou articulaires, troubles de sommeil des symptômes intellectuel (difficultés de concentration, les trous de mémoire, des difficultés de prendre des décisions ...) et les symptômes émotionnels (la nervosité, l'angoisse, les crises de larmes ou la sensation du mal à l'être ...). Ces symptômes ont des repères non seulement sur le comportement mais également sur les relations sociales, professionnelles, sur la qualité de travail réalisé, sur la productivité ainsi que la sécurité des salariés La santé n'est donc pas donnée, elle est le résultat du rapport entre la personne et sa situation de travail (**P-E. Sutter, 2021, p.60**).

Le modèle de Karasek a élaboré un outil valide et reconnue comme l'un des principaux outils d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail, la variété de ce modèle a été proposée pour résumer le processus du stress et démontrer les facteurs organisationnels sur la santé physique et mentale des travailleurs. Pour lui, la détérioration de la santé au travail n'est pas directement fonction de l'accroissement des exigences. Elle dépend du degré de contrôle que l'individu exerce sur son activité (**F, chappelle, 2018, p.108**).

Et Pour Lazarus, il existe une transaction permanente entre l'individu et son environnement l'un pouvant agir sur l'autre et réciproquement, ce modèle est facilement applicable à l'homme et à son mode d'interaction avec son environnement ou l'homme cherche en permanence des stratégies pour faire face

aux différentes situations qu'il rencontre, Lazarus décrit un temps d'évaluation primaire et secondaire dans la mesure où il y a une perpétuelle négociation entre individu et l'environnement, il évoque un processus de réévaluation. Il y a donc un ensemble de processus cognitifs en action permanente afin que l'individu s'ajuste au mieux face à la situation. **(F, Chappelle, 2018, p.122).**

Les RPS sont reconnus comme un problème d'échelle mondiale, affectant divers pays et notre société industrielles, est touché par l'émergence des RPS, accorde de plus en plus d'importance à la notion du bien-être psychologique au travail, l'environnement du travail est l'une des sphères de notre vie où nous passons le plus du temps, il est donc important que ce soit un environnement plaisant, aussi bien pour les employeurs et les employés de l'entreprise, le salarié cherche à être heureux et à prendre plaisir au sein de son travail, parce qu'un salarié épanoui est un salarié performant, ainsi le bien-être au travail regroupe plusieurs notions à la fois ; la sécurité du travail, la protection de la santé mentale et physique des travailleurs, elle représente un état d'esprit global et subjectif liés à la satisfaction et le confort tant pour le corps et l'esprit, elle englobe plusieurs qualités de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises. Pour son bien-être doit veiller et optimiser ses conditions de travail pour assurer sa sécurité et prendre soin de sa santé physique et surtout mentale et pour une bonne gestion et une bonne organisation du travail sont les meilleurs moyens de prévenir tout sorte de dysfonctions, qui peuvent provoquer de nombreux problèmes.

En effet, le bien-être n'est pas une émotion, mais plutôt un sentiment qui peut s'installer lorsqu'il existe une parfaite cohésion entre soi-même et l'extérieur. Le bien-être est considéré comme une bonne santé physique et mentale, la santé physique influe directement sur la santé mentale au travail, on peut dire que tout élément qui touche la santé physique, montre une dégradation de mal-être (la fatigue provoque le stress).

On trouve souvent l'individu dans son travail devant diverses situations néfastes qui le mène à un faible bien-être avec ces facteurs ; l'anxiété, dépression, morale bas, manque de confiance en soi et l'insatisfaction. **(Ch-A, Pigeot, 2016, p.13).**

Selon Romain Cristophine (2004) : Tout d'abord, ce qu'ils entendent par bien-être, cette notion n'est pas directement perçue par eux en termes de santé. Ils sont peu experts sur ce terrain et peu enclins à y aller, les DRH coïncidèrent le bien-être au prisme des problématiques de management, en termes d'aptitudes relationnelles, en ce sens, ils n'ont pas tort, le facteur relationnel est extrêmement important dans le stress. Mais, pour les DRH, c'est loin devant le reste, le rôle sociétal de l'entreprise pour promouvoir la santé, sensibiliser les salariés à la diététique, aux problèmes de dos et les former est pour eux secondaire. L'enseignement majeur de l'enquête est que 99% des salariés considèrent qu'il s'agit d'un enjeu important pour le bien-être psychologique difficile certes de s'inscrire en faux.

Selon Cotton et hart 2003 ont travaillé sur un modèle heuristique. Ils considèrent que le bien-être au travail est un amalgame de morale, de détresse et de satisfaction au travail. A l'analyse, il apparaît donc que, contrairement à ce qui est affirmé, leurs travaux sont moins centrés sur le bien-être au travail que sur la santé psychologique au travail, ils incluent en conséquence à la fois du bien-être et du mal-être, dans ce contexte, ces deux notions sont liées et ne peuvent pas être exploitées indépendamment l'une de l'autre **(N, Bernard, 2019, p.59).**

Le modèle général du bien-être présenté par Ryff et ses collègues. Ils se sont basés sur des travaux de la psychologie positive, ainsi que sur les travaux sur la motivation de Maslow 1954, afin de proposer une conception du bien-être a six dimensions bien distinctes d'un point théorique et empirique ( la maîtrise de son environnement selon ses besoins et ses valeurs personnels, l'autonomie qui reflète le fait d'être Independent et autodéterminé, la croissance personnelle qui traduit

un sentiment de développement continu, les relations positives avec autrui, le sens à la vie et l'acceptation de soi. **(M, ORABI, 2015, P. 04).**

Encore le bien-être regroupe plusieurs notions à la fois : la sécurité du travail, la protection de la santé des travailleurs. Elle représente un état d'esprit global et subjectif lié à la satisfaction et le confort tant pour le corps que l'esprit. Elle englobe plusieurs qualités de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux en entreprise.

Le bien-être au travail c'est l'ensemble de facteurs concernant les conditions dans lesquels le travail est effectué, pour son bien être l'employeur doit veiller à optimiser ses conditions de travail assurer sa sécurité et prendre soin de sa santé et de créer un environnement pour promouvoir un état de contentement qui permet à un employé de se développer et à réaliser leur plein potentiel pour le bénéfice d'eux même et leur organisation. Il est plus qu'un éviter de devenir physiquement malade et aussi il représente un large-psycho-sociale qui comprend la construction physique, mental et sociale. **(N. Dugas et all, 2005, P.5).**

De plus, le bien-être au travail renvoie à l'idée de plaisir au travail, de sens du travail, de valorisation et un état qui prend en considération la personne dans sa globalité et se traduit par un sentiment d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, corps et esprit (bonheur et satisfaction), sans faire référence aux exigences économiques de l'entreprise, mais plutôt à la santé mentale des salariés, il est donc important, au travail, de se détendre quelques heures ou quelques minutes, pour relâcher et ainsi récupérer, pour se sentir plus détendu. **(Ch.-A, Pigeot, 2016, p.102).**

Il est aujourd'hui beaucoup plus facile de mesurer et d'évaluer le mal à l'être en entreprise que le bien-être. De nombreuses études parviennent à évaluer les coups du mal à l'être. La prévention du mal à l'être est de plus en plus présente dans nos vies. Les entreprises doivent concentrées sur la prévention des RPS au sein des entreprises.

Puisque notre choix de thématique s'est basé sur les risques psychosociaux et son impact sur le bien-être au travail, nous avons posé les questions de recherche suivantes :

- Existe-t-il un impact entre les risques psychosociaux et le bien-être au travail chez les salariés de société à responsabilité limitée SARL NOMADE « AYRIS » ?
- Le Domain des contraintes influence-il sur le bien-être au travail chez les salariés de société à responsabilité limitée SARL NOMADE « AYRIS » ?
- L'organisation du leadership influence-il sur le bien-être au travail chez les salariés de société à responsabilité limitée SARL NOMADE « AYRIS » ?
- Existe-il un impact entre le vécu professionnel et le bien-être au travail chez les salariés de société à responsabilité limitée SARL NOMADE « AYRIS » ?
- Existe-il un impact entre la santé et le bien-être au travail chez les salariés de société à responsabilité limitée SARL NOMADE « AYRIS » ?

**2. Les hypothèses de recherche :**

Toute recherche scientifique suppose une ou plusieurs hypothèses.

**2.1. L'hypothèse générale :**

Il existe un impact entre les risques psychosociaux et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE « AYRIS ».

**2.2. Les hypothèses secondaires :**

1. Le Domaine des contraintes influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMADE « AYRIS ».
2. L'organisation du leadership influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMADE « AYRIS ».
3. Il existe un impact entre la santé et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE « AYRIS ».
4. Il existe un impact entre le vécu professionnel et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE « AYRIS ».

**3. Les définitions des concepts essentiels de l'étude :****3.1. Définition de risque :**

Selon Bernard Jean Claude Lemoine le risque « est la probabilité, qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences non souhaitables dans des conditions déterminées.

Peut être défini par Margossiane Nihan « l'éventualité d'un événement future, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave » (N, Margossiane, 2003, p.01).

**3.2. Définition des risques psychosociaux :**

Selon Gérard Valléry et Sylvain Leduc « à ce jour les RPS au travail ne sont définis ni scientifiquement ni juridiquement, les RPS à l'articulation de variables individuelles, collectives ou organisationnelles, marquant ainsi le caractère composite et mal circonscrit du phénomène » (G, Valléry, et all, 2012 p. 07).



Ainsi, selon l'INRS « les RPS peuvent être induits par l'activité de travail ou générés par l'organisation ou encore par les relations entre travailleurs. Ils correspondent à des situations de travail présentant du stress, des violences internes et des violences externes ». (P-E, Sutter, 2021, p. 51).

### **3.3. Définition opérationnelle des risques psychosociaux :**

Les risques psychosociaux dans notre étude représentent les réponses obtenues des salariés de SARL NOMADE sur l'échelle des RSP d'Emilie Duret et al 20012, Qui contient 4 AXE qui sont ; axe 01 (domaine des contraintes), axe2 (santé et bien-être), axe3 (les vécus professionnels), axe (vision du travail).

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

Le terme du bien-être possède deux principales désignations, celle qui est physique et celle qui est psychologique, le bien-être physique est défini par la sensation d'une bonne santé physiologique, d'une satisfaction des besoins primordiaux du corps. Le bien-être psychologique est issue d'une évaluation personnelle et subjective qui peut provenir de satisfactions divers, sentimentales, professionnelles, financières mais aussi de l'absence de troubles mentaux (B-P, Mirreille, 2012, p. 123).

Le bien-être est considéré comme un sentiment, un état. Il n'est pas expansif comme l'émotion. Il s'installe et peut durer dans le temps, en laissant généralement une sensation agréable de plénitude, confort et d'épanouissement tant recherchée. Il est important d'en prendre conscience et de savourer. (Ch, Pigeot, 2016, p.13).

Selon la définition donnée par le **dictionnaire Larousse** est un « état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme d'esprit ».

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

### 3.5. Définition du bien-être au travail :

Selon l'**Organisation Mondiale de la Santé (OMS)**, le bien-être au travail est « un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'une part les aptitudes, les besoins et les aspirations de travailleurs et de l'autre, les conditions et les possibilités du milieu de travail ».

Le concept de bien-être est aujourd'hui un moyen de dépasser certaines difficultés au travail caractérisé par une recherche constante d'amélioration de la productivité et avec de plus en plus exigences vis-à-vis des salaires. (**I. Achte&al, 2010.p.35**)

Selon **Bradburn** (1969), si ses affects positifs l'emportent sur ses affects négatifs, la personne peut être considérée comme étant dans une situation de bien-être au travail.

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

Selon **Richard** (2012), le bien-être au travail est « un construit à deux dimensions : une dimension émotionnée ou affective liée au plaisir et l'ensemble des affects positifs et une dimension cognitive liée à la prise de conscience du sens que prend le travail pour la personne ».

Selon l'**ILO** (organisation International du Travail des Nation Unies), « le bien-être au travail se rattache à tous les aspects de la vie au travail, de la qualité et la sécurité de l'environnements de travail, le climat au travail, et l'organisation du travail ».

Selon l'**APA** (American Psychological Association), « le bien-être au travail est le résultat de ses facteurs : l'équilibre de vie privée-vie professionnelle, l'implication des salariés, la santé et la sécurité, la reconnaissance des employés et le développement des employés, relies tous ensemble par la communication ».

Selon **Buffet et al**, (2013), le bien-être apparait à l'intersection de deux champs : la sécurité et la santé au travail et l'innovation pour l'environnement de travail, qui se décline en cinq éléments ; l'organisation du travail (autonomie dans le travail) ; GRH (employabilité) ; relation salariale (implication) ; ergonomie (confort) ; temps professionnels (équilibre vie privée, vie professionnelle). (**N. Bernard, 2019, p. 47**).

Selon **Biétry et Creusier** (2013), l'obtention du bien-être au travail passe par l'hédonisme. Cette approche définit la notion de bien-être subjectif, ou l'individu confronté à des affects positifs et négatifs dans le cadre de son travail, se trouve en situation de bien-être s'il arrive à maximiser les premiers et à minimiser les seconds. La définition eu démonique du bien-être au travail passe par le principe d'accomplissement. C'est le fait d'apporter quelque chose qui vient de soi a son environnement, de douleur de sens à son travail, et de tirer une satisfaction de cet engagement.

Selon **Abord de Chatillon et Richard** (2015), le bien-être se présente à travers quatre dimensions : 1- le sens donné au travail (que l'activité soit utile, qu'on sache à quoi elle sert) 2- le lien social (avec les collègues essentiellement), 3- l'activité (la maîtriser, la conduire a bien) 4- le confort (environnement de travail et qualité de vie au travail) (**N. Bernard, 2019, p. 49**).

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

Le bien-être au travail dans notre étude, représente les réponses des salariés de l'entreprise SARL NOMADE (AYRIS) obtenus sur le questionnaire du bien-être au travail d'Emmanuel Abord de Chatillon et all, 2020 qui contient 16 questions.

### **4. Les objectifs de l'étude :**

- Ressortir la conception que les employés souffrent au sein des entreprises.
- Comprendre les sources des risques psychosociaux au sein des entreprises.

- Identifier les impacts des risques psychosociaux sur bien-être des travailleurs.
- Recueillir des données nécessaires correspond à notre thème.

**5. L'importance de l'étude :**

- Le manque d'étude sur le thème.
- Présenté une description sur la réalité des risques psychosociaux au sein de l'entreprise algérienne.
- Avoir une idée sur les RPS et le bien-être des travailleurs au sein de l'entreprise société à responsabilité limitée SARL NOMAD « AYRIS ».

**Conclusion :**

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

## CHAPITRE II

# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**Préambule :**

Les risques psychosociaux revêtent une forme multifactorielle subjective et perméable. Dans le chapitre suivant on va parler de l'évolution de risque, ensuite, on va démontrée le concept de risque psychosociaux qui contient plusieurs facteurs que l'on peut classer en trois catégories selon leur origine : les facteurs de risques d'origines organisationnelle, managériale et relationnelle ; les facteurs relatifs à l'individu, d'origine personnelle ; et les facteurs de risque d'origine socio- professionnelle, puis en passe à ses plusieurs troubles tels le stress au travail, le burnout, les violences internes et externes. En outre, on va parler sur leur conséquence au travail. Enfin en termine notre chapitre avec la prévention des risques psychosociaux.

**1. L'évolution des risques psychosociaux :**

Apparue dès 1998 au congrès de l'organisations mondiale de la santé de « Gaulejac v, 2011 » puis dans la seconde partie des années 2000 sur le plan national, l'expression « risques psychosociaux » s'est progressivement développée dans la sphère politique, juridique et académique, mettant en relief un intérêt exponentiel autour de ce phénomène. Ce terme a d'abord utilisé comme une extension du concept de « stress ». Le concept de stress a donc récemment servi de cadre de référence, même si les risques psychosociaux sont initialement apparus dans les années 1970 en relation avec les chargements profonds du monde du travail. Aujourd'hui, les discours et publications se multiplient autour d'un concept qui s'est érigé en un temps record comme un problème de santé publique majeur. (H, Labrunie, 2004, p. 6).

**2. Les facteurs de risques psychosociaux :****2.1. Les facteurs de risques d'origines organisationnelle, managériale et relationnelle :****2.1.1. L'intensité du travail et le temps de travail :**

Ce facteur de risque revêt deux dimensions indissociables : la notion de

charge de travail et la notion de temps octroyé pour réaliser cette charge de travail. Ainsi, l'intensité du travail peut se traduire notamment par une charge excessive de travail avec des exigences quantitatives et ou qualitatives fortes, dans un temps réduit.

### **2.1.2. Les exigences émotionnelles :**

Ce facteur de risque peut se traduire par la maîtrise de soi en toute situation professionnelle et en particulier par l'absence de réponse affective ou de mimétisme face à une situation perçue comme étant émotionnellement exigeante pour le salarié. (Frank Brillet et all, 2017, p. 42).

### **1.1.3. Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre :**

Ce facteur de risque peut se traduire par de faibles marges de manœuvre dans la manière d'effectuer son travail. Le manque d'autonomie peut également renforcer le caractère prescriptif du travail et privilégier la logique d'exécution des tâches au détriment de la compréhension des enjeux de service et de la valorisation des contributions individuelles et collectives.

En outre, la littérature en sciences de gestion a mis en évidence que le manque ou l'absence d'autonomie et de marges de manœuvre peut sensiblement affaiblir le sens que l'individu donne à son travail, son degré de motivation ou encore la satisfaction intrinsèque qu'il retire de l'accomplissement de son travail.

### **2.1.4. La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail :**

Les relations professionnelles peuvent se définir par la nature et la fréquence des échanges entre différents groupes sociaux : les acteurs internes et les acteurs externes et parties prenantes de l'organisation.

Dans la littérature en sciences de gestion, la qualité des relations professionnelles, et plus généralement l'ambiance de travail, aurait des effets positifs sur la satisfaction des salariés, ainsi que sur le sentiment d'appartenance et d'adhésion à la culture d'entreprise. La qualité des rapports sociaux reposerait, en grand partie, sur la confiance interpersonnelle, la transparence des informations diffusées, la perception d'équité de traitement, l'écoute et le soutien

organisationnelle perçu. L'instauration d'un climat social sain et serein favoriserait la quantité et la qualité des échanges socio-professionnels, la confiance organisationnelle, la communication interne, la coopération et l'entraide.

Par contre, un climat social délétère aurait des effets néfastes sur le travail collectif, la motivation, l'implication et la satisfaction au travail. Une mauvaise ambiance de travail favoriserait la rétention des informations, l'apparition de clivage et de conflits interpersonnels, voire dans des situations plus poussées, l'émergence de violence interne. La mauvaise qualité des rapports sociaux et relationnels peut avoir plusieurs sources et peut également se traduire par différents comportements inappropriés voir déviants.

#### **2.1.5. La souffrance éthique :**

Ce facteur de risque peut résulter d'un conflit de valeurs entre l'organisation, le management et le salarié. Lorsque les exigences et attendus professionnelles entrent en contradiction avec les convictions professionnelles et personnelles de l'employé et avec sa conscience professionnelle. Un conflit de valeurs génère de tensions, et peut se traduire par un ressenti allant du mal-être professionnel à la souffrance éthique. (Franck Brillet et all, 2017, p. 42).

#### **2.1.6. L'insécurité de la situation de travail :**

Ce facteur de risque inclut deux notions complémentaires : l'insécurité socio-économique liée à la crainte de perdre son emploi, à l'insécurité liée aux divers changements organisationnels et aux incertitudes qu'ils engendrent, mettant en jeu les perspectives d'évolution de carrière de l'individu, son avenir au sein de l'entreprise ou plus globalement le devenir de l'entreprise.

### **2.2 Les facteurs de risques d'origine individuelle et personnelle ;**

#### **2.2.1. La satisfaction des besoins de l'individu au travail :**

Si le travail peut être perçue comme une contrainte pour les individus, il peut également être une source d'émancipation et une ressource (financière, intellectuelle, sociale...) Le travail a, en ce sens, une fonction psychologique qui



participe à la satisfaction d'un spectre plus ou moins large de différents besoins : d'appartenance, de reconnaissance, d'accomplissement et de réalisation de soi.

Ces besoins changent au fur et à mesure de l'évolution des attentes professionnelles et personnelles de chacun. Ainsi, pour certaines personnes, le besoin de reconnaissance sociale, professionnelle, individuelle et valeur du travail, et ou personnelle sera moteur dans leur comportement au travail et source de motivation. Pour d'autres, le besoin d'accomplissement, de réalisation ou de dépassement de soi sera prépondérant et se manifestera par le souci de se former, de monter en compétences, de se voir confier de nouvelles responsabilités, d'avoir une évolution de carrière notable. Pour d'autres encore, le besoin d'appartenance à un groupe social, avec lequel ils partagent des valeurs fortes, sera essentiel.

Quel que soit le soit le besoin qui anime l'individu, sa non-satisfaction peut fragiliser voire mettre à mal, à un moment donné, la motivation, l'intérêt du travail voire le sens qu'il attribue à son travail et le sentiment d'utilité qu'il en retire. (Frank Brillet et all, 2017, p. 42).

### **2.3. Les facteurs de risques d'origine socio-professionnelle :**

#### **2.3.1. L'absence de régulation ou de médiation socio-professionnelle :**

Collègues, supérieurs hiérarchiques, direction des ressources humaines, médecine de prévention, représentants du personnel..., de nombreuses personnes peuvent agir pour réduire l'exposition aux risques psychosociaux, voir l'éradiquer. Aux niveaux du travail, l'absence partielle ou totale de régulation ou de médiation peut être l'expression symphonique d'une absence de reconnaissance ou d'une méconnaissance des facteurs de risques psychosociaux. Au niveau de l'individu, l'absence partielle ou totale de régulation ou de médiation peut le conforter et l'installer durablement dans son malaise professionnel, l'isoler, voire le mettre à l'index.

#### **2.3.2. Les changements majeurs d'ordre personnel :**

Décès, divorce, maladies, perte de proches, problèmes financiers..., certains

changements majeurs d'ordre personnel peuvent, à court terme, avoir des répercussions plus ou moins fortes sur le travail de l'individu et, à moyen ou long terme, sur sa situation professionnelle. L'absence de conciliation ou de souplesse entre les objectifs professionnels (individuels et collectifs) et les difficultés personnelles liées à un changement majeur peuvent constituer un facteur de risque psycho-social. **(Frank Brillet et all, 2017, p. 55).**

### **3. Les troubles psychosociaux au travail :**

Plutôt que de parler de souffrance au travail, concept très médiatisé mais un peu trop large et flou, il est préférable de parler de risques psychosociaux pouvant avoir un impact sur la santé des salariés. La classification peut s'organiser autour de trois grandes dimensions ; le stress d'une part et le harcèlement, violence et incivilité d'autre part. Le stress concerne une proportion de salariés beaucoup élever de faire de la prévention du stress a un impact sur la prévention des autres risques psychosociaux. Enfin, le burn out, même s'il ne fait pas un consensus en termes de définition à l'heure actuelle, reste un symptôme à prendre en compte comme indicateur d'alerte de mal-être.

#### **3.1. Le stress au travail :**

Le stress n'est pas une maladie mais un phénomène d'adaptation du corps qui nous permet de réagir à notre environnement. **(R, Franck et all, 2017, p. 52).**

Autrement dit, le stress n'est ni bon, ni mauvais en soi. Il peut stimuler et permet ainsi d'augmenter l'efficacité et la performance. En revanche, à partir d'un certain seuil, ou d'expositions prolongées le stress devient un facteur de risques pour la santé mentale. Outre les conséquences sur sa santé, l'individu en débordement voit ses capacités d'adaptation dépassées et sa performance baisser notamment par des difficultés de concentration, son manque de lucidité et les tensions relationnelles qu'il crée avec son entourage. **(Roland Coutanceau et all, 2016, p.7).**

Hans Selye le définit dès 1935 comme un « déséquilibre entre la perception

qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

A la fin des années 1990, Louis Crocop définit le stress comme « une réaction neurobiologique, physiologique d'alarme, de mobilisation et de défense, de l'individu face à une agression ou une menace, pour sa vie, son intégrité physique ou son équilibre psychique ».

L'individu souffre du stress lorsque l'environnement constitue une menace pour lui, que ce soit par une demande excessive ou par une offre insuffisante de moyens pour combler les besoins. La perception d'une menace est subjective. « La réaction individuelle à des éléments anxigènes donnés dépend de certains facteurs tels que la personnalité, les expériences personnelles de travail et de vie et les antécédents sociaux et culturels de la personne. Le travailleur ambitieux, par exemple, percevra comme stressant l'emploi qui ne lui procure pas l'occasion d'avancement ». **(LoicLerouge, 2009, p.24).**

Nous avons sans doute, tous et toutes, fait l'expérience de la stimulation que peut générer la proximité d'une échéance. C'est ce que nous appelons dans le langage commun le stress « positif » (sain) qui stimule la personne et la prépare à faire face aux exigences du travail, qui sont considérées comme un « défi », par opposition au stress « négatif » (excessif, manque de maîtrise sur le travail) qui peut avoir des effets nocifs sur la santé humaine.

Dans le domaine de la prévention, il est préférable de ne pas utiliser les termes de stress « positif » ou « négatif ». Puisque cela impliquerait l'existence d'une limite entre les deux.

Il y a stress lorsque la personne se sent incapable de faire face à une trop forte accumulation de tension et que les situations stressantes s'enchaînent de manière rapprochée sans que l'individu aie la possibilité de récupérer. **(LoicLerouge, 2009, p. 25).**

### **3.2. Le burn-out :**

Le burn-out est un état d'épuisement professionnel, ressenti face à des

situations de travail « émotionnellement » exigeantes. Les gens sont vidés intérieurement mais l'apparence est intacte. Les victimes vont s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre des objectifs irréalisables ou d'accomplir des tâches insurmontables. Même s'il semble venir d'un coup, il est le résultat d'un processus lent, d'une tension continue durant de longs mois ou années jusqu'à l'épuisement. **(Franck Brillet, 2017, p. 55).**

Les facteurs professionnels et personnels qui le favorisent sont les mêmes que pour le stress. On trouve généralement une accumulation de sources sans échappatoire apparente. La personne est prise dans une spirale dont elle n'arrive plus à sortir. **((LoicLerouge, 2009, p.30).**

Les symptômes du burn-out sont nombreux. Le premier et le plus facilement identifiable est une fatigue continue, accompagnée d'épuisement mental, de déprime et de démotivation. On peut rencontrer également une baisse de l'estime de soi, un sentiment d'incompétence et de l'irritabilité. Ensuite, peuvent apparaître des troubles psychosomatiques (maux de tête, de dos, etc.).

Le cynisme de l'individu, qui peut se manifester par une attitude négative, dure, détachée, vis-à-vis de son travail et des personnes. L'individu se désengage progressivement de son travail, du collectif, de la structure ; comprendre, définir et agir.

La dévalorisation de soi, traduisant le sentiment d'être inefficace dans son travail, de ne pas être à la hauteur du poste. Malgré tous ses efforts, l'individu se sent dans une impasse. **(LoicLerouge, 2009, p. 30).**

Dans les classifications actuelles des pathologies mentales, le concept de burn-out n'apparaît pas et ne peut donc pas être caractérisé comme une maladie, pour l'organisation mondiale de la santé, le burn-out se traduit par un épuisement professionnel et plus précisément un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail. Le burn-out couvre donc un large spectre qui va d'une fatigue intense à une pathologie de type dépression d'épuisement, en désignant à la fois les causes et les symptômes tout

comme le stress. **(Roland Coutanceau et all, 2016 p. 8).**

### **3.3. Les violences internes et externes :**

#### **❖ Les violences externes :**

Les violences concernant un ou plusieurs salariés à une agression provenant d'un client, d'un usager... Elles se produisent en général dans des activités ou la nature même du travail peut générer des situations tendues. Dans certains métiers et activités, en raison du développement de la relation de service et de facteurs sociétaux, l'augmentation des violences externes est impressionnante.

#### **❖ Les violences internes :**

Regroupent toute les violences ayant lieu entre collègues d'une même entreprise ou avec de tierces personne, ayant un lien direct (clients, public) ou indirect (fournisseurs, institutions) avec le travail. Ces violences peuvent être exercées par une personne ou un groupe de personnes, détentrice ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'un ou plusieurs autres salariés. Tout contact d'un employé avec le public implique un risque de violence, mais un certain nombre de facteurs ou de situation contribuent à favoriser les agressions : travail isolé, présence d'argent, autorité conférée au salarié, clients excédés par une attente particulièrement longue ou en colère par un manque de qualité... Ces violences peuvent être classées en trois principaux groupes :

- Les violences verbales (propos désobligeants, insinuation, humiliation ou brimades, insultes, menaces...) ou physique (comportements à connotation sexuelle, actes violents coups et blessures) ; elles peuvent toucher tous types de matières, mais particulièrement celles ayant des relations avec le public.

- Les violences de prédation (cambriolages, vols, rackets, homicides) ; elles touchent un nombre de professions bien définies.

- Les actes de destruction ou de dégradation, dirigés non sur des personnes mais sur des biens matériels (vandalisme, graffitis...). **(Pierre-Éric, 2021, p.55).**

#### **❖ Harcèlement :**

Un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une

dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ainsi pour qu'il y ait harcèlement, il faut pouvoir constater trois critères qualitatifs et un critère quantitatif :

- Critères qualitatifs : il s'agit d'atteintes à l'employabilité, à la dignité et ou à la santé.
- Critères quantitatif : il suffit d'une seule répétition d'un agissement relatif à l'un ou l'autre des trois critères qualitatifs ci-dessus (même si l'harcéleur n'a pas l'intention de nuire).
- **Le harcèlement sexuel :**

Est défini et sanctionné par le code pénal de la loi n° 2002-73 de modernisation social française du 17 janvier 2002 (article 222\_33) et par le code du travail (articles L.1153\_1et suivants), ainsi : « Aucun salarié ne doit subir des faits soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Soit assimilé au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.)

L'employeur doit informer ses employés ,par tout moyen, du texte des articles des sanctions du harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel( article 222-33-2du code pénale ),ainsi : « le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répètes ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité , d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000euro d'amende ».Dans les entreprises employant au moins 20 salariés, le règlement intérieur ,obligatoire, doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlement

morale et sexuel prévues par le code du travail. (Pierre-Éric, 2021, p.57).

#### **4. Les conséquences des risques psychosociaux au travail :**

Les conséquences négatives des risques psychosociaux au travail pour la santé des travailleurs comme celle de l'entreprise sont très importantes, même si on ne peut pas les mesurer d'une manière concrète. Ces conséquences sont très variées sur la santé physique et psychologique, allant des maladies cardiovasculaires et gastro-intestinales aux maladies mentales. Dans le même temps, le traitement et la prise en charge des salariés malades engagent des sommes importantes pour la sécurité sociale. Certaines conséquences peuvent être visibles, quantifiables, objectivables. Elles ont trait à la quantité et à la qualité du travail réalisé dans un temps défini.

D'autres conséquences peuvent être moins visibles, plus subjectives, mais tout aussi néfastes pour l'individu et son travail. Elles sont en général relatives aux changements d'attitudes et de comportements de l'individu dans le cadre de son travail. (Loïc Lerouge, 2009, p. 183.).

#### **5. Prévention des risques psychosociaux au travail :**

En matière de prévention des risques psychosociaux on peut distinguer différents niveaux qui sont ; primaire, secondaire et tertiaire qui peuvent intégrer une politique globale de prévention. Les stratégies d'intervention vont alors cibler des segments du processus en particulier. La prévention primaire va cibler les stresseurs ; la prévention secondaire le stress lui-même en tant que vécu, son expérience et sa perception, et la prévention tertiaire les conséquences de ce stress

**5.1. La prévention primaire :** est axée sur l'organisation et a pour objectifs de connaître ce qui est facteur de risque pour la santé mentale au travail. Cela va contraindre l'intervenant à identifier des facteurs de risque dans le champ du travail, en vue de les réduire ou de les éliminer. Derrière ces objectifs se glissent des actions, notamment de diagnostic, d'évaluation, d'enquête, pour identifier quelle sont ces causes. La mise en œuvre et l'accompagnement des acteurs de la

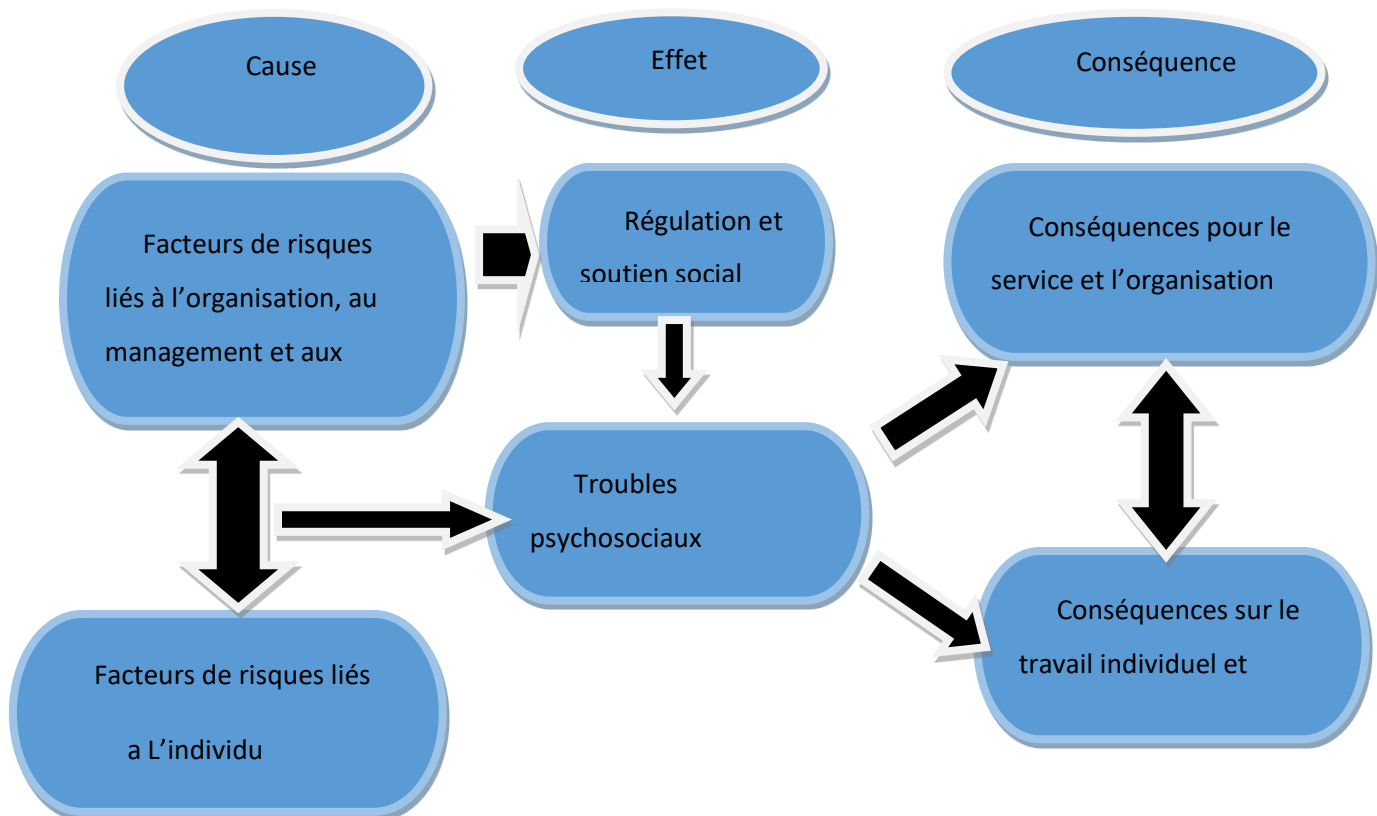
santé au travail gagnent généralement à être accompagnés : les médecins du travail, les services sociaux du personnel, les préventeurs, les représentants du personnel, les DRH, les directeurs, vont essayer d'établir des plans d'actions concertés en vue de mettre en place les changements possibles adaptés.

**5.2. La prévention secondaire :** quant à elle, est centrée sur le processus tel qu'il est vécu par les salariés en situation de travail. Dans ces niveaux de prévention, l'intervention est encore centrée sur la situation de travail plus que sur la personne. L'objectif de cette prévention sera d'accompagner, de manière individuelle ou collective, des équipes, des collectifs de travail, pour mieux faire face à ce qui est demandé, mieux faire face aux situations auxquelles ils sont confrontés. L'intervention vise à sensibiliser les salariés et l'encadrement sur la gestion des situations stressantes ou à risque. En d'autres termes, on part du principe que l'on ne peut éviter ou éliminer le facteur de risque à sa source, et on apprend aux salariés à mieux gérer les situations critiques et le stress qu'elles peuvent occasionner.

**5.3. La prévention tertiaire :** enfin est axée sur la personne. Généralement, elle a pour objectif de l'accompagner vers un retour à l'activité. Il peut s'agir d'un accompagnement psychologique et à rétablir une pathologie, d'intervenir en aval, c'est-à-dire quand la situation de travail est déjà dégradée et que les effets sur la santé sont manifestes, dans une perspective curative. L'intervention repose sur la prise en charge des salariés fortement affectés par une situation ou un événement et dont l'équilibre psychique est menacé. L'objectif est de pouvoir remonter, si possible collectivement, vers la prévention secondaire. (**Yves Grasset et all, 2017, p.121**).

Dans la figure suivante représente les causes, les effets et les conséquences des risques psychosociaux au travail.



**Figure V-1 ; processus des RPS : causes, effets et conséquence**

(Emilie Soufflet et all, 2017, p. 76).

### Conclusion :

En conclusion, le phénomène de risques psychosociaux est complexe tant sur les facteurs qui en sont à l'origine que sur les manifestations qu'ils provoquent (stress, violence, etc.), la diversité des approches disciplinaires des RPS explique l'absence d'une définition et univoque. La typologie des facteurs de risque proposée semble intéressante à exploiter dans l'identification des sources des RPS au travail et la diversité des méthodes d'évaluation des RPS et leurs conséquences sur la santé mentale des salariés.

En outre, elle nécessite d'instaurer un climat de confiance avec les salariés, de professionnaliser les acteurs de la prévention, de construire une démarche partagée..., autant de préalables qui demandent d'engager de temps et de se préparer.

En fin, n peut avancer que les risques psychosociaux ont été combattus avant d'être définis. Aujourd'hui, l'efficacité des actions menées semble devoir s'accompagner d'un effort pour définir et délimiter la notion de risques psychosociaux.



## CHAPITRE III

### LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

---

**Préambule :**

Le bien-être au travail constitue un concept qui tire ses origines philosophiques grecs, nous réalisons dans ce chapitre d'abord sur les fondements de ce concept. Nous allons présenter les différentes théories ; hédonique et eudémonique. Puis on va approfondir dans le concept du bien-être au travail en présentant ces approches, les difficultés, modèles, puis on verra les enjeux, enfin les impacts au travail.

**1. Origine philosophique du bien-être :**

Le bien-être psychologique prend racine dans les travaux des philosophes de la Grèce antique. En effet, la plupart des philosophies de l'antiquité se sont penchées sur le bonheur et son rôle dans l'existence humaine. Or, le bonheur s'est vu octroyer diverses définitions selon les doctrines déjà dans l'éthique n'a ni comarque, Aristote écrivait : en ce qui concerne la nature de bonheur, on ne s'entend plus, et les réponses de la foule ne ressemblent pas à celles des sages. » (Aristote, 1997, p. 40).

Dès cette époque, le bonheur a fait l'objet de nombreuses réflexions s'inscrivant dans deux principales perspectives.

D'une part l'eudémonisme d'Aristote considérait est principe vers lequel tout être humain tend, en orientant ses actions en vue de l'atteindre (Mehabon.D.M, 2006), la vie est donc considérée comme une occasion unique d'épanouissement personnel, ou chacun cherche à atteindre son « daimon » ou son vrai soi. Pour but ultime d'atteindre la meilleure de soi. C'est en cherchant à se réaliser et atteindre son plein potentiel que l'homme en vient à vivre un état nommé en grec « eudaimonia » habituellement traduit dans les langues modernes par « bonheur », ou parfois par « bien-être » ou même « épanouissement ».

Certains auteurs affirment que dans notre société contemporaine, la notion du bonheur est en règle générale comprise dans une perspective et hédonique,

---

l'hédonisme préconise la recherche du plaisir et la satisfaction des désirs, des thèmes notamment abordé dans la Grèce antique par Épicure, Aristippe de Cyrène et Platon le bonheur, selon une approche hédonique renvoie donc plutôt à l'obtention de ce que l'on veut, et aux émotions plaisantes ressenties de ce fait. (J. Vrin, 1997,P. 24).

## **2. Histoire de bien-être au travail :**

Le concept de santé a progressivement évolué jusqu'à la prise en compte de la santé mentale du bien-être du salarié au travail. Des 1946, l'OMS définit comme un état de complet bien-être physique, mentale et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Selon, René de Qu'endon, cette définition de la santé est à mettre en lien celle du bien-être au travail. Néanmoins, il faut attendre le XXIe siècle pour que la notion de bien-être au travail apparaisse en matière de santé au travail.

Selon Olivier Bachelard, le point de départ de l'évolution de la notion de santé au travail au XXe siècle est la création en 1973 de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Elle apparait aujourd'hui comme un acteur essentiel de la promotion du bien-être au travail. Il s'agit d'un établissement public à caractère administratif qui a pour mission notamment de promouvoir la santé au travail et la qualité de au travail. L'ANACT agit sur le terrain du bien-être au travail, notamment en proposant des formations aux entreprises ou en soutenant leurs initiatives.

Dans les années 1980, l'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu en droit du travail, ce qui est notamment illustré par la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avec la loi Auroux du 23 décembre 1982. Puis, dans les années 1990, apparait la notion de qualité de vie au travail. Ces deux mouvements poursuivent une logique plus générale de prévention des risques d'atteinte à la santé des salariés. Cette logique est consacrée par la directive-cadre du 12 juin 1989 qui introduit des principes

---

généraux de prévention des risques, transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1991.

Dans les années 2010, le rapport intitulé « bien-être et efficacité au travail – dix propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » est rendu au premier ministre. Selon les auteurs de ce rapport, l'approche n'est pas celle « du seul traitement de la souffrance », au contraire, l'amélioration de la santé psychologique au travail doit passer par la prise en compte du bien-être au travail et de la valorisation des salariés. De même, le bien-être au travail devient un véritable enjeu pour les entreprises puisqu'il est vecteur de performance et d'efficacité : « ce sont les salariés qui fond la performance de l'entreprise ».

Le plan de santé au travail 2016-2020 met également en avant cette approche plus large de la santé au travail, qui ne se limite plus aux affections physiques ainsi, « la santé n'est plus, dans ce contexte, abordée uniquement au prisme de la pathologie, mais selon une approche qui privilège la promotion de la santé et le bien-être des travailleurs ».

Finalement le bien-être au travail se présente alors à la fois comme un enjeu en termes de performances des entreprises, mais également comme un élément de la prévention des risques en santé au travail. (Héas Franck, 2019, p. 907).

### **3. Lien entre bien-être et travail :**

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

De 1996 à 1999, une équipe dirigée par Michel Gollac et Christian Baudelot (respectivement staticien et sociologue) a réalisé une enquête de grande ampleur en partenariat avec l'INSEE, analysant le rapport entre bien-être et le travail chez plus de 6.000 français. Celle-ci définit notamment quatre pôles du bonheur au travail : « avoir des contacts » ; « servir, aider » ; « faire, créer » et

---

« voyager, s'enrichir personnellement » (baudelot et gollac, 2003). Si les sondes mentionnent majoritairement les deux premiers pôles (rationnel et service) comme étant source d'épanouissement, 62% des sondes considérant que « le travail n'apporte aucun plaisir qu'ils ne pourraient se procurer ailleurs » (**Baudelot et Gollac, 2003**), c'est pourquoi de nombreux scientifiques, psychologues, ou sociologues préfèrent parler de « mieux-être au travail » plutôt que de « bien-être » car le bien être étant à leurs yeux trop de subjectif, trop personnel et variant d'une personne a une autre, le « mieux-être » soulignerait plus cette volonté d'améliorer les conditions de vie des collaborateurs dans un cadre restreint, celui de l'entreprise.

Les années 2000 marquent l'émergence des risques psychosociaux et du harcèlement moral sur le lieu de travail. Phénomène très médiatiser, notamment cette année avec le procès de France télécom et question de savoir si le top management est responsable dans la vague de suicides dans les 2000. C'était une ère où l'on mettait plus en avant la dénonciation de la souffrance au travail que le plaisir de travailleur. Aujourd'hui la notion de bien-être au travail est plus en plus populaire et on va se vocaliser sur la notion de plaisir.

« La gestion du bien-être au travail a fortement évoluée ses dernières années, le cadre règlementaire s'est structuré, les acteurs sociaux sont de plus en plus sensibles à cette dimension centrale de l'équilibre contribution /rétribution structurant la relation de travail. » (Bachelard, 2017). Nous pouvons constater ces 20 dernières années que la recherche de bonheur explose (**Algout et all, 2004, P. 111**).

La notion du bien être varie selon les individus, leurs statuts, leur âge, leur genre, leur emploi, il est possible d'identifier un certain nombre de variables ou de facteurs-clés qui apparaissent déterminants pour la qualité de vie au travail. La promotion de bien être est donc une volonté globale qui traduit un engagement collectif, impliquant les salariés, les dirigeants d'entreprises et les partenaires

---

sociaux. L'émergence d'une vision commune du bonheur au sein des organisations peut donc être considérée comme le fruit de visions personnelles. Basées sur des expériences individuelles qui s'additionnent et interagissent entre-elles.

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

- La possibilité de contrôle personnel et la latitude de décision.
- La possibilité de mettre en œuvre les capacités personnelles.
- Les caractéristiques des buts génèrent de l'extérieur et les normes requises.
- La vérité et la non-répétition des tâches.
- La clarté de l'environnement et de l'information partagée sur le travail et son futur
- Le niveau de paie et les revenus personnels.
- La sécurité physique.
- Le soutien par la supervision.
- Le fait que les relations interpersonnelles soient positives.
- Le fait que la position sociale qui provient du poste soit valorisée.

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

- Le bien-être de la personne fait référence d'une part à l'hygiène, la santé et la sécurité et d'autres parts aux éléments qui visent simplement à rendre plus agréable l'environnement de travail.
- Le bien-être du travailleur au travail est plus axé sur la spécificité des missions. Cela passe par trois éléments fondamentaux : le salaire doit être en mesure d'effectuer des tâches qui lui propose, il doit disposer des moyens et des conditions pour les réaliser et en fin, ses missions ne doivent pas être en



---

contradiction avec le « sens » qu'il donne à son travail. **(J-D, Guelfi, F. Rouillon, 2010, p. 16).**

### **3.1. La difficulté pour mesurer le bien-être :**

Contrairement à la santé, qui est une donnée que l'on peut objectiver, le bien-être est purement subjectif : le bien-être ou le mal-être, cela se ressent, se raconte éventuellement, mais ne s'évalue pas, ne se mesure pas, ne se transmet pas non plus par contagion. La mesure du bien-être pourrait permettre de porter un regard complètement aux traditionnels calculs d'efficacité en permettant d'établir une ration rapportant le résultat économique au niveau de bien-être au travail des salariées (Bietry&Creusier, 2013) mais cela n'est pour l'instant pas la préoccupation première des entreprises. **(Bietry et al, 2013, P. 23).**

Certaines sciences essayent tant bien que mal de donner des critères d'évaluation concernant le bien-être. Mais comme nous l'avons vu dans la partie précédente, cela est très compliqué à évaluer car le bien-être au travail fait partie intégrante du bien-être générale et il est donc dépendant de cet état-là.

La psychologie positive aussi appelée la « science du bonheur » est née en 1998. Elle étudie de façon scientifique les conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des gens, des groupes et des institutions. La psychologie positive appliquée au domaine du travail va rechercher le développement du bien-être personnel, permettant aux différents collaborateurs (salariés, managé...) de s'appuyer sur leurs ressources pour pouvoir dépasser certains pouvant être stressantes ou déstabilisantes. Cette science du mieux-être va rechercher les émotions positives chez l'individu et essayer d'accroître son bien-être. Le socle de cette science repose donc sur des études rigoureuses mais doit s'adapter au cas par cas : taille de l'entreprise, type de secteur économique, histoire de l'entreprise, profil du collaborateur, ancienneté. **(Boniwell&Chabanne, 2017, p.33-36).**

---

Lorsque que l'on recherche des informations sur le bien-être et le bonheur, beaucoup d'études nous redirigent vers la notion de flow, propre à chaque individu. Le concept du flow ou expérience optimale mis en évidence par Csikszentmihaly (1990,2004) permet d'obtenir « un sentiment d'enchantement si intense, que sont prêts à investir beaucoup d'énergie afin de le ressentir à nouveau. C'est une agréable sensation d'être là au bon endroit au bon moment dans une relation d'aide établie. Autrement dit, en situation de flow, la personne ne perçoit plus la tâche comme une contrainte, et gagne en épanouissement mais bien-sûr, ce flow n'est pas mesurable. **(Feuvrier, 2014, P. 164).**

D'après le travail de Bietry et Creusier, voulant créer une échelle de mesure du bien-être au travail, les huit grandes dimensions évoquées lors de leurs interviews sont : « sentiments », « relations aux collègues », « environnement physique de travail », « management », « temps sociaux », rémunération », « valeurs », « organisation ». (Bietry&Creusier, 2013). Quant à hassani en 2017, il a sondé les CHO (chief Happiness Officer), responsable du bonheur, pour connaître leurs méthodes de mesure et leurs indicateurs utilisés pour mesurer le bonheur au travail. **(Bietry et all, 2013, p. 23).**

Notons que la communication et les relations sont le facteur le plus important l'orqu l'on questionne les CHO sur la mesure du bonheur. Cependant, nous remarquons que tous ces indicateurs sont assez « vagues » et différent d'un auteur a un autre, démontrant ainsi qu'il n'y a pas de recette miracle ni de science exacte pour mesurer le bien-être. 5% des CHO, chiffre non négligeable, n'ont pas d'indicateur pour mesurer le bonheur, alors que leur rôle principal étant d'évaluer et d'améliorer le bien-être en entreprise. Cette étude se révèle intéressante mais certains critères ne figurent pas, tandis que d'autres auteurs s'accordent à dire qu'ils sont le cœur même du bien-être. Prenons l'exemple du sens du travail : beaucoup d'études démontrent qu'il est au centre de l'épanouissement du salarié. Le sens du travail peut se définir de différentes manières : la signification du

---

travail (la valeur du travail), l'orientation du travail (ce que l'on recherche dans le travail) et l'effet de cohérence (entre le travail accompli et les attentes de l'individu).

Selon Aronsson et Morin, il y a une relation de cause à effet entre sens du travail et bien-être : plus un individu va trouver du sens dans ses tâches, plus il va ressentir du bien-être et avoir du plaisir à travailler (Aronsson et al.1999 et Morin, 2006). D'après le psychologue YrvinYalon, la raison d'être principale de l'humain réside en un équilibre entre les buts et les valeurs personnelles, les expériences vécues et ses actions (Yalon, 1980). « S'il Ya congruence entre nos croyances et nos valeurs et ce que nous vivons, nous pourrions atteindre un équilibre favorable à une santé mentale. La cohérence est un facteur structurant du sens au travail » La quête de sens est donc indispensable chez tout individu pour qu'il ait des objectifs et des buts et pour qu'il se sente exister au sein de son travail mais aussi de la vie en générale.

En conclusion, un travail ayant du sens est un travail répondait à la fois à des besoins subjectifs-tels que l'estime de soi, des relations saines et attentionnées avec les autres – et a des besoins objectifs, tels que la sécurité et la dignité (Ayers.C, .2008, p.275).

Cela marche aussi dans l'autre sens, si l'individu ne trouve aucun sens dans ce qu'il fait, cela peut être générateur de maladie et de détresse (Morine, 2008). La perte de sens du travail et le phénomène de désengagement peuvent être du a une organisation bureaucratique trop rigide, ayant une vision des résultats seulement portes sur des objectifs financiers.

La notion antonyme au bien-être est celle de mal être, tout aussi difficile à définir mais pouvant être vécue de manière très douloureuse, surtout si ce mal être est permanent, poussant certains jusqu'au suicide. Si le cout de non prévention de la santé est relativement simple à appréhender à court terme, le gain en matière de compétence collective, de bien-être, n'est qu'intuitif. (Bachelard, 2017) l'enjeu

---

économique de la non-prévention de la sécurité, santé au travail est considérable. Le bureau International du travail a estimé, a l'occasion de la journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail, que les couts économiques des accidents et des maladies lies au travail représentent l'équivalent de 4% du produit intérieur brut à l'échelle mondiale.

Il est aujourd'hui beaucoup plus facile d'évaluer et de mesurer le mal-être en entreprise que le bien-être. De nombreuses études parviennent à évaluer les couts du mal-être. Que ce soit en entreprise ou même en école de commence, la prévention du mal-être est de plus en plus présente dans vos vies. Les entreprises doivent faire face à une forte croissance des maladies professionnelles. Aujourd'hui, l'effort des organisations est principalement concentré sur la prévention des risques psychosociaux. (Bachelard Oliver, 2017, p.169).

#### **4. Les déferents Théories relatives au bien-être au travail :**

##### **4.1. Théories hiérarchique du bien-être subjectif**

Il existe deux théorie hiérarchiques du bien être subjectif : les théories Bottom-Up et Top-Down.

Tout d'abord, les théories ascendantes ou « Bottom-Up » postulent que le bonheur vient du bien-être ressenti ou bien des affects positifs associés au cours de sa vie (Okun et al. 1990 et pavot et al. 1991). Dans cette conception, l'individu est considéré comme une « table rase » influencé par son environnement.il emmagasine ainsi une réalité qui est vécu de manière objective. Dans ce contexte, le bien-être n'est que la somme des aspects positifs et négatifs auxquels est confrontée la personne (évènements familiaux, professionnels, amicaux). Cette théorie est intitulée « ascendante » car le bien être dans la vie tire sa sous-satisfactions par lesquelles elle est entièrement déterminée.

Ensuite les théories descendantes ou « Top-Down » propose un concept qui suit une logique inverse. Le niveau de bien être ressenti aura une répercussion sur l'ensemble des sphères de la vie, Les théories descendantes présument donc

---

que les gens ont une prédisposition à interpréter les événements de la vie d'une façon positive ou négative. Il y avait ainsi des caractéristiques constantes de la personnalité qui influenceraient l'évaluation de notre bien-être en d'autres termes, ce ne serait pas le bien-être au travail qui contribuerait au bien être global, mais le bien être global qui rendrait l'individu heureux dans son travail.

#### 4.2. Les théories du bien-être eu démonique

La théorie de l'autodétermination suppose que la personne est naturellement portée à être active, motivée, curieuse et qu'elle désire vivement réussir. Elle apporte aussi l'idée que tous les êtres humains ont besoin de se sentir compétents, autonome, cette théorie est proche du concept d'eudémonisme dans lesquels la réalisation de soi est un élément central. la théorie de l'autodétermination provient « d'une approche interactionnelle postulant que l'individu est influencé par l'environnement et que l'individu influence le contexte avec lequel il interagît ». Elle suggère que les humains ont des besoins psychologiques fondamentaux et que lorsque ces besoins sont satisfaits, l'organisme connaît la vitalité, la congruence interne ( Sheldon et Elliot, 1999) et l'intégration psychologique. (Déci et ryan, 1991).

Les trois besoins psychologiques que l'être humain cherche à satisfaire sont les suivants :

- **L'autonomie** : suppose que la personne décide volontairement de son action et qu'elle soit elle-même l'agent qui réalise cette action.
- **Le besoin de compétence** : réfère à un sentiment d'efficacité sur son environnement.
- **Le besoin de relation à autrui** : implique le sentiment d'être relié à des personnes qui sont importantes pour soi.

Ces trois besoins sont considérés comme des ingrédients essentiels au bien-être, à l'intégrité et au développement psychique. (Ryan et all, 2000, p. 172).

---

Ces deux approches hédonique et eu démonique sont donc très différentes d'un point de vue méthodologique puisque l'une se base sur une démarche empirique quand l'autre dérive d'une réflexion théorique. Dans une recherche d'unification des connaissances, certains auteurs proposent de concevoir de bien-être comme un construit multidimensionnel incluant des dimensions à la fois hédoniques et des dimensions eu démonique, Diener, tenant s'il en est de l'approche hédonique, reconnaît pour sa part que les affects positifs et la satisfaction découlent souvent de manifestations eu démonique telle que les relations interpersonnelles ou de l'existence de buts significatifs pour soi, il suggère également que l'approche hédonique et l'approche eu démonique prises indépendamment ne sont pas suffisantes pour étudier correctement le concept de bien-être dans son ensemble, quant à lui, prône la complémentarité des circonstances. Certaines études ont dans cette logique montrée que les dimensions hédonique et eu démonique sont distinctes mais inter-reliées. **(Diener, 1984, P, 111).**

### **5. Le bien-être au travail, et la relation avec d'autres notions :**

Une revue de la littérature approfondie, à l'image de celle récemment réalisée par Dagenais-Desmarais permet d'identifier différentes appellations utilisées pour traiter du bien-être. Dans quelque cas, ces termes renvoient explicitement à un courant de recherche particulière. Plus souvent, ils sont utilisés sans considération théorique particulière. Ainsi, l'expression « bien-être affectif ». Qui censés faire référence aux affects positifs et négatifs, est souvent mobilisée pour évoquer un bien-être subjectif qui comprend à la fois des affects en plus d'une dimension cognitive. Le terme de bien-être psychologique est également employé de manière interchangeable pour englober les émotions positives, négatives et une conception plus eu démonique. **(Dagenais-Desmarais, 2008, P. 18).**

Considérant que l'usage de ces multiples qualificatifs complique considérablement le travail d'unification des connaissances, certains auteurs ont

---

préfère rester en dehors de ces débats en utilisant le terme générique de bien-être sans plus de précision. Ce cas de figure est le plus souvent observable quand le bien-être est inclus dans des modèles plus larges et lorsqu'il est mis en lien avec d'autres concepts comme la motivation ou l'implication. Cette neutralité apparente ne conduit pas pour autant à assimiler le concept de bien-être à ceux de la qualité de vie, du bonheur, et de satisfaction dans la vie. (**Joss Martel M B A, 2003, P.162**),

Le bonheur, la qualité de vie ou encore la satisfaction dans la vie est les trois concepts les plus souvent employés de manière interchangeable pour parler du bien-être dans la littérature.

- **La qualité de vie :**

La qualité de vie constitue un concept complexe puisqu'elle se rapporte à tous les aspects de la vie. Tartar (1988) considère à ce titre qu'elle est composée de multiples facettes qu'elle est au-dessus des autres concepts est qu'elle englobe le comportement des individus, leur capacités cognitive leur sentiment de bien-être.

La conceptualisation certainement la plus aboutie a été proposée par Meeberg selon lui, elle est composée de quatre attributs le sentiment de satisfaction envers sa vie la capacité Montale à évaluer sa vie comme étant social et émotionnelle et en fin des conditions de vie favorable évalués de manière objective par une personne extérieure, dans le même ordre d'idée. Bergsma et Engel (1988) ont montré que la qualité de vie être mesurée selon quatre niveaux hiérarchique le niveau macro qui correspond à une évaluation générale, le niveau méso qui concerne la vie en communauté, le niveau personnel et le niveau physique, le bien-être étant une des composants de niveau d'analyse de ces concepts sont clairement différents.

Il n'est donc pas possible de les étudier de la même manière. Prendre une mesure de bien-être comme indicateur de la qualité de vie serait beaucoup trop réducteur puisque des composantes comme la satisfaction ou l'état physique de

---

la personne ne seraient pas prises en compte. A l'inverse une mesure de la qualité de vie ne pourrait pas refléter fidèlement le bien être d'un individu puisque cette mesure serait beaucoup trop large. (DOLAN et al, 2000, p. 38).

- **Le bonheur :**

Le bonheur est également défini comme une évaluation affective et subjective de la qualité de vie .il s'agit par contre d'un état transitoire, susceptible de changer à court terme. Il se rapporte à la sphère des sentiments. Il est donc particulièrement sensible à leurs variations et aux changements de bonheur est relatif, qu'il dépend moins de l'environnement que la manière dont les stimuli sont vécus à un moment précis.

Il existe donc deux différences importantes entre le bien-être et le bonheur. Tout d'abord de bonheur est transitoire. Il peut changer à court terme ce qui n'est pas le cas du bien-être soumis à des variations quotidiennes sans qu'un évènement particulier ait à intervenir alors que le bien-être est un sentiment plus profond peu influence par l'humeur. L'étude et la mesure de bien-être avec outils construits pour estimer le niveau de bonheur ne seraient pas pertinentes car ils ne seraient pas capables de rendre compte de la stabilité de bien-être. Pour intéressantes qu'elle soit, la satisfaction dans la vie ne se confond pas elle non plus avec le bien-être.

- **La satisfaction dans la vie :**

La différence entre la satisfaction dans la vie et le bien-être sans doute moins évidente à établir même si elle est bien affective. En effet, ces deux termes sont employés très souvent de manière interchangeable au sein même du monde académique est très peu d'études se sont penchées spécifiquement sur leurs divergences conceptuelles. La notion au cœur de la satisfaction est l'atteinte d'une part importante des désirs et la réalisation d'objectifs fixés par l'individu. L'atteinte des désirs est fondamentale car dans les écrits, elle spécifie ce concept



---

alors qu'elle concourt au bien-être sans toutefois pouvoir se prévaloir du statut de condition indispensable. Ainsi la satisfaction dans la vie n'est possible chez Maslow ou Herzberg qu'à partir du moment où les besoins inférieurs ou les facteurs d'hygiène sont comblés alors qu'aucun des travaux réalisés jusqu'à présent ne démontre que ces conditions minimales étaient impérativement nécessaires pour ressentir du bien-être.

En se plaçant plus précisément dans le contexte du travail, Luck (1976) a montré que la satisfaction au travail était un état émotionnellement estimé qui permet à l'individu d'atteindre les valeurs qu'il place dans le travail. La perception entre ce que l'individu veut retirer de son travail et ce que son travail lui offre est ainsi au cœur de la satisfaction. De nombreux travaux se sont développés à partir de cette définition dans le domaine du comportement organisationnel. En particulier Spector (1997) propose de considérer la satisfaction au travail comme un indicateur de bien-être au travail.

Il considère donc que la satisfaction et le bien-être au travail sont concepts distincts et va même plus loin en proposant lui aussi la satisfaction comme antécédent du bien-être sans pour autant en faire une condition impérative.

Dans le même ordre d'idée Rayan et Déci (2001) montrent que la satisfaction est directement liée au bien-être au travail et que des fluctuations de satisfaction peuvent prédire des variations de bien-être. Ces deux notions, bien que très proches l'une de l'autre dans l'usage courant, sont donc bel et bien distinctes au niveau conceptuel et doivent par conséquent être mesurées différemment.

L'analyse de ces différents termes pourtant présentes comme proches du bien-être démontre qu'ils n'expliquent pas le même phénomène ils ne sont pas non plus des concepts concourants malgré la tendance fréquente de la communauté scientifique à opérer des amalgames entre eux (**P. Voyer et al., 2001 p.274**).

---

## 6. Les modèles du bien-être au travail :

- **Le modèle de Robert :**

Le premier modèle recensé dans la littérature est celui de Robert « ROBERT.N, bien-être au travail une approche centrée sur la cohérence des rôles, 2007. Laboratoire Gestion de la sécurité : 2-8 ». Il s'articule autour d'une conception du bien-être au travail de la personne au travail et le bien-être du travailleur ou salarié au travail. Le bien-être de la personne se réfère à l'hygiène la sécurité, l'embellissement des lieux ; il se rattache ainsi aux aspects environnementaux auxquels le salarié peut confronter dans son entreprise.

Le bien-être du salarié fait quant à lui référence au fait d'avoir les moyens et les conditions adéquates pour faire correctement son travail. Comme ne pas être empêche de réaliser ses tâches et disposer d'objectifs en accord avec ses propres principes. Ces aspects du bien-être auraient tendance à se rattacher au domaine de l'organisation et du management dans l'entreprise. Sur ces bases, la tentative d'amélioration du bien-être de la personne au travail aura un impact plus faible si le bien-être du salarié au travail est ignoré. Il est donc nécessaire de se préoccuper de ces deux aspects en même temps pour obtenir une efficacité optimale.

De plus, ce modèle présente l'avantage de se reposer sur des facteurs agréables. Il est donc beaucoup plus opérationnel que les modèles cités précédemment. Il permet notamment de mieux isoler les paramètres les plus pertinents pour améliorer le bien-être au travail. Il est donc d'avantage tourné vers l'action, il s'agit là du seul modèle recensé et réalisé par un chercheur issu des sciences de gestion parmi tous ceux recensés. Bien que ces travaux soient originaux et praxéologique, la prudence reste de mise quant à leur utilisation. En effet, ce modèle reste une proposition théorique sans réelle validation empirique. Il peut donc être considéré comme une source d'inspiration mais pas encore comme une base suffisamment solide. **(Robert, N, 2007, p. 2).**

- **Warr (1990) :**

---

Ce modèle comprend trois axes ; heureux-mécontent, content-inquiet, enthousiaste-déprimé. Ce modèle de forme elliptique, composé de 18 items, est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien être en général qu'au bien-être au travail. **(P. Warr. 1990, P.193).**

- **Daniels (2000) :**

Reprend, dans la continuité des travaux de Warr (1990), deux des trois axes de Warr (2000) et ajoute trois nouveaux axes pour obtenir finalement les cinq couples suivants ; anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère-placidité. L'outil de mesure du bien-être qui en découle est identique à celui de Warr hormis le nombre d'adjectifs qui passe de 18 à 30. **(Daniels. 2000, P. 275).**

- **Danna et Griffin (1999) :**

Danna et Griffin (1999) décrivent quant à eux le bien-être au travail comme un construit incluant à la fois des symptômes médicaux physiques et psychologiques, des expériences de vie générales et expériences reliées au travail. Le bien-être au travail est dans cette perspective composé principalement de la santé et de la satisfaction. Cette approche décrit la qualité de vie plutôt que le bien-être et s'inscrit dans le prolongement des travaux de Diener même s'il semble acquis que la satisfaction et le bien-être constituent deux concepts distincts qui ne devraient pas être imbriqués l'un dans l'autre. **(R, Griffin et all, 1999, P. 357).**

- **Cotton et hart (2003) :**

Ils considèrent que le bien-être au travail est constitué de satisfaction au travail, de moral (individuel et collectif) et de la détresse individuelle et collective). Leurs travaux s'appuient, tout comme Danna et Griffin, sur la santé psychologique au travail et le bien-être et le mal être sont deux notions liées indissociable. **(P, Cotton et all, 2003, P. 118).**

---

- **Dagenais-Desmarais (2010) :**

Est basé sur deux axes, le premier axe, la « sphère de référence », se réfère à l'expérience positive vécue par l'individu au travail et est composée de trois sphères (1-, la sphère individuelle représente l'état positif d'un salarié par rapport à lui-même, 2- la sphère relationnelle reflète l'état positif d'un salarié par rapport à l'interaction social qu'il éprouve dans son travail, 3- la sphère organisationnelle renvoie à l'interaction entre le salarié et son organisation). Le deuxième axe est la « directionnalité » qui représente le mécanisme par lequel le salarié élabore son expérience positive et qui se réalise de deux manières opposées (1- le travail projectif décrit la construction de l'expérience positive du salarié par l'extériorisation vers un objet donné, 2- le travail interjectif la décrit par l'intériorisation de l'objet). Les deux axes peuvent être combinés et donner lieu à six dimensions du bien-être psychologique au travail :

- Le bien-être psychologique au travail projectif-individuel : sentiment d'efficacité personnelle, de l'actualisation de soi et des émotions positives.
- Le bien-être psychologique au travail projectif-relationnel : relations épanouissantes.
- Le bien-être psychologique au travail projectif-organisationnel : engagement du salarié dans son milieu et participant à la réussite de l'organisation.
- Le bien-être psychologique au travail interjectif-individuel : satisfaction du salarié en regard des différentes tâches effectuées.
- Le bien-être psychologique au travail interjectif-relationnel : considération ressentie par le salarié dans l'interaction avec ses collègues de travail.
  - le bien-être psychologique au travail interjectif-organisationnel : capacité d'adaptation du salarié dans son environnement de travail.

Dagenais-Desmarais (2010) a transposé le bien-être eu démonique, à la sphère du travail, en plusieurs dimensions comme les relations interpersonnelles de qualité, l'épanouissement, le sentiment de compétence, la perception d'être

---

reconnu au travail et la volonté de s'engager dans son organisation. Autant de dimensions constituant les cinq ingrédients du bien-être psychologique au travail.

Dans le prolongement de ces travaux, Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) ont créé un indice de mesure nommé l'IBEPT (Indice du Bien-Etre Positif au Travail) qui est un outil de diagnostic de la santé psychologique positive au travail. Il permet d'appréhender les facettes du bien-être psychologique du travail au niveau individuel, groupal et organisationnel. Cet outil de mesure a été créé à partir d'une étude qualitative et le questionnaire a été administré à 1080 employés québécois. Le questionnaire est constitué de 25 questions, 5 items pour chacune des 5 dimensions de Dégainais-Desmarais (**D. Desmarais, 2010, p.35**).

### **7. Les enjeux pour l'entreprise : retour sur investissement :**

Développer le bien-être en entreprise peut paraître un coût. Or, le terme d'investissement, il s'agit désormais pour une entreprise, d'investir dans son capital humain, car cela peut lui permettre :

- Baisser le taux d'absentéisme.
- Renforcer la cohésion d'équipe.
- Diminuer les accidents de travail.
- Prévenir l'épuisement professionnel.
- Améliorer l'image de l'entreprise.
- Augmenter la productivité.

Voici ci-dessous quelques conséquences positives de l'intégration du bien-être sur le lieu du travail :

#### **✓ Réduire le stress et les risques psychosociaux :**

Développer le bien-être en entreprises, c'est apporter aux salariés un environnement agréable ouvrant les échanges entre les collaborateurs. L'apprentissage de techniques individuelles et collectives ou encore l'amélioration des échanges et du savoir-être des participants lors de séminaires par exemple, permettent de voir chuter le stress et les risques qui lui sont associés.

**✓ Réduction de l'absentéisme :**

Le mal-être au travail est la cause de nombreuses maladies physiques et psychiques au sein des organisations et donc de hausse de l'absentéisme. Le bien-être contribue quant à lui à développer une sphère favorisant l'équilibre mental, physique et émotionnel.

**✓ Améliorer l'image externe et interne :**

Le discours véhiculé par les salariés en interne et externe a un impact réel sur l'image de marque de l'entreprise. Le bien-être contribue à valoriser cette image.

**✓ Fidéliser les salariés :**

Se sentir dans son entreprise, c'est avoir envie d'y rester. Les avantages qu'apportent le bien-être aux collaborateurs est un atout indéniable face à des concurrents qui ne le développent pas.

**✓ Attirer les talents :**

Une entreprise développant une stratégie de bien-être ajoute un argument fort à son entreprise. Investir dans le bien-être c'est appuyer ainsi la politique de recrutement en apportant une forte valeur ajoutée à l'entreprise.

**✓ Développer l'énergie positive des individus :**

Si l'on parle souvent de performance ou de productivité, nous pouvons aussi parler de l'énergie positive qui permet de les développer. Le salarié levé les freins pour s'associer à un projet d'entreprise, puisqu'il se sent considéré est respecté. L'énergie positive est un stimulant fort permettant d'atteindre des objectifs insoupçonnés. Le monde sportif l'utilise sans modération.

**✓ Ouvrir la place à la créativité :**

Le temps accordé à l'échange lors de séminaires ou d'évènements bien-être, permet d'ouvrir la place au dialogue. Le bien-être en entreprise vise à placer le salarié dans une sphère d'écoute afin de lui laisser la juste place pour apporter de nouvelles idées, signe d'un projet d'entreprise participatif.

**✓ Accompagner les managers et les équipes :**

Le manger est positionné sur une strate délicate. La mise en place d'une stratégie bien-être vise à accorder des temps de récupération et de recul nécessaires au développement de l'énergie et de la créativité, donc de la performance.

**✓ Développer des nouvelles synergies :**

La question du bien-être soulevé souvent bon nombre de questions organisationnelles. Lors de l'échange, l'occasion est donnée à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice. Par ailleurs, les rencontres et le lien que permettent de créer les moments de bien-être contribuent à initier de nouvelles interactions.

**✓ Une reconnaissance mutuelle :**

En développant le bien-être sur site, l'entreprise délivre un message fort à ses salariés en termes de reconnaissance au travail. En échange, les salariés s'investissent plus au quotidien car ils se positionnent dans un environnement plus stable et motivant. (J, Garden, 2014, p. 108).

**8. Les impacts du bien-être au travail :**

La (CGPME) Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, dans un article visant à promouvoir et développer la RSE auprès des PME, indique que les entreprises ont tout intérêt à prendre en compte les dimensions sociales et environnementales car elles en tireront des avantages à moyen et long terme. Contribuer au bien-être fait partie de cette dynamique.

**• L'impact économique :**

Au niveau économique, les avantages pour l'entreprise peuvent se manifester par une réduction des coûts, par exemple ceux liés à la santé, et même des gains en termes de productivité. L'investissement nécessaire à la mise en place d'une politique de bien-être varie selon les projets.

---

- **L'impact sur l'image de l'entreprise :**

La CGPME explique que de grandes entreprises se sont déjà lancées dans la mise en pratique de la RSE (qui comprend un volet social, cf. la responsabilité sociétale des entreprises), notamment pour développer ou maintenir une image de marque et améliorer la communication interne cela peut alors devenir un avantage concurrentiel et assurer la fidélisation de certains clients.

- **L'impact sur la santé :**

La recherche du bien-être au travail sous-entend une diminution des facteurs de risques psychosociaux (RPS). Il s'agit alors de protéger la santé des travailleurs autant d'un point de vue physique que d'un point de vue psychologique, la présence de RPS peut se traduire par différentes sortes de pathologies comme la dépression ou le stress. L'entreprise peut donc pâtir de ces troubles en termes d'image et de productivité.

En ce sens, la fabrique Spinoza et le collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail s'accordent à dire que la prévention constitue un enjeu majeur pour la santé publique. Pour le collège d'experts, la littérature scientifique fournit suffisamment de preuves sur le lien existant entre les facteurs de risques et les pathologies qu'ils entraînent, pour ces derniers soient prises en considération.

La Fabrique Spinoza indique pour sa part que selon le BIT (Bureau International du Travail), l'industrie aux Etats-Unis perdrait chaque année 200 millions de journées de travail à cause du syndrome d'épuisement professionnel et de l'absentéisme.

Du point de vue de la santé, la recherche du bien-être représente donc un enjeu aussi bien pour les entreprises que pour le gouvernement en raison des couts liés à la sante, provoquée par les RP



- **L'impact de la législation :**

D'après (CGPME), les obligations légales des entreprises au niveau social et environnemental risquent de se durcir dans les temps à venir. Pour l'instant, les obligations légales qui incitent les entreprises à entreprendre une politique de bien-être restent minimales. La plupart des démarches concernant le bien-être sont basées sur le volontariat. L'objectif des différentes institutions faisant la promotion du bien-être au travail n'est donc pas de contraindre les entreprises, mais plutôt de les inciter à agir d'elles-mêmes, en faisant appel à leur sens des responsabilités. Par exemple, L'AFNOR considère que les organisations, comme les entreprises, font partie intégrante de la société et que par conséquent elles ne peuvent rester fermées aux questions relatives à l'environnement et au social

- **L'impact éthique :**

Les représentations de l'éthique varient d'un entrepreneur à l'autre. Celle-ci peut être orientée dans un but unique, celui de la performance économique. Cependant, il est possible pour une entreprise d'élargir son champ éthique pour intégrer des dimensions comme le bien-être. Les logiques économiques et sociales deviendront alors deux moins possible l'autre. Selon la représentation éthique adoptée par l'entreprise, le bien-être peut devenir un objectif dont l'importance égale celui de la performance économique. **(T. Mazet 2014, P. 40).**

### **Conclusion :**

Le bien-être des salariés minimise le risque d'absence pour maladie, un salarié qui se sent bien a moins de chance de développer du stress ou de l'anxiété. Il est nécessaire de lutter contre les risques psychosociaux au travail chez les salariés, dont les effets et conséquences sont particulièrement néfastes sur les plans individuels et collectifs.



**PARTIE PRATIQUE**

## CHAPITRE IV

### PROCÉDURE MÉTHODOLOGIQUE

**Préambule :**

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

**1. Description de terrain de recherche :**

SARL NOMADE/AYRIS, apparentant à monsieur CHALABI.Hamid, une usine de conditionnement d'eau en bouteille, équipée de 03 grande citerne d'une capacité de 25000L, chacune doté d'un filtre d'un puits et forage de 103 mètre de profondeur avec puissance de 7L/S et 02 pompe pour effectuer l'eau de la citerne vers l'intérieur pour le remplissage des bouteilles. Puis une souffleuse d'une cadence de 9900b/h qui souffle dans des préformes et l'aide d'un moule la préforme prend la dimension d'une bouteille prête à être remplir, chaque bouteille une puissance de 4.5 WH/b pour être moulé, une fois moulé elle sera propulsée à l'aide des ventilateurs vers la remplisseur qui les remplit d'eau et leur met des bouchons, après elles traversent une chaîne pour passer l'étiqueteuse, puis par une machine afin de les mettre sous forme de fardeau prêt à être stockées pour une durée de trois jours, le temps de faire les analyses nécessaires à l'eau et pour avoir l'aptitude à être consommé. Pour réaliser ces analyses la fabrique contient deux laboratoires : physico-chimie et celui des analyses bactériologies.

L'unité est dans le cadre d'extension du champs de fabrication, en exploitant un nouveau forage d'une profondeur de 110m, qui est d'une puissance de pompage de 16L/s, plus important par rapport à l'ancien forage ; et ils construction d'une nouvelle usine d'une superficie plus important, dans laquelle est visé de nombreux changements, tout sera automatique en utilisant des machines de haute technologie, qui ne nécessitent pas trop d'employés ce qui réduira leur nombre (environ 3 à 4 ouvriers pour la seule surveillance de machine), et

bien sur ce qui conféré un enrichissement et la bon équilibre à l'économie de l'unité, ce qui produira à l'avenir proche le bon développement de l'unité.

Soucieuse de l'irréprochabilité de la qualité de son eau, NOMADE s'est très tôt dotée d'un laboratoire de contrôle de qualité qui analyse quotidiennement et systématiquement toutes ses productions.

Le succès de leurs produits, et la satisfaction spontanément exprimée par leur client, les poussent à aller de l'avant, innover, et explorer d'autres terrains.

- **Historique de l'entreprise SARL NOMADE/AYRIS :**

Fondée en 1998, la SARL NOMADE a débuté dans le secteur des boissons avec la production des limonades, puis d'eau gazeuse, mais s'est aussitôt spécialisée dans la production d'eau minérale.

Sise à la zone industrielle Bouzerouel a AKBOU, wilaya de Bejaia, une situation géographique qui lui permet de puiser dans la nappe phréatique supérieure de vallée de la Soummam réputée pour la qualité supérieure de son eau.

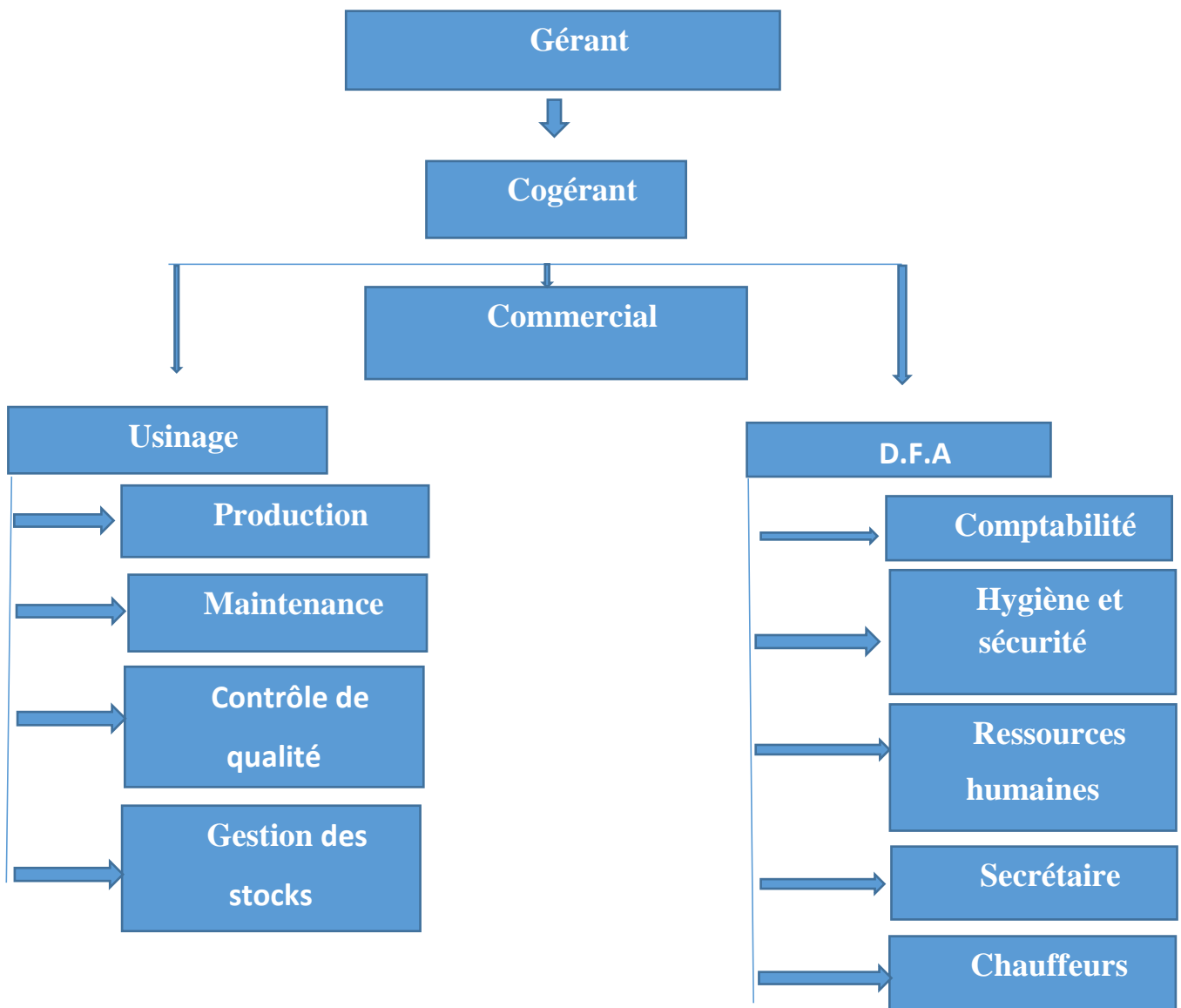
En 2006, la SARL NOMADE/AYRIS comportée 36 ouvriers, et s'étendait sur une superficie de 1200m<sup>2</sup>, le matériel de production était beaucoup plus manuel qu'automatique.

En 2015, l'entreprise s'est élargie, le nombre d'ouvrier a augmenté jusqu'à 45 ouvriers, le matériel de production est passé à manuel a l'automatique ce qui a amélioré le produit final quantitativement et qualitativement, et protégé les bien et le personnel...etc.

En 2020 la SARL NOMADE s'est élargie encore plus, le nombre d'ouvrier a augmenté jusqu'à 114 ouvriers, cela indique le développement de l'entreprise en termes d'outils et de service.

- **L'organigramme de l'entreprise SARL NOMADE :**

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



Source : registre de l'entreprise

## 2. La méthode utilisée :

La méthode est un ensemble des opérations et des règles sur lesquelles s'appuie le chercheur pour arriver à des résultats scientifiques.

**Selon Anger Mauris :** « la méthode est un ensemble procédures, des démarches, précises adoptées pour on arrive à un résultat » (M. Anger, 1997, p09).

Afin d'analyser notre problématique qui vise à mesurer l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être au travail, nous avons donc utilisés une démarche de type méthode descriptive c'est à dire décrire le phénomène étudié chez les salariés de SARL NOMAD toute en traitent les éléments de variable qui s'appuie sur une série de question, administré sur un échantillon type représentant notre population ciblée.

Grace à cette méthode, on va recueillir un ensemble d'informations qui va nous aider à expliquer, comprendre et analyser les fondements de notre thème, ainsi, cette méthode nous a exigé l'utilisation d'un model analyse qui permet d'établir des relations entre les variables sociales et apparait comme un moyen efficace de tester les hypothèses de notre recherche en établissant notamment des relations de causalité, est considéré comme un ensemble d'actions pour mesurer nos deux variables.

## 3. L'étude préliminaire :

Toute recherche scientifique dans son aspect terrain nécessite une étude préliminaire qui permet de déterminer la disponibilité des variables de recherche prévues, avant d'entamer notre recherche définitive sur le terrain d'étude, on a eu recoure à l'étude préliminaire qui s'est déroulé le mois de mars 2022, une phase très importante dans tous les recherches pour la découverte du terrain et la recueil des informations, vérification des hypothèses et testé les outils utiliser dans notre recherche nous avons appliqué le questionnaire sur quelque agent de productions de différentes catégories socioprofessionnelles. Le terrain d'étude

s'est effectué dans la willaya de BEJAIA, plus précisément dans la localité d'Akbou « SARL NOMADE ». Les conditions de distribution de questionnaire étaient favorables.

L'étude préliminaire s'est déroulée de 10 mars 2022 jusqu'au 9 avril 2022, ont été distribués les questionnaires de notre recherche (risques psychosociaux et bien-être au travail) sur un échantillon composé de 10 salariées. A travers notre étude préliminaire en a obtenu des résultats suivant ;

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

D'abord, on constate que la majorité de sexe de nos enquêtes sont de sexe masculins ils représentent 70%, alors que le sexe féminin ne dépasse pas 30%, ensuite, parmi les hommes on trouve 30% qui ont l'Age entre [20-25] ans et 40% entre [32-37] ans, tandis pour les femmes on trouve 30% entre [26-31] ans, ainsi on a trouvé 20% des femmes universitaires, et 10 % secondaires, et pour les hommes 10% moyen, 10% secondaire et 50% universitaire.

Enfin, pour la situation de travail on constate que 60% de hommes sont titulaires, et 10% contractuelle, ainsi que les femmes 10% titulaires, et 20% contractuelle.

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

#### **AXE 01 : Domaine des contraintes**

Nous avons constaté que la totalité des salariés ont répondu OUI, pour les questions 2, 4, 5,6 parts contre deux autre 1,3 la majorité ont répondu NON.

#### **AXE 02 : Organisations et leadership**

D'après les résultats on constate la totalité des salariés ont répondu OUI pour les questions 3, 4,5, 6, 7, 11, ainsi que les questions 1, 2, 9, 10, 11,13 la majorité ont répondu OUI et pour la question 8 la majorité ont répondu NON.



**AXE 03 : Santé et bien être**

Pour les questions 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11 la majorité ont répondu NON par contre les deux autre 2,3 la totalité ont répondu OUI.

**AXE 04 : les vécus professionnels**

Pour les questions 1, 2,5 la totalité a répondu OUI et pour 3,4, la majorité a répondu OUI.

Les résultats de la deuxième variable le bien-être au travail sont :

**AXE 01 : Votre vision du travail**

Pour les question 1,2,3,5,8,13,15 la majorité ont répondu OUI, 4,6,7,12,14,16 la majorité ont répondu NON et pour les question 9,10,11, la totalité ont répondu OUI.

D'après notre étude préliminaire en conclu que les risques psychosociaux au travail chez les salariés de **SARL NOMADE**, s'est retourné négativement sur leur bien-être, nous avons présenté quelque cas spécificités des facteurs de risque au travail face à leur métier.

Aussi, il est relevé que là plus par des salariés confirment que leur bien-être psychologique est relatif à l'absence de ces facteurs, à partir de cette recherche en constate que les (10) personnes ayant des bonnes relations avec leur hiérarchie, et ça résulte la satisfaction dans leur milieu de travail.

Grâce à notre étude préliminaire, nous avons constaté que les variables de notre recherche sont disponibles dans notre terrain d'étude ce qui nous permettrons de réaliser notre étude finale sur un échantillon composé de (50) employées

**4.1. L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblé :**

D'après Jean vaillant l'échantillonnage « est la façon dont la population statistique sera observée partiellement à travers un sous-ensemble » (**J. Vaillant, 2005, p.02**)

Dans notre étude nous avons adopté le choix de la méthode d'échantillonnage probabiliste aléatoire simple, qui consiste à choisir des individus de telles sortes que chaque membre de la population ait une chance égale d'être sélectionné. Pour que les résultats soient légaux, On a touché tous les services qui existent dans l'entreprise **NOMADE « AYRIS »**.

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

**Tableau 01 : la répartition de l'échantillon selon le sexe**

Sexe	Fréquence	Pourcentage
<b>Masculin</b>	42	84%
<b>Féminin</b>	8	16%
<b>Total</b>	50	100%

Le tableau N° (01) représente la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe. D'après ce tableau on constate que la catégorie dominante est celle du sexe masculin avec un pourcentage de (84%). Alors que celle de sexe féminin représente seulement (16%).

Cela s'explique que ce genre de tâche nécessite un effort physique d'un homme par contre les femmes ont une tendance d'exercer et d'effectuer des tâches qui n'exigent pas beaucoup d'effort telle que des tâches administratives.

**Tableau 02 : la répartition de l'échantillon selon l'âge**

Age	Fréquence	Pourcentage
<b>[20 à 25]</b>	9	18%
<b>[26 à 31]</b>	16	32%
<b>[32 à 37]</b>	18	36%
<b>[38 à 43]</b>	7	14%
<b>Total</b>	50	100%

Le tableau N° (02) montre que la majorité des enquêtés sont regroupé dans la tranche d'âge entre [32à37] avec un pourcentage important de (36%), ensuite vient des personnes [26à31] avec un pourcentage de (32%), puis celle [20à25] avec un pourcentage (18%) et enfin la tranche d'âge la plus faible et celle [38à43] avec un taux (14%).

Cela peut s'expliquer que la catégorie la plus dominante est celle-ci par rapporte à la stabilité des employés et leur ancienneté professionnelle.

Pour les deux tranches [20à25] [26à31] s'explique qu'il s'agit de nouvelles recrues et enfin, la dernière classe d'âge [38à43] s'explique par la nature de travail qui exige la main d'œuvre jeune.

### **Tableaux 03 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle.**

<b>Ancienneté professionnelle</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>1 à 5 ans</b>	31	62%
<b>6 à 10 ans</b>	18	36%
<b>11 à 20 ans</b>	1	2%
<b>Total</b>	50	100%

Le tableau N° (03) représente la répartition des enquêtes selon l'ancienneté professionnelle montre que ce qui ont une ancienneté de (1 à 5 ans) sont les dominants avec un pourcentage de (62%), ensuite, ce qui ont une ancienneté de (6 à 10 ans) avec un pourcentage de 18% et en final un faible pourcentage de (2 %) pour ce qui ont de (10 à 20 ans).

On constate que le taux élevé de la catégorie 1à5 ans s'explique qu'il s'agit des nouveaux diplômés qui viennent juste d'être embauchés.

**Tableaux 04 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction**

<b>Niveau d'instruction</b>	<b>Fréquences</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Analphabète</b>	2	4%
<b>Primaire</b>	4	8%
<b>Moyen</b>	14	28%
<b>Secondaire</b>	8	16%
<b>Universitaire</b>	22	44%
<b>Total</b>	50	100%

Le tableau N° (04) montre que la majorité ont un niveau universitaire avec un taux élevé (44%), puis le niveau moyen avec un pourcentage de (28%), après le niveau secondaire avec un taux (16%), ainsi le niveau primaire (8%) et enfin un faible niveau analphabète de taux (4%).

On conclut que le pourcentage le plus élevé de niveaux universitaire renvoie à la tâche qui existe dans l'entreprise et qui exige ces niveaux afin de mener à bien ses activités et achever le travail convenablement et qui peut être expliqué par le faible taux du niveau analphabète et primaire.

En outre, le niveau secondaire et moyen s'explique qu'il existe des tâches qui ne nécessitent pas un niveau élevé. Enfin, on peut dire que le niveau d'instruction dépend du besoin d'entreprise et leurs compétences.

**Tableaux 05 : La répartition de l'échantillon selon la situation de travail.**

<b>Situation de travail</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Titulaire</b>	16	32%
<b>Contractuel</b>	34	68%
<b>Total</b>	50	100%

Le tableau N° (05) s'explique que la majorité est titulaire avec un pourcentage de 32% et pare contre le contractuel avec un pourcentage de (68%).

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

Dans notre étude, nous sommes étudié sur l'impact des risques psychosociaux sur le bien au travail au sein de l'entreprise SARL NOMADE « AYRIS », donc afin de pouvoir répondre à notre problématique et nos hypothèses, nous avons procédé à une enquête réalisée auprès des salariés de cette entreprise. Ainsi, nous avons commencé à collaborer directement avec la responsable des ressources humains de cette direction, donc nous avons jugé qu'il est nécessaire de présenter des questionnaires, la responsable de ces derniers nus a aidé au sein du siège pour l'attribution de 50 questionnaires, nous avons visé l'objectif de recueillir un maximum d'informations sur notre thématique. Alors pour atteindre cet objectif nous avons opté pour une méthode quantitative qui va s'occuper de la collecte de données quantifiables, basés sur des techniques statistiques qui s'appuient sur le questionnaire comme outil de collecte des données, et ce les informations recueillies vont être étudiées, en essayant de faire un effort d'analyse et d'interprétation, nous allons conclure cette analyse avec une synthèse des résultats.

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

✓ **Le questionnaire :**

Est l'un des outils les plus importantes de la réussite d'une recherche, qui a été définie comme « technique d'élaboration et de collecte des données chiffré, il prend la forme d'une série de questions rédiger et préétablies et posées, d'une façon standardisée a un échantillon d'individus, de façon à établir des lésions statistiques destines a expliqués leurs pratiques, conduits ou opinions à partir de leurs positions dans l'espace sociale ». (Savaresse, 2006, p37).

En ce qui concerne cette technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous avons construit une étude préliminaire par le questionnaire qui évalue les deux variables de notre thématique de recherche, le premier questionnaire évalue les facteurs du risque psychosocial au travail qui a été réalisé par EMILIE DURET et all en 2012. Ce questionnaire contient 06 axes, dans notre étude finale nous avons éliminé deux axe sont « des relations horizontale et autonomie » presque ils n'ont pas disponible dans le terrain. Ainsi que le bien-être au travail élaboré par Emmanuel Abord et Chatillon et all en 2015 qui contient un axe. Appliqués à un échantillon des salariés de **SARLNOMADE**, ce qui nous a permis d'élaborer le questionnaire avec plus de précision.

Dans notre recherche, le questionnaire a été élaboré sur la base des données et des observations recueillies durant la pré-enquête. Il est composé de (54) questions, reparti sur (05) axes qui reprisent les deux variables de notre thématique de recherche. Le premier axe sur les données personnelles ;

- **Le premier axe :** Données personnelles : cet axe sert à identifier les enquêtes, en précisant le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, situation de travail.

En outre, le questionnaire de la variable de risque psychosociaux qui se compose de 04 axe :

- **Le premier axe :** Domaine des contraintes : cet axe est composé de (06) questions, qui s'articulent autour de rythme de travail, charge de travail, exigences cognitifs, conflits.
- **Le deuxième axe :** Organisations et leadership : cet axe est composé de (12) questions, qui se base sur la reconnaissance, clarté des rôles, soutiens social de la part du supérieur hiérarchique, conflit de rôles, équité, prévisibilité et la confiance entre les salariés et le management.
- **Le troisième axe :** santé e bien-être : cet axe est composé de (11) questions, qui se composent de plusieurs niveaux, le stress, exigences émotionnelle, l'insécurité professionnel
- **Le quatrième axe :** les vécus professionnels : cet axe est composé de (5) questions, qui regroupent le sens du travail, engagement dans l'entreprise, la satisfaction au travail.

En fin, le dernier questionnaire concerne la variable de bien-être au travail qui contient un axe (16) questions, lien, confort, activités.

### **6.La technique utilisée :**

Afin de comprendre le phénomène étudié et de l'étudier correctement, et afin d'atteindre les défaits qui reflètent bien la réalité de l'étude, il était bien évident des s'appuyer sur un outil de mesure répondant aux conditions psychométrie de la sincérité et de la stabilité, afin de connaitre tous les aspects du phénomène.

Dans notre recherche, nous avons donc utilisé des outils statistiques pour vérifier nos hypothèses, parmi eux, nous avons d'abord utilisé le teste kh-carré pour calculer la signification statistique, nous avons également utilisé le coefficient de régression linéaire simple et Beta pour connaitre l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être au travail, tout cela est basé sur logicielle statistique pour les sciences sociales. (SPSS version 25).

**Conclusion :**

A travers de ce chapitre, nous avons mis l'accent sur le cadre méthodologique par lequel on a identifié notre population et les caractéristiques de notre échantillon d'étude, méthode et technique appliqués. Après avoir finaliser ces chapitres théoriques et le chapitre méthodologique. On va mettre l'accent sur le chapitre présentation et analyses et interopérations des résultats.



## **CHAPITRE V**

### **PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS**

**Préambule :**

Après avoir été exposé dans le chapitre précédent, des procédures méthodologiques suivies dans l'étude actuelle.

Et après avoir défini les méthodes utilisées, l'échantillon d'étude, ses caractéristiques et ainsi que les outils.

Dans ce chapitre nous concentrons sur la présentation et la discussion des résultats, nous discuterons sur les résultats d'étude tout en présentant des réponses quantitatives aux membres de l'échantillon et en les traitant statistiquement à l'aide des outils descriptifs pour analyser, interpréter et discuter des résultats.

En outre, on va montrer l'impact des risques psychosociaux et le bien-être des salariés de l'entreprise SARL NOMMADE.

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

« Le Domaine des contraintes influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMMADE / AYRIS ».

**Tableaux 06** : la présentation des résultats de la première hypothèse liée à l'axe de domaine des contraintes.

Axe 01	Réponses				Valeur k2 calculée	DDI	X <sup>2</sup> existante	Signification Statistique	Observation
	Non		Oui						
	N	%	N	%					
Q1	36	72%	14	28%	9.680	1	5.41	0.002	Significative
Q2	12	24%	38	76%	6.480	1	6.63	0.011	Significative
Q3	23	46%	27	54%	0.320	1	0.45	0.572	Non significative
Q4	13	26%	37	74%	13.520	1	10.82	0.000	Significative
Q5	6	12%	44	88%	28.880	1	10.82	0.000	Significative
Q6	14	28%	36	72%	9.680	1	5.41	0.002	Significatif
Q7	24	48%	26	52%	0.080	1	2.70	0.777	Non Significative
Q8	15	30%	35	70%	8.000	1	3.84	0.005	Significative

Le tableau N° (06) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à l'AX n°(01) qui explique le domaine des contraintes, ce qui mesure la première hypothèse secondaire, et nous notons à travers les résultats indiqués dans le tableau ci-dessus que la valeur de khi-deux de toutes les questions de l'axe n° (1) est supérieur à celle existante dans le tableau de la loi de (X<sup>2</sup>) ( voir la loi de x2 annexe 04), et que toutes les valeurs de khi-deux sont significatives dans le niveau de signification de (0,005), et qui degré de liberté (1), sauf pour la question (3,7), n'est pas significative, les résultats présente nous permettrons de jugé que l'axe de domaine des contraintes est significatif.

## 1.2. Les résultats de la deuxième hypothèse :

### ➤ Rappel de la deuxième hypothèse :

« L'organisation du leadership influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMADE / AYRIS »

**Tableaux 07 :** la présentation des résultats de la deuxième hypothèse liée à l'axe associé à l'organisation de leadership.

Axe 02	Réponses				Valeur k2 calculée	DDI	X <sup>2</sup> exist ante	Signification statistique	Observation
	Non		Oui						
	N	%	N	%					
Q9	15	30%	35	70%	8.000	1	3.84	0.005	Significative
Q10	6	12%	44	80%	28.880	1	10.82	0.000	Significative
Q11	3	6%	47	94%	38.720	1	10.82	0.000	Significative
Q12	8	16%	42	84%	23.120	1	10.82	0.000	Significative
Q13	11	22%	39	78%	15.680	1	10.82	0.000	Significative
Q14	12	24%	38	76%	13.520	1	10.82	0.000	Significative
Q15	12	24%	38	76%	13.520	1	10.82	0.000	Significative
Q16	9	18%	41	82%	20.480	1	10.82	0.000	Significative
Q17	9	18%	41	82%	20.480	1	10.82	0.000	Significative
Q18	13	26%	37	74%	11.520	1	10.82	0.000	Significative
Q19	11	22%	39	78%	15.680	1	10.82	0.000	Significative

Le tableau N°(07) représente un résumé des résultats statistiques liés à l'axe : l'organisation de leadership ce qui mesure la deuxième hypothèse qui constitue la confiance entre les salariés et le management, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau calculée pour toutes les questions de cette dimension est supérieure à celle existante dans le tableau de la loi de ( $X^2$ ), (voir

la loi de  $\chi^2$  annexe 04), et que toutes les valeurs khi-deux est moins de (0,005) au degré de liberté (1), donc nous concluons que cette dimension est significative.

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

#### ➤ Rappel de la troisième hypothèse :

« Il existe un impact entre la santé et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE/ AYRIS ».

**Tableaux 08 :** la présentation des résultats de la troisième hypothèse liée à l'axe associé à la santé.

Axe 03	Réponses				Valeur $\chi^2$ calculée	DDI	$\chi^2$ existante	Signification statistique	Observation
	Non		Oui						
	N	%	N	%					
Q20	22	44%	28	56%	0.720	1	1.207	0.396	Non Significative
Q21	29	58%	21	42%	1.280	1	1.64	0.258	Non Significative
Q22	16	32%	34	68%	6.480	1	0.63	0.011	Significative
Q23	19	38%	31	62%	2.880	1	3.84	0.090	Non Significative
Q24	25	50%	25	50%	0.000	1	0.01	1.000	Non Significative
Q25	27	54%	23	46%	0.320	1	0.45	0.572	Non Significative
Q26	30	60%	20	40%	2.000	1	2.70	0.157	Non Significative
Q27	26	52%	24	48%	0.080	1	2.70	0.777	Non Significative
Q28	26	52%	24	48%	22.120	1	10.82	0.000	Significative
Q29	32	64%	18	36%	27.160	1	10.82	0.000	Significative
Q30	17	34%	23	46%	5.120	1	5.41	0.024	Non Significative

Le tableau N° (08) représente un résumé des résultats statistiques pour le troisième axe relatif à la dimension de santé et bien-être, et on note à travers les résultats présentés, dont nous avons trouvé que la majorité des questions non

significative car le khi-deux calculé est plus petite a celle existante dans le tableau de la loi de ( $X^2$ ), ( voir la loi de  $x^2$  annexe 04) que au niveau de signification (0,005), au degré de liberté (1), sauf pour la question (22,28,29), donc on conclut que cette dimension n'est pas significative.

#### 1.4. Les résultats de la quatrième hypothèse :

##### ➤ Rappel de la quatrième hypothèse :

« Il existe un impact entre le vécu professionnel et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE / AYRIS ».

**Tableaux 09** : la présentation des résultats de la quatrième hypothèse liée à l'axe associé au vécu professionnel.

Axe 04	Réponses				Valeur k2 calculée	DDI	X <sup>2</sup> existante	Signification statistique	Observation
	Non		Oui						
	N	%	N	%					
Q31	20	40%	30	60%	2.000	1	2.70	0.157	Non Significative
Q32	5	10%	45	90%	32.000	1	10.82	0.000	Significative
Q33	20	40%	30	60%	2.000	1	2.70	0.157	Non Significative
Q34	5	10%	45	90%	32.000	1	10.82	0.000	Significative
Q35	7	14%	43	86%	25.920	1	10.82	0.000	Significative

Le tableau N° (09) représente un résumé des significations statistiques pour l'axe (4) relatifs à la dimension de vécus professionnels, on note que le khi-deux calculé est supérieure à celui existante dans le tableau de la loi de ( $X^2$ ), ( voir la loi de  $x^2$  annexe 04), et que toutes les valeurs khi-deux est moins de (0,005), au degré de liberté (1), sauf pour la question (31,33), n'est pas significative, et donc nous concluons que cette dimension est significative.

**Tableaux 10** : la présentation des résultats de questionnaire de bien-être au travail.

Axe 05	Réponses				Valeur k2 calculée	DDI	X <sup>2</sup> existante	Signification statistique	Observation
	Non		Oui						
	N	%	N	%					
Q1	12	24%	38	76%	13.520	1	10.82	0.000	Significative
Q2	13	26%	37	74%	11.520	1	6.63	0.001	Significative
Q3	11	22%	39	78%	11.520	1	6.63	0.001	Significative
Q4	15	30%	35	70%	8.000	1	3.84	0.005	Significative
Q5	13	26%	37	74%	11.50	1	6.63	0.001	Significative
Q6	18	36%	32	64%	5.120	1	5.41	0.024	Non Significative
Q7	21	42%	29	58%	2.000	1	2.70	0.157	Non Significative
Q8	8	16%	42	84%	23.120	1	10.82	0.000	Significative
Q9	14	28%	36	72%	9.680	1	5.41	0.002	Significative
Q10	7	14%	43	86%	25.920	1	10.82	0.000	Significative
Q11	17	34%	33	66%	5.120	1	5.41	0.024	Non Significative
Q12	16	32%	34	8%	6.480	1	6.63	0.011	Non Significative
Q13	20	40%	30	60%	18.000	1	10.82	0.000	Significative
Q14	12	24%	38	76%	13.520	1	10.82	0.000	Significative
Q15	16	32%	34	68%	6.480	1	6.63	0.011	Non Significative
Q16	25	50%	25	50%	0.000	1	0.01	1.000	Non Significative

Le tableau N° (10) représente les réponses de l'échantillon de l'étude du cinquième axe relatif à la dimension de vision du travail, on note à travers les résultats présentés dans le tableau précédent, que la majorité des questions de cette dimension est supérieure à celle existante dans le tableau de la loi de X<sup>2</sup> (voir la

loi de  $\chi^2$  annexe 04), et que toutes les valeurs khi-deux est moins de (0,005) au degré de liberté (1), sauf les questions (41, 42, 46, 47, 50,51). Donc nous concluons que cette dimension est significative.

**Tableau 11** : présentation et analyse des résultats de la première hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple.

➤ **Domaine des contraintes :**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	F	sig	T	Sig	Signification
Domaine des contraintes	0.951	0.904	0.902	2.008	450.591	0.00	21.227	0.00	0.005

Le tableau N° (11) représente le coefficient de régression linéaire simple de domaine des contraintes que la valeur (F) qui est égal à (450,9) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il y a une signification statistique du coefficient de régression linéaire simple, qui correspond à la variable dépendante des domaines de contraintes sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00)

Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,95), au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0.90), c'est-à-dire le modèle explique (90%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail.

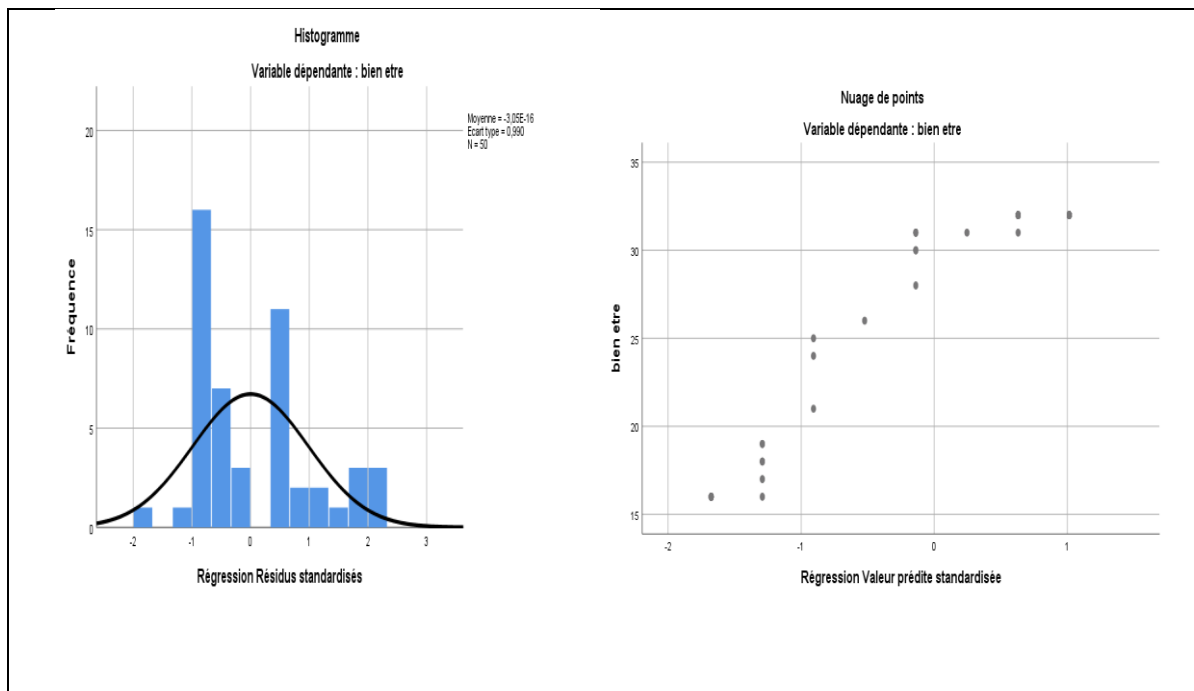
Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante des risques psychosociaux dans le modèle de régression est égale à (0.90) que cela signifie (90%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (10%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.



➤ Coefficient beta pour la contribution de domaine des contraintes.

Signification		Coefficient standardisée	Coefficient non		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig	Béta	Erreur standardisé	B		
0,05	0,00	0,96	0,08	2,05	Domaine des contraintes	Bien-être au travail

Figure N° 03 : présentation d’histogramme et les nuages de points de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante de domaine des contraintes.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est le domaine des contraintes sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme et les nuages de points on constate qu’il existe une influence entre le domaine des contraintes et le bien-être au travail, au fur et à mesure que le domaine des contraintes diminuait, le bien-être au travail

augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la première hypothèse « le domaine des contraintes influence sur le bien-être au travail des salariés se SARL NOMAD/AYRIS » s'est confirmée.

**Tableau 12 :** présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple.

➤ **L'organisation de leadership :**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	F	sig	T	Sig	signification
Organisation de leadership	0.942	0.887	0.885	2.174	377.255	0.00	19.423	0.00	0.005

Il ressort du tableau que la valeur de (F) pour le coefficient de régression linéaire simple d'organisation de leadership est (377,25) avec la signification (0,00), qui correspondant à la variable dépendante d'organisation du leadership sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00).

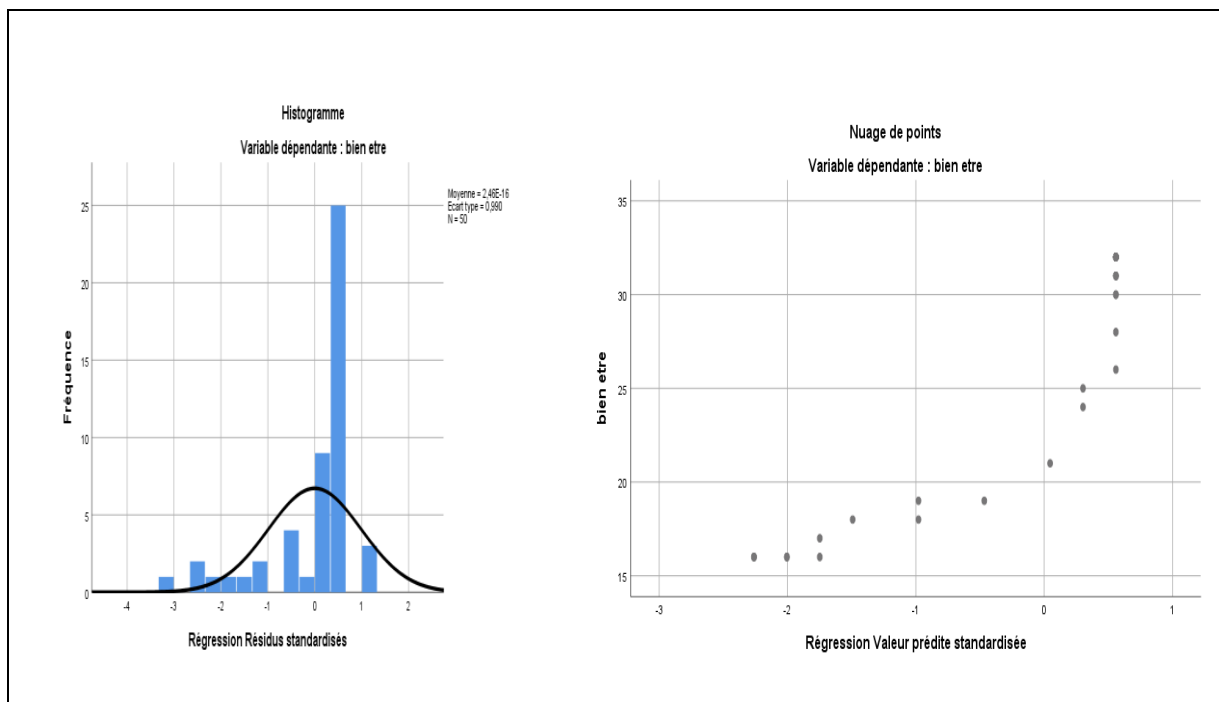
Nous avons également constaté que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,94), au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0.88), c'est-à-dire le modèle explique (80%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante des risques psychosociaux dans le modèle de régression qui est à (0,88) que cela signifie (80%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (20%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ Coefficient beta pour la contribution d'organisation de leadership.

Signification		Coefficient standardisée	Coefficient non		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	sig	Beta	Erreur standardisé	B		
0,05	0,00	0,94	0,08	1,54	Organisation de leadership	Bien-être au travail

Figure N° 04 : présentation d'histogramme et les nuages de points de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante l'organisation de leadership.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est l'Organisation de leadership sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l'histogramme et les nuages de points on constate qu'il existe une influence entre l'Organisation de leadership et le bien-être au travail, au fur et à mesure que l'Organisation de leadership diminuait, le bien-être au

travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la deuxième hypothèse « l'organisation du leadership influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMAD/AYRIS s'est confirmée.

**Tableau 13 :** présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple.

➤ **Santé et bien-être :**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	F	sig	T	Sig	signification
Santé et bien être	0.780	0.608	0.600	4.050	74.542	0.00	8.634	0.00	0.005

D'après ce tableau ci-dessus, représentée coefficient de régression linéaire simple de domaine des contraintes nous constatons que la valeur (F) qui est égal à (74,54) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il Ya une signification statistique du modèle de régression, qui correspondant à la variable dépendante des domaines de contraintes sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00).

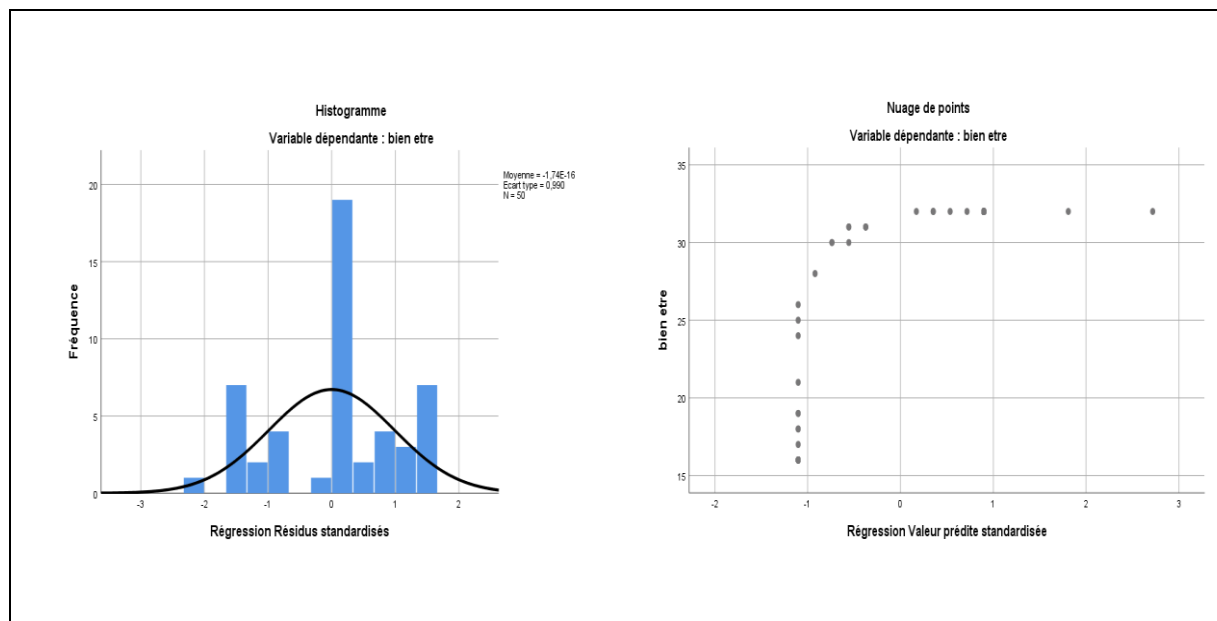
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,78) au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0.60), c'est-à-dire le modèle explique (60%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante des risques psychosociaux dans le modèle de régression est égale à (0.60) que cela signifie (60%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (40%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ Coefficient beta pour la contribution de santé :

Signification		Coefficient standardisée	Coefficient non		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	sig	Beta	Erreur standardisé	B		
0,05	0,00	0,78	0,10	0,90	Santé	Bien-être au travail

Figure N° 05 : présentation d’histogramme et les nuages de points de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante la santé.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est la santé sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme et les nuages de points on constate qu’il existe un impact entre la santé et le bien-être au travail, au fur et à mesure que le stress et l’épuisement diminuait, le bien-être au travail augmente et peut-être le contraire. Donc on peut

dire que la troisième hypothèse « il existe un impact entre la santé et le bien être chez les salariés de SARL NOMADE/AYRIS » s'est confirmée.

**Tableau 14 :** présentation et analyse des résultats de la quatrième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple

➤ **Vécu professionnelle :**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	F	Sig	T	Sig	Signification
Vécu professionnelle	0.867	0.752	0.747	3.220	145.901	0.00	12.079	0.00	0.005

Le tableau N° (14) représente le coefficient de régression linéaire simple, que la valeur (F) qui est égal à (145,90) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il y a une signification statistique du modèle de régression, qui correspond à la variable dépendante des domaines de contraintes sur le bien-être au travail avec une signification de (0.00).

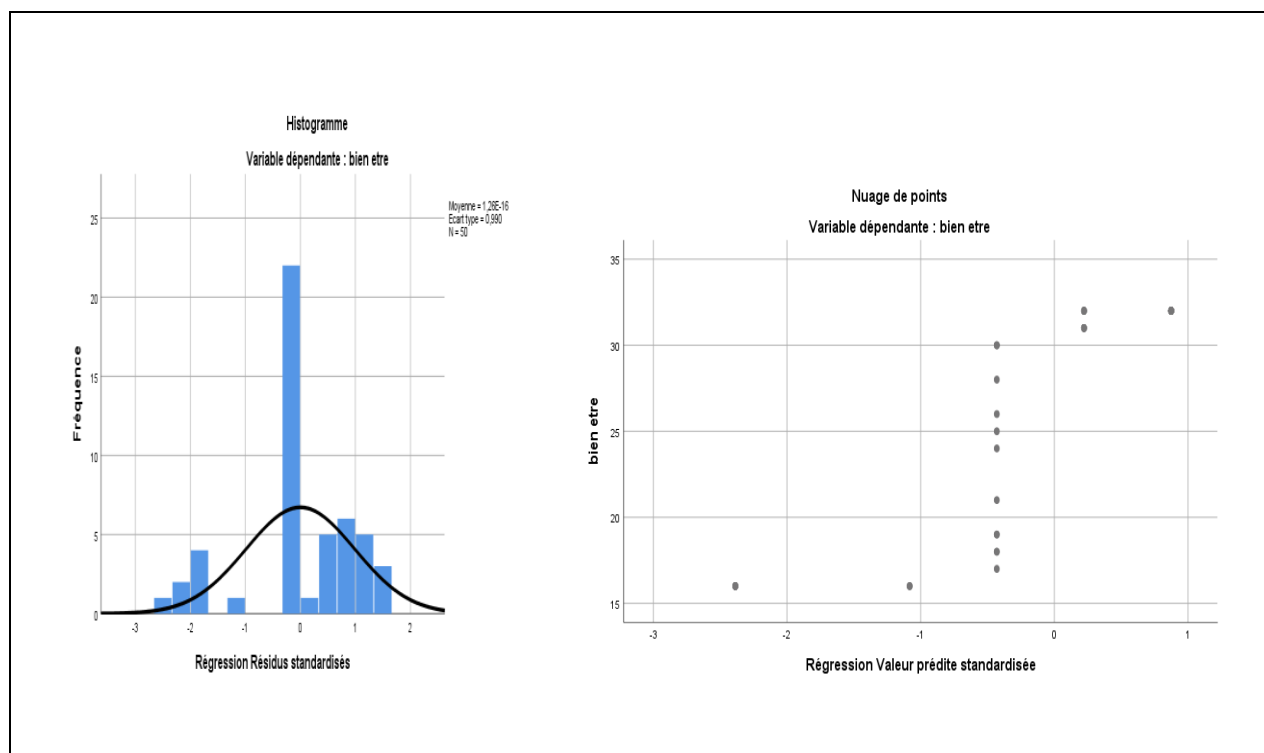
Nous avons également constaté que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,86) au carré il devient (R<sup>2</sup>) ajusté (0.70), c'est-à-dire le modèle explique (70%) de la variance totale d'une variable dépendant du bien-être au travail.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante des risques psychosociaux dans le modèle de régression est égale à (0.70) que cela signifie (70%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste (30%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ Coefficient beta pour la contribution de vécu professionnel :

Signification		Coefficient standardisée	Coefficient non		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig	Beta	Erreur standardisé	B		
0,05	0,00	0,86	0,30	3,62	Vécu professionnel	Bien-être au travail

Figure N° 05 : présentation d’histogramme et les nuages de points de la variable dépendante de bien-être sur la variable indépendante les vécus professionnels.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est le Vécu professionnel sur la variable dépendante qui est le bien-être au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-

dessus, ainsi que l'histogramme et les nuages de points on constate qu'il existe un impact entre le vécu professionnel et le bien-être au travail, au fur et à mesure que le vécu professionnel augmente, le bien-être au travail aussi augmente et peut-être le contraire. Donc on peut dire que la quatrième hypothèse « il existe un impact entre le vécu professionnel et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE/AYRIS » s'est confirmée.

## **2. Discussion des résultats :**

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

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

« Le Domaine des contraintes influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMADE / AYRIS ».

Le taux de la charge de travail dans l'entreprise SARL NOMADE/AYRIS, on constate qu'il existe une influence entre la charge du travail et le bien-être au travail, on a confirmé que les membres de l'échantillon n'exposent pas au risques psychosociaux selon les résultats de tests de khi-deux, ou les valeurs de kh-deux calculé au degré de liberté 1 et au niveau de signification 0,005 est supérieur aux valeurs de kH-deux tabulé. D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (F) pour le modèle de régression linéaire simple est (450,9) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

D'après les données chiffrés de coefficient beta , on remarque que les forces de l'environnement du travail sont grande partie les causes pour demeurer à cet emploi, c'est-à-dire a l'existence d'un bon rythme du travail, de la prévisibilité encouragent de plus en plus l'envie de rester travailler à cet endroit, en outre le sentiment du bien-être va sans doute le fruit de ces multiples spécificies qui



entourent le milieu du travail, qui va appui une étendue implication dans le milieu pareil, et un désir de donner plus pour l'entreprise de chaque salarié.

Pour cela, nous avons évalué les contraintes de travail et leurs effets en termes de charge, essentiellement mentale et émotionnelle. Nous avons examiné les régulations mises en œuvre par les salariés pour faire face aux contraintes et pour soulager la charge du travail, c'est ainsi que nous avons analysé les stratégies mises en pratique et leurs conditions de réussite et d'échec. Il a également été question de prédire les évolutions et d'agir en phase de conception des nouveaux postes de travail, pour accompagner les changements. En outre, nous avons récolté des données sur la composante cognitive et émotionnelle de l'activité, tout en analysant le contexte de l'entreprise, l'historique du groupe, les changements vécus dans la période de notre recherche, les modes de management pratiqués, les contraintes de travail, la santé perçue des salariés et les symptômes de stress potentiels (ceci dans le but de replacer le rapport entre cognition et émotions au travail dans un contexte situé). D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

➤ **Discussion des résultats de la deuxième hypothèse secondaire :**

➤ **Rappelle de la deuxième hypothèse :**

« L'organisation du leadership influence sur le bien-être au travail des salariés de SARL NOMADE / AYRIS »

Parmi les principes de cette hypothèse intitulée de l'organisation de leadership est dû à la reconnaissance, clarté des rôles, équité, conflit et soutien social de la part de la supérieure hiérarchique, et confiance entre les salariés, tous ces éléments ont contribué pour le taux élevé de (86%), d'après les résultats de tests khi-deux que les valeurs de khi-deux calculé est supérieure aux valeurs de khi-deux tabulé au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,005) et Il ressort clairement des résultats que la valeur de (F) pour le modèle de régression linéaire simple est (377,25) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une

signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

Le bien-être des salariés est entre les mains des managers, selon une étude menée par cinq chercheurs français et québécois, les pratiques managériales des dirigeants ont une influence sur le bien-être des salariés, et si l'on extrapole, sur leur performance, l'étude montre que les employés sont ainsi plus heureux lorsqu'ils sont autonomes, se sentent compétents et proches de leurs collègues, donc Le bonheur des salariés dépend des manager.

D'après notre recherche, on constate que dans les relations entre les supérieurs hiérarchiques et leurs employés il y a de la reconnaissance du travail, cette dernière est fondée sur l'appréciation de la personne comme un être authentique qui mérite respect et qui possède des besoins ainsi qu'une expertise unique. Le chef hiérarchique a une tendance à exercer la reconnaissance des résultats (le rendement et la contribution à l'atteinte des objectifs), car elle est une source de motivation qui met le salarié dans une situation où il doit s'impliquer de mieux en mieux dans son travail. En outre, la reconnaissance permet de maintenir un bon niveau de satisfaction au travail. Elle est un élément essentiel pour donner un sens à son travail, en favorisant, développant et contribuant au bien-être professionnel et personnel.

On conclusion, avoir la confiance et l'estime de ses supérieurs hiérarchiques sont autant de facettes de bien-être en milieu du travail, cela est un défi commun aux employés et employeurs, et comme résultats nous maintenons l'hypothèse selon laquelle : « l'organisation de leadership influence sur le bien-être » des salariés de SARL NOMADE/AYRIS, est confirmée

➤ **Discussion des résultats de la troisième hypothèse secondaire :**

➤ **Rappelle de la troisième hypothèse :**

« Il existe un impact entre la santé et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE/ AYRIS ».

Suit aux données collectées dans la troisième hypothèse, on constate que la majorité de la population d'enquête affirme que la présence du stress comme un facteur de risque dans le travail, c'est-à-dire le degré de stress et d'insécurité très faible au sein de l'entreprise SARL NOMADE/AYRIS.

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (F) pour le modèle de régression linéaire simple est (74,54) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

A la lumière des résultats de coefficient beta, on peut dire que la santé au travail se pratique d'une manière régulière et quotidienne sur le bien-être des salariés.

Dans notre partie théorique nous avons discuté sur la santé des travailleurs, Le monde du travail connaît de profonds changements, notamment des transformations liées aux nouvelles technologies, à l'évolution démographique et au changement climatique et le passage à une économie verte. Ces changements s'accompagneront de nouveaux défis et de nouvelles opportunités pour la sécurité et la santé des travailleurs du monde entier. Si le travail est essentiel à notre subsistance, permet de sortir de la pauvreté et donne à beaucoup un sentiment d'identité et un but, il peut aussi être dangereux et insalubre si les risques pour la sécurité et la santé ne sont pas gérés de manière appropriée, il est important d'œuvrer pour un avenir où tout est fait pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs du monde entier, pouvoir s'épanouir dans son métier est devenu une préoccupation forte de nombre d'actifs.

Selon l'OMS, le bien-être sur les lieux de travail consiste en : « un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part ». Se sentir bien au travail passe donc par plusieurs facteurs : la santé et la sécurité, l'intérêt du travail, la rémunération,

la lutte contre le stress, l'ergonomie, l'environnement de travail, les relations entre collègues et avec sa hiérarchie.

De plus en plus d'études montrent qu'un environnement de travail sain, une bonne ambiance au travail, mais aussi des espaces de travail propices au maintien d'une bonne santé seraient des vecteurs pour améliorer la productivité des salariés et la compétitivité des entreprises. Donc nous pouvons dire que notre troisième hypothèse se confirme aussi.

➤ **Discussion des résultats de la quatrième hypothèse secondaire :**

➤ **Rappelle de la quatrième hypothèse :**

« Il existe un impact entre le vécu professionnel et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE / AYRIS ».

Concernant cette hypothèse, on constate que les vécus professionnel est primordial dans le milieu professionnel, tout être aime se voir insérer dans un bon environnement qui regroupent à la fois : l'existence d'un bon climat (sentiment d'appartenance, affectivité...) et d'une satisfaction, se sentir utile et respecté etc. à partir de là le salarié il va accomplir des choses qu'il juge valables et utiles, il ressent une certaine valorisation, son estime de soi augmente.

Il ressort clairement des résultats que la valeur de (F) pour le modèle de régression linéaire simple est à (145,90) avec une signification de (0,00), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

Suit aux données de coefficient de beta, on constate que la majorité des population d'enquête affirment que la présence de sentiment du bonheur comme facteur de motivation et d'implication dans le travail, ce qui expliquer par le fait qu'ils sont jamais traités injustement au sein de leurs entreprise de travail, en outre, les salariés affirment que le milieu professionnel est bien mobiliser de sentiment d'appartenance, la confiance de l'entourage, la satisfaction au travail, sentiment d'être respecté, bénéficie d'une promotion ou formation et primes Etc. .

Parce que cela offre un espace privilégié pour le développement de ses capacités et l'accomplissement de soi de toutes les catégories socioprofessionnelles.

On constate que la satisfaction au travail implique que les salariés travaillant pour une entreprise soient satisfaits de cette entreprise, il constitue un élément essentiel de leur motivation, de leur volonté de réussir l'entreprise pour laquelle ils travaillent, par ailleurs, selon Herzberg et de nombreux psychologues du travail qui l'ont succédé, la satisfaction au travail ne dépend pas de facteurs « extrinsèques » comme le salaire, les relations avec le supérieur ou les collègues ou l'entreprise, mais de facteurs « intrinsèques » comme la nature des tâches, les possibilités qu'elles offrent d'utiliser et de parfaire ses capacités de tout ordre y compris les sens des responsabilités, les marques de reconnaissances et les possibilités des promotions. Il est même intéressant de noter que les gens établissent un lien entre le but de leurs travaux et leurs buts de vie, ce qui signifie que plus les deux s'alignent étroitement, plus l'employé est engagé et heureux.

➤ **Discussion des résultats de l'hypothèse générale :**

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

« Il existe un impact entre les risques psychosociaux et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE « AYRIS ».

Nous résultats ont montré qu'il existe un impact entre les risques psychosociaux et le bien-être au travail chez les salariés de SARL NOMADE/AYRIS, c'est-à-dire il y a un impact entre ces deux variables, selon les résultats de coefficient de régression linéaire simple et le coefficient beta obtenu entre le bien-être et les risques psychosociaux, au fur et à mesure que le bien-être augmente, les risques psychosociaux au travail diminue et peut-être le contraire, d'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

En somme, l'environnement du travail est l'une des sphères de vie où le salarié passe plus du temps, cela devient un endroit où il est possible de valoriser cette

notion du bien-être, la majorité des salariés de la SARL NOMADE/AYRIS ont satisfait dans leur milieu du travail.

En conclusion, le bien-être améliore la qualité de vie au travail en rehaussant l'ambiance et en facilitant la collaboration mutuelle. Elle procure au salarié un accroissement de ce sentiment d'efficacité et de son désir de s'investir, ce qui a pour l'effet d'accroître la mobilisation et la rétention du personnel.

### Conclusion générale :

A l'issue de notre recherche qui a été réalisé au sein de l'entreprise « SARL NOMADE » qui porte sur le thème « Impact des risques psychosociaux sur le bien-être au travail », nous avons peu vérifié nos hypothèses émises dans l'étude.

Tout au long de notre recherche, nous avons pris en compte, les risques psychosociaux et ses facteurs, et nous avons essayé de faire un lien avec les salariés au sein de la SARL NOMADE.

Il est important également de rappeler que les facteurs de risques psychosociaux renvoient à des contextes de travail et de risques plus variés, surcharge du travail, contraintes excessives de temps, conflits de valeurs. Cette notion des facteurs des risques psychosociaux rappelle que la santé psychique des salariés de SARL NOMADE n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit dans la relation aux autres, par la possibilité d'échanges et de collaboration dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie, d'où la nécessité de mettre en place des actions préventives afin de minimiser des facteurs des RPS.

La pénibilité psychique n'est pas ainsi dite pas spécifiquement reconnue sauf si l'on considère que certaines formes de pénibilité physique sont génératrices de difficultés sur la santé mentale des salariés, il faut reconnaître que les RPS est un phénomène existentiel qui engendre des effets néfastes sur la santé des salariés de SARL NOMADE. La prévention des risques psychosociaux représente alors une politique et sécurité primordiale au sein des entreprises.

Il ressort des constats de notre recherche que le fait de travailler sans les effets de stress, le harcèlement, la charge du travail et encore les mauvaises relations interpersonnelles qui mènent à la perturbation de la santé psychologiques des salariés, il faut que l'entreprise crée un climat de sociabilité et d'intégration et d'introduire un règlement intérieur qui vise à réduire au maximum ces facteurs

## **Conclusion générale**

---

précédents, ainsi que les relations interpersonnelles à un rôle dans l'augmentation du bonheur et du bien être.au travail.

Pour finir, il nous reste à espérer que notre recherche aurait au moins contribué à apporter un plus sur le thème de l'impact des risques psychosociaux sur le bien-être au travail, car cette représentation d'études sous forme d'une amélioration des informations avec une version nouvelle dans le traitement des phénomènes psychosociaux dans le travail.

D'après notre recherche nous avons confirmé les hypothèses secondaires ce que nous permîtes de jugé que notre hypothèse générale et confirmé « il existe un impacte des risques psychosociaux sur le bienêtre au travail ».

### **Recommandation :**

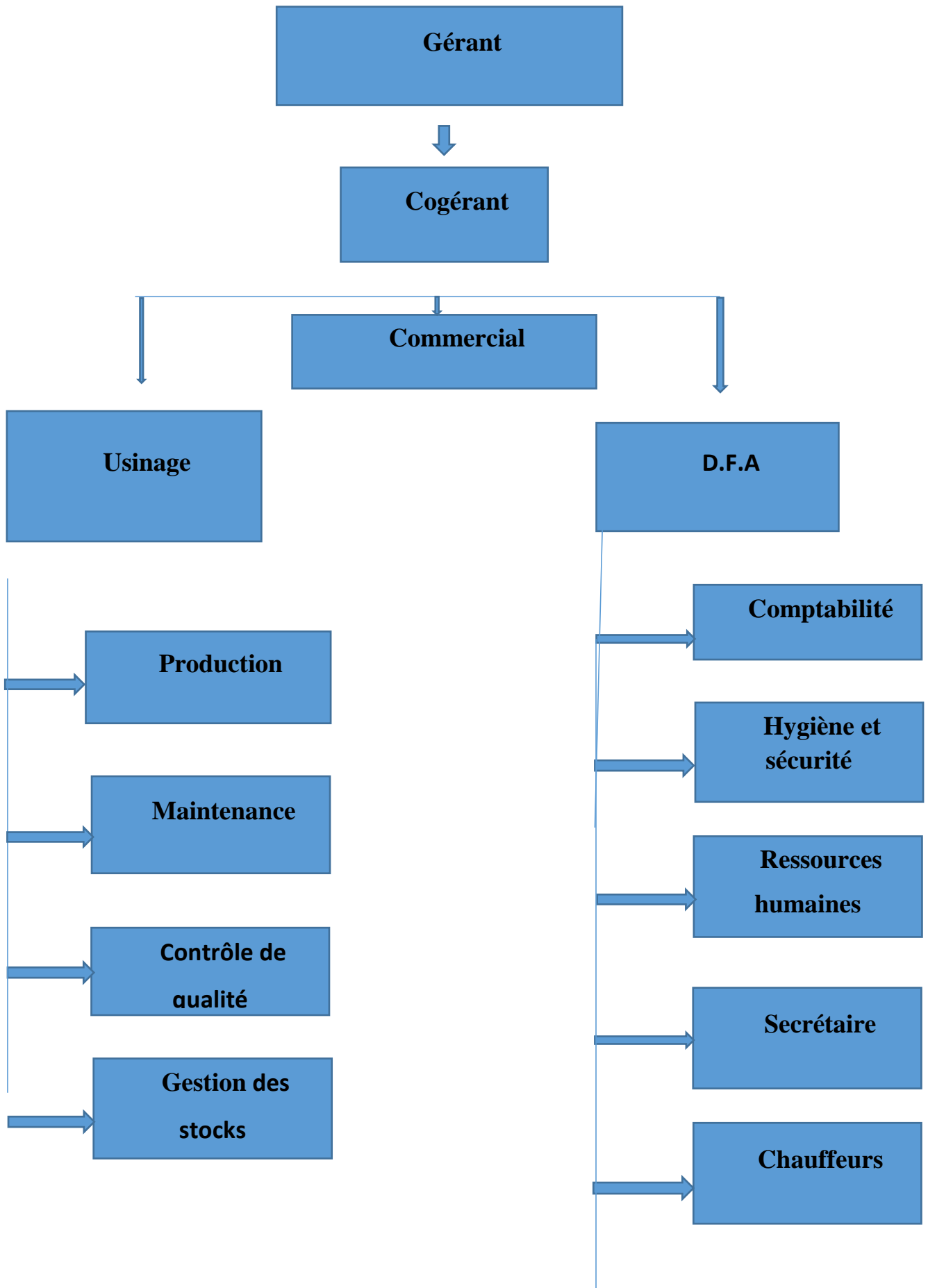
- Evaluer la charge de travail.
- Donner d'autonomie à ses salariés.
- Soutenir ses collaborateurs.
- Témoigner de la reconnaissance.
- Donner du sens au travail.
- Communiquer sur le changement.
- Agir face aux agressions externes.
- Il faut avoir un médecin de travail.





**ANNEXES**

Annexe 01 : l'organigramme



# Annexes

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

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
25	q25	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
26	q26	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
27	q27	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
28	q28	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
29	q29	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
30	q30	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
31	q31	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
32	q32	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
33	q33	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
34	q34	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
35	q35	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
36	q36	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
37	q37	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
38	q38	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
39	q39	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
40	q40	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
41	q41	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
42	q42	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
43	q43	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
44	q44	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
45	q45	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
46	q46	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
47	q47	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
48	q48	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée

Vue de données **Vue des variables** Accédez aux paramètres pour activer Windows.

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode:ON | 21:08 | 21/06/2022

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	q1	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
2	q2	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
3	q3	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
4	q4	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
5	q5	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
6	q6	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
7	q7	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
8	q8	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
9	q9	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
10	q10	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
11	q11	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
12	q12	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
13	q13	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
14	q14	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
15	q15	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
16	q16	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
17	q17	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
18	q18	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
19	q19	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
20	q20	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
21	q21	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
22	q22	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
23	q23	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
24	q24	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée

Vue de données **Vue des variables** Accédez aux paramètres pour activer Windows.

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt | Unicode:ON | 21:07 | 21/06/2022

# Annexes

Sans titre3 [Jeu\_de\_donnees4] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
36	q36	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
37	q37	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
38	q38	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
39	q39	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
40	q40	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
41	q41	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
42	q42	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
43	q43	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
44	q44	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
45	q45	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
46	q46	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
47	q47	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
48	q48	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
49	q49	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
50	q50	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
51	q51	Numérique	8	0		{1, non}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
52	domainecon	Numérique	8	0	domaine des c...	Aucun	Aucun	12	Droite	Nominales	Entrée
53	organisation...	Numérique	8	0	organisation et ...	Aucun	Aucun	19	Droite	Nominales	Entrée
54	santéetbien	Numérique	8	0	santé et bien etre	Aucun	Aucun	14	Droite	Nominales	Entrée
55	vécuprofessi...	Numérique	8	0	vécu profession...	Aucun	Aucun	18	Droite	Nominales	Entrée
56	visiontra	Numérique	8	0	vision de travail	Aucun	Aucun	11	Droite	Nominales	Entrée
57	rps	Numérique	8	0	risque psychos...	Aucun	Aucun	10	Droite	Nominales	Entrée
58	bietet	Numérique	8	0	bien etre	Aucun	Aucun	10	Droite	Nominales	Entrée
59											

Vue de données **Vue des variables** Accédez aux paramètres pour activer Windows.

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt Unicode:ON

21:08 21/06/2022

Sans titre3 [Jeu\_de\_donnees4] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

Visible : 58 variables sur 58

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
12	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
13	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
17	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
18	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
19	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
20	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
21	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
22	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
23	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

Vue de données **Vue des variables** Accédez aux paramètres pour activer Windows.

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt Unicode:ON

21:10 21/06/2022

## Annexes

### Annexe 03 : les résultats de k2 calculé et la régression.

#### Tests statistiques

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8
Khi-carré	9,680 <sup>a</sup>	6,480 <sup>a</sup>	,320 <sup>a</sup>	13,520 <sup>a</sup>	28,880 <sup>a</sup>	9,680 <sup>a</sup>	,080 <sup>a</sup>	8,000 <sup>a</sup>
Ddl	1	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,002	,011	,572	,000	,000	,002	,777	,005

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

#### Tests statistiques

	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19
Khi-carré	8,000 <sup>a</sup>	28,880 <sup>a</sup>	38,720 <sup>a</sup>	23,120 <sup>a</sup>	15,680 <sup>a</sup>	13,520 <sup>a</sup>	13,520 <sup>a</sup>	20,480 <sup>a</sup>	20,480 <sup>a</sup>	11,520 <sup>a</sup>	15,680 <sup>a</sup>
Ddl	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

#### Tests statistiques

	q20	q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30
Khi-carré	,720 <sup>a</sup>	1,280 <sup>a</sup>	6,480 <sup>a</sup>	2,880 <sup>a</sup>	,000 <sup>a</sup>	,320 <sup>a</sup>	2,000 <sup>a</sup>	,080 <sup>a</sup>	22,120 <sup>b</sup>	27,160 <sup>b</sup>	5,120 <sup>a</sup>
Ddl	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
Sig. asymptotique	,396	,258	,011	,090	1,000	,572	,157	,777	,000	,000	,024

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 16,7.

## Tests statistiques

	q31	q32	q33	q34	q35
Khi-carré	2,00 0 <sup>a</sup>	32,0 00 <sup>a</sup>	2,00 0 <sup>a</sup>	32,0 00 <sup>a</sup>	25,92 0 <sup>a</sup>
Ddl	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,157	,000	,157	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

## Tests statistiques

	q36	q37	q38	q39	q40	q41	q42	q43
Khi-carré	13,520 <sup>a</sup>	11,520 <sup>a</sup>	11,520 <sup>a</sup>	8,000 <sup>a</sup>	11,520 <sup>a</sup>	5,120 <sup>a</sup>	2,000 <sup>a</sup>	23,120 <sup>a</sup>
Ddl	1	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,000	,001	,001	,005	,001	,024	,157	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

## Tests statistiques

	q44	q45	q46	q47	q48	q49	q50	q51
Khi-carré	9,680 <sup>a</sup>	25,920 <sup>a</sup>	5,120 <sup>a</sup>	6,480 <sup>a</sup>	18,000 <sup>a</sup>	13,520 <sup>a</sup>	6,480 <sup>a</sup>	,000 <sup>a</sup>
Ddl	1	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,002	,000	,024	,011	,000	,000	,011	1,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

- Les résultats de régression d'hypothèse 1 les domaines des contraintes :

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

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,902	2,008

a. Prédicteurs : (Constante), domaine des contraintes

b. Variable dépendante : bien être

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

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1816,784	1	1816,784	450,59	,000 <sup>b</sup>
	Erreur de Student	193,536	48	4,032	1	
	Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : bien être

b. Prédicteurs : (Constante), domaine des contraintes

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

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	,847	1,285		,659	,513

## Annexes

domaine des contraintes	2,341	,110	,951	21,227	,000
-------------------------	-------	------	------	--------	------

a. Variable dépendante : bien etre

- **Les résultats de régression de l'hypothèse 2 organisation de leadership :**

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

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,942 <sup>a</sup>	,887	,885	2,174

a. Prédicteurs : (Constante), organisation et leadership

b. Variable dépendante : bien etre

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

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	1783,408	1	1783,408	377,255	,000 <sup>b</sup>
de Student	226,912	48	4,727		
Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : bien etre

b. Prédicteurs : (Constante), organisation et leadership

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

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	T	
1	(Constante)	-3,218	1,608		-2,001	,051
	organisation et leadership	1,547	,080	,942	19,423	,000



## Annexes

a. Variable dépendante : bien etre

### • Les résultats de régression de l'hypothèse 3 santé :

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,780 <sup>a</sup>	,608	,600	4,050

a. Prédicteurs : (Constante), santé et bien etre

b. Variable dépendante : bien etre

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	1222,873	1	1222,873	74,542	,000 <sup>b</sup>
n de Student	787,447	48	16,405		
Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : bien etre

b. Prédicteurs : (Constante), santé et bien etre

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
	B	Erreur standard	Bêta	t	
1 (Constante)	11,937	1,885		6,333	,000
santé et bien etre	,909	,105	,780	8,634	,000

a. Variable dépendante : bien etre

### • Les résultats de régression de l'hypothèse 4 les vécus professionnels :

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,867 <sup>a</sup>	,752	,747	3,220

## Annexes

a. Prédicteurs : (Constante), vécu professionnels

b. Variable dépendante : bien etre

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régressio	1512,668	1	1512,668	145,90	,000 <sup>b</sup>
	n				1	
	de Student	497,652	48	10,368		
	Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : bien etre

b. Prédicteurs : (Constante), vécu professionnels

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	-3,938	2,637		-1,493	,142
	vécu professionnels	3,623	,300	,867	12,079	,000

a. Variable dépendante : bien etre

Annexes 04 : tableaux loi de k2

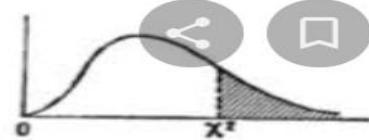
21:57

4G



Table de  $\chi^2$  (\*)

La table donne la probabilité  $\alpha$  pour que  $\chi^2$  égale ou dépasse une valeur donnée, en fonction du nombre de degrés de liberté (d.d.l.).



$\alpha$ \ d.d.l.	0,90	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,0158	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	5,412	6,635	10,827
2	0,211	1,386	2,408	3,219	4,605	5,991	7,824	9,210	13,815
3	0,584	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	9,837	11,345	16,266
4	1,064	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	11,668	13,277	18,467
5	1,610	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	13,388	15,086	20,515
6	2,204	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	15,033	16,812	22,457
7	2,833	6,346	8,383	9,803	12,017	14,067	16,622	18,475	24,322
8	3,490	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	18,168	20,090	26,125
9	4,168	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	19,679	21,666	27,877
10	4,865	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	21,161	23,209	29,588
11	5,578	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	22,618	24,725	31,264
12	6,304	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	24,054	26,217	32,909
13	7,042	12,340	15,119	16,985	19,812	22,362	25,472	27,688	34,528
14	7,790	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	26,873	29,141	36,123
15	8,547	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	28,259	30,578	37,697
16	9,312	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	29,633	32,000	39,252
17	10,085	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	30,995	33,409	40,790
18	10,865	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	32,346	34,805	42,312
19	11,651	18,338	21,689	23,900	27,204	30,144	33,687	36,191	43,820
20	12,443	19,337	22,775	25,038	28,412	31,410	35,020	37,566	45,315
21	13,240	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	36,343	38,932	46,797
22	14,041	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	37,659	40,289	48,268
23	14,848	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	38,968	41,638	49,728
24	15,659	23,337	27,096	29,553	33,196	36,415	40,270	42,980	51,179
25	16,473	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	41,566	44,314	52,620
26	17,292	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	42,856	45,642	54,052
27	18,114	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	44,140	46,963	55,476

jpcmanon - WordPress.com

Consulter

khi2 | jpcmanon

Les images peuvent être soumises à des droits d'auteur. En savoir plus

Afficher toutes les images pour le tabl...

Images similaires

Discover Ma journée Rechercher Collections Plus



## Annexe 05 : le questionnaire Les risques psychosociaux



QUESTIONNAIRE DEDI AUX SALARIES DE LA SARL NOMMADE DIT AYRIS



**Données personnelles :**

L'âge : .....

L'ancienneté professionnelle :

Le niveau d'instruction :

- 1.analphabete
- 2.primaire
- 3.moyen
- 4.secondeaire
- 5.universitaire

Situation de travail :

- 1.tetulaire
- 2.contractuel

Fonction :

**ANNEXE 1 : Domaine des contraintes**

**Charge de travail**

Prenez- vous du retard dans votre travail ? OUI  NON

Disposez-vous d'un temps suffisant pour accomplir vos taches professionnelles ?

OUI  NON

**Rythme de travail**

Travaillez-vous à une cadence tout au long de la journée ? OUI  NON

Est-il nécessaire de maintenir un rythme soutenu au travail ? OUI  NON

**Exigences cognitives**

Durant votre travail, devez-vous avoir l'œil sur beaucoup de choses ? OUI  NON

Votre travail exige-t-il que vous vous souveniez de beaucoup de choses ? OUI  NON

### Prévisibilité

Au travail, êtes-vous informé(e) suffisamment à l'avance au sujet par exemple de décisions importantes, de changements ou de projets futurs ? OUI  NON

Recevez-vous toutes les informations dont vous avez besoin pour bien faire votre travail ?

OUI  NON

### Reconnaissance

Votre travail est-il reconnu et apprécié par le management ? OUI  NON

Etes-vous traité(e) équitablement au travail ? OUI  NON

### Clarté des rôles

Savez-vous exactement ce que l'on attend de vous au travail ? OUI  NON

### Equité

Les conflits sont-ils résolus d'une manière équitable ? OUI  NON

Le travail est-il réparti équitablement ? OUI  NON

### Conflit de rôles

Au travail êtes-vous soumis(e) à des demandes contradictoires ? OUI  NON

Devez-vous parfois faire des choses qui auraient dû être faites autrement ? OUI  NON

### Soutiens social de la part du supérieur hiérarchique

Votre supérieur hiérarchique est-il disposé à vous écouter au sujet de vos problèmes au travail ?

OUI  NON

Recevez-vous de l'aide et de soutien de votre supérieur hiérarchique ? OUI  NON

### Confiance entre les salariés et le management

Le management fait-il confiance aux salariés quant à leurs capacités à bien faire leurs travaux ?

OUI  NON

Pouvez-vous faire confiance aux informations venant du management ? OUI  NON

## ANNEXE 3 : santé et bien être

### Santé auto évalué

En générale, diriez-vous que votre santé est-elle en danger ? OUI  NON

### Le stress

Avez-vous été irritable ? OUI  NON

Avez-vous été stressé ? OUI  NON

### Épuisement

Vous avez senti que vous êtes au bout de votre force ? OUI  NON

Avez-vous été émotionnellement épuisé ? OUI  NON

### Exigence émotionnelle

Votre travail vous place –t-il dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel ?

OUI  NON

Votre travail est-il éprouvant sur le plan émotionnel ? OUI  NON

### Conflit famille/travail

Sentez-vous que votre travail vous prend tellement d'énergie que cela a un impact négatif sur votre vie privée ?

OUI  NON

Sentez-vous que votre travail vous prend tellement de temps que cela a un impact négatif sur votre vie privée ?

OUI  NON

### Insécurité professionnelle

Etes-vous inquiet à l'idée de perdre votre emploi ? OUI  NON

Craignez-vous d'être muté à un autre poste de travail contre votre volonté ? OUI  NON

## ANNEXE 4: les vécus professionnels

### Sens du travail

Votre travail a-t-il du sens pour vous ? OUI  NON

Avez-vous le sentiment que le travail que vous faites est important ? OUI  NON

### Engagement dans l'entreprise

## Annexes

---

Recommanderiez-vous à un ami proche de postuler sur un emploi dans votre entreprise ?

OUI  NON

Pensez-vous que votre entreprise est d'une grande importance pour vous ? OUI  NON

**Satisfaction au travail**

Etes-vous satisfait de votre travail dans son ensemble, en prenant en considération tous les aspects ?

OUI  NON

---

## Bien être

### Bien-être

#### Votre vision du travail

1. Selon vous, le bien-être au travail peut-il exister au sein du travail ? OUI  NON
2. Etes-vous heureux dans votre travail ? OUI  NON
3. Etes-vous fier du métier que vous exercez ? OUI  NON
4. Selon vous, votre entreprise accorde-t-elle de l'importance à votre bien-être ?  
OUI  NON

#### Activité

1. Avez-vous des marges de manœuvre suffisantes pour bien faire votre travail ?  
OUI  NON
2. Est-ce que votre travail vous propose des défis intéressants ? OUI  NON
3. Est-ce que quelqu'un au travail encourage votre développement  
Professionnel ? OUI  NON

#### Lien :

1. Y-a-il une bonne coopération entre les collègues au travail ? OUI  NON
2. Dans l'ensemble des salariés, se font ils confiance entre eux ? OUI  NON
3. Recevez-vous de l'aide et du soutien de vos collègues ? OUI  NON
4. Vos collègues se montrent ils ont l'écoute de vos problèmes au travail ?  
OUI  NON

#### Confort

1. Travaillez-vous dans des bonnes conditions ? OUI  NON
  2. Pensez-vous que le bien-être du salarié soit source de performance pour l'entreprise ?  
OUI  NON
  3. Est-ce que votre espace du travail est suffisamment lumineux, propre, aéré et chauffé ?  
OUI  NON
  4. Votre lieu du travail, vous procure une sensation de confort ? OUI  NON
  5. Est ce que votre entreprise vous procure des équipements protection individuels gants de protection, lunettes, casque... ? OUI  NON
-





**LISTE BIBLIOGRAPHIQUE**

## Liste bibliographique

---

### Références bibliographie :

#### 1/ Ouvrages

1/ Ariane Bilheran, Patrice Adam, **Risques psychosociaux en entreprises, les solutions psychologiques et juridiques**, édition Armand colin.

2/ Anger Mauris, **1997 initiation pratique a la méthodologie des sciences humains**, édition casbah-Algérie.

3/ Aristote, **1997 éthique a nicomaque**

4/ Bachelard Oliver, **Avril 2017 le bien-être au travail, préface de Nathalie Loiseau**, Edition presses L'EHESP.

5/ Charles-André Pigeot, Romain pigeot, **le guide du bien-être au travail, chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations, université Laval**, éditeur Eyrolles, Québec.

6/ Dagenais-Desmarais Véronique, **Mars 2010 du bien-être psychologique au travail : fondement théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit, Département de psychologie, faculté des arts et des sciences, université de Montréal.**

7/ Diener, E. **1984 subjective well-being. Psychological bulletin.**

8/ Dagenais-Desmarais Véronique, **2008 Bien-être psychologique au travail : Lumière sur la face cachée de la santé psychologique au travail. In 15th conference of industrial-organisational psychology. Entre tradition et innovation.**

9/ Éric Savarese, **avril 2006 méthodes des sciences sociales**, Edions Ellipses

10/ Frédéric Chapelle, **collection aide-mémoire risques psychosociaux et qualité de vie au travail en 36 notions**, Edition : Dunod.

11/ Franck Brillet- isabelle sauviat- Emilie SOUFFLET, **2017 Risques psychosociaux et qualité de vie au travail.**

12/ JOSS M artel M.BA, **2003 la santé psychologique au travail, de la définition du problème aux solutions.** Edition LAVAL, Québec.

13/ Jean Vaillant, **2005 initiation à la théorie de l'échantillonnage.**

## Liste bibliographique

---

14/J. VRIN, 1997 librairie philosophique paris. France .IN IBID.

15/Julien-Daniel Guelfi, Frédéric Rouillon, mars 2012 manuel de psychiatrie, 2<sup>ème</sup> Edition.

16/Jessica GARDEN, 2014 mémoire de mieux-vivre en entreprise - du bien-être personnel a l'efficacité professionnelle.

17/ Helene LABRUNIE, Décembre 2014 mémoire de l'école des Hautes Etudes en Santé Publique.

18/Loïc Lerouge, Octobre 2009 risques psychosociaux au travail, Edition le Harmattan.

19/ Marc-Adelard Trembly, 1968 professeur d'anthropologie, initiation à la recherche dans les sciences humaines, Université Laval, Québec.

20/Mireille Barthod-Prothade, 2012 le bien-être donne-t-il du sens au travail ? dans revue internationale de psychologie et de gestion des comportements organisationnels.

21/Pierre-Éric SUTTER, 2021 encourager le bien-être au travail ,3<sup>eme</sup> Edition.

22/Roland COUTANCEAU- Rachid Bennagadi et Serge Bornstein, 2016 De la souffrance au travail au management qualitatif, édition Dunod, paris.

23/Robert.N, bien-être au travail, une approche centrée sur la cohérence de rôle, INRS.

24/Sylvain Leduc, Gerard Vlléry, 2012 que sais-je ? les risques psychosociaux, éditions : presses universitaires de France.

25/Tristan Mazet, Mai 2014 rapport sur le bien-être au travail, a l'intention de Jean-Michel Maurel, président Directeur General de la société les techniciens de l'eau.

26/Victor E. FRANKL, janvier 2006 découvrir un sens à sa vie, les éditions de L'HOMME.

27/Yves Graset- Michel Debout- sabrina Rouat- Olivier Bachelard, Septembre 2011 risques psychosociaux au travail, 2<sup>eme</sup> Edition.

## Liste bibliographique

---

### 2/ Les articles :

1/ Actes officiels de l'organisation mondiale de la santé, no 2, 1946.

2/ Dugas Ninon, Jean-Pierre Brun, january 2005 article la reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens.

3/ Daniels Kevin, February 2000 article of measures of five aspects of affective well-being at work, Human Relations, 53(2).

4/ Danna Karen, Ricky W Griffin, june 1999 article of health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature, journal of management.

5/ Franck BIETRY, Jordane CREUSIER, Mars 2013 article de proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET) revue de la gestion des ressources humains, (1).

6/ Ilona Boniwelle, Justine Chabanne, avril 2017 article de la psychologie appliqué au travail.

7/ Marie-Pierre FEUVRIER, mars 2014 article de bonheur et travail oxymore ou piste de management stratégique de l'entreprise (MANAGEMENT & AVENIR- N°68).

8/ Mounia ORABI, Chafik BENTALEB, 2015 le bien-être au travail au maroc : Essai de contextualisation, groupe de recherche en Gestion des Organisations Ecole Nationale de Commerce et Gestion, Marrakech.

9/ Warr Peter, 1999 article of the measurement of well-being and other aspects of mental health, journal of occupational psychology, 63(3).

### 3/ Les thèses :

1/ Nathalie BERNARD, mai 2016 thèse du bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes.

### 4/ Dictionnaires :

1/ Dictionnaire le petit Larousse illustré, édition Larousse, France, 2015.

### 5/ Document de l'organisme :

Document interne de SARL NOMADE (production de l'eau de source)