

Université Abderrahmane mira de Bejaia



Faculté des Sciences Humaines et sciences Sociales

Département de psychologie et d'orthophonie

THEME

Le rôle des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les salariés de SARL NOMADE(AYRIS) à AKBOU.

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master

Option : Psychologie de travail et de l'organisation et GRH

Réalisé par :

- M^{elle} BARACHE Ouzna.

- M^{elle} BENSADALLAH Cylia.

Encadré par:

Mme: AIT OUARES Lila

Année Universitaire 2023/2024.

Remerciement

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à notre promotrice, Mme Ait Ouares Lila, pour sa précieuse guidance, son soutien constant et ses conseils éclairés tout au long de notre parcours de recherche. Sa passion et son expertise ont été essentielles pour la réalisation de ce mémoire.

Nous souhaitons également adresser nos remerciements au personnel de l'entreprise de SARL NOMADE "AYRIS" de AKBOU pour leur coopération et leur disponibilité lors de la collecte des données. Leur participation active et leur engagement ont grandement contribué à la réussite de notre étude.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers tous les enseignants de notre parcours d'éducation, qui ont partagé leurs connaissances et leur expérience, et qui ont contribué à notre développement académique et professionnel. Leurs enseignements nous ont permis d'acquérir les compétences nécessaires pour mener à bien ce travail de recherche.

Enfin, nous souhaitons remercier chaleureusement toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont apporté leur soutien et leurs encouragements tout au long de ce projet. Leurs mots d'encouragement et leur confiance en notre travail ont été une source de motivation inestimable.

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance envers tous ceux qui ont contribué de quelque manière que ce soit à la réalisation de ce mémoire. Votre soutien et votre collaboration ont été d'une valeur inestimable, et nous vous en sommes profondément reconnaissants.

Merci à tous pour votre précieuse contribution et vos vœux de réussite. Votre soutien a été essentiel et nous a permis de mener à bien ce travail de recherche

Dédicaces

*Avant tout je tiens à remercier Dieu le plus puissant pour
m'avoir donné la force et la patience afin de réaliser ce
modeste travail que je dédie particulièrement à :*

*Ma chère mère adorée qui s'est sacrifiée pour mon
éducation et ma réussite et de lui dire que tu es pour moi
ma meilleure école et mon meilleur professeur.*

*Mon père comme témoignage de ma reconnaissance
pour ses efforts dont je serais toujours redevable et
l'intérêt qu'il n'a jamais cessé de porter à mes études.*

Mon adorable frère Yacine et sa femme Souad.

Mes chères sœurs Assia, Yasmina, Nihad, Dalila.

Mes nièces Dina et Maya ainsi que mes neveux Yanis, Samy, Jad et Dylane.

Et à mes très chères amis ainsi mes cousins et cousines et Ma binôme Cylia.

OUZNA



Dédicaces

Je dédite ce travail

*À ma mère pour son amour, ses encouragements et ses sacrifices
À celui qui s'est changé la nuit e jour pour m'assurer les bonnes conditions mon
cher père*

*À mon frère Zahir, mon bras droit, et ma petite sœur Lycia, ma source de soutien
et de réconfort.*

*À mon mari, Mehani, la personne la plus chère à mon cœur, je te remercie pour
ton soutien pour ta patience, son réconfort et ses encouragements. Je oublierai
jamais tout ce que tu as fait pour moi.*

*Un grand merci également à ma belle famille, les Boumeraou, pour ma avoir
accueillie chaleureusement et pour leur soutien indéfectible.*

*À ma cousine d'amour Foufa, pour avoir été une oreille attentive, avec qui J'ai
partagé chaque
moment de mon parcours universitaire, merci du fond du cœur pour ta présence et
ton soutien inestimable.*

À ma meilleur ami Lydia qui a été toujours a mes coté.

À Wissam, pour avoir été à mes côtés et pour tes encouragements sincères, merci.

*Enfin, un immense merci à mes copines avec qui j'ai partagé chaque instant de
cette année : Cilia, Asma, Amina, Manel, Atika, Kenza, Yasmin. Votre amitié a
été un véritable soutien pour moi.*

*Et pour finir, à ma binôme Ouzna, merci pour cette complicité qui a rendu
chaque défi plus facile à surmonter.*

Merci du fond du cœur pour tout.

Cyria



Liste des abréviations:

OMS :Organisation mondial de la santé.

RPS: Risque psychosociaux.

PTSD: Post-traumatique stress disorder.

INRS:L'institut national de recherche et de sécurité.

ANACT: Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

TMS: Les troubles musculosquelettiques.

RH: Ressources humains.

TCC: Thérapie comportementale et cognitives.

GRH: Gestion des risques psychosociaux.

Sommaire

REMERCIEMENT	A
DEDICACES	B
RESUME DE LA RECHERCHE :	C
LISTE DES ABREVIATIONS:.....	D
SOMMAIRE	E
LISTE DES TABLEAUX.....	G
LISTE DES FIGURE	H
INTRODUCTION.....	I

CHAPITRE I: CADRE GENERALE DE LA PROBLEMATIQUE

1. PROBLEMATIQUE	5
2. LES HYPOTHESES DE RECHERCHE:	10
3. DEFINITION DES CONCEPTS ESSENTIELS DE L'ETUDE	11
4. LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	14
5. L'IMPORTANCE DE L'ETUDE:	14
SYNTHESE	15

CHAPITRE II : LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

PREAMBULE.....	17
1. L'HISTORIQUE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	18
2. LES FACTEURS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	19
3. LES TROUBLES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL.....	23
4. LES CONSEQUENCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DE TRAVAIL.....	35
5. LES EFFETS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SUR LA SANTE	36
6. LES FORMES DE PREVENTION DES RPS.....	39
SYNTHESE	43

CHAPITRE III : LA DETRESSE

PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL.	44
PREAMBULE.....	45
1. LES SYMPTOMES DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE	45
3. LES TYPES DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	46
4. LES FACTEURS ASSOCIES A LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL... ..	60

5. LES MODELES THEORIQUES DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	61
6. LES CAUSES DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE	67
7. LES CONSEQUENCE DE LA DETRESSE PSYCHOLOGIQUE	68
SYNTHESE	68

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV: PROCEDURES METHODOLOGIQUES

PREAMBULE.....	72
1. LA DESCRIPTION DU TERRAIN D'ETUDE.....	72
2. TYPE DE METHODE CHOISI DANS L'ETUDE:	78
3. L'ETUDE PRELIMINAIRE	79
4. DESCRIPTION DES INSTRUMENTS ET OUTILS UTILISE POUR LA COLLECTE DE DONNEES:	81
5. L'ECHANTILLON (CARACTERISTIQUE DE LA POPULATION ETUDIER)	85
SYNTHESE	91

CHAPITRE V : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

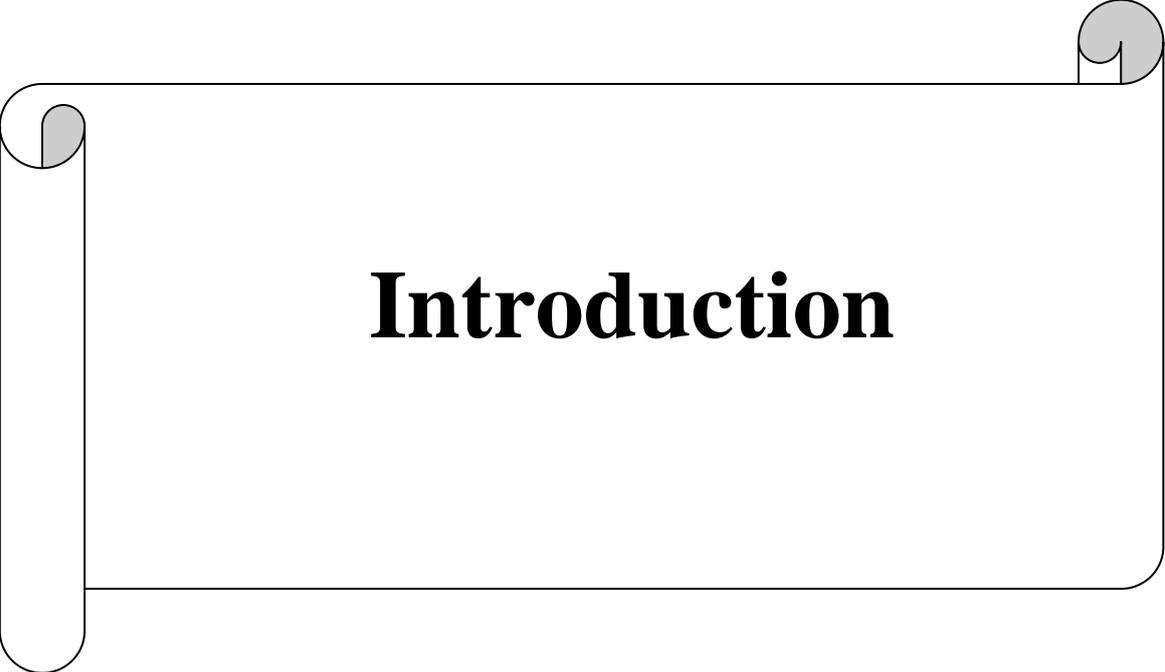
PREAMBULE.....	93
1. PRESENTATION DES RESULTATS	93
2. DISCUSSIONS DES RESULTATS	104
CONCLUSION GENERALE	113
LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE:	117
ANNEXES	

Liste des tableaux

Tableau 01: la difference entre la depression, l'anxiete et le troubles du stress post-traumatique en termes de symptomes	59
tableau 02: les consequences de la detresse psychologique.	68
tableau 03: coherence interne	82
tableau 04: statistiques de fiabilite	82
tableau 05: coherence interne	83
tableau 06: statistiques de fiabilite	83
tableau 07: presentation et analyse des resultats de la premiere hypothese selon le coefficient de regression lineaire simple.	94
tableau 08: coefficient beta pour la contribution du domaine des contraintes au travail.	95
tableau 10: coefficient beta pour la contribution du organisation et leadership.....	97
tableau 11: presentation et analyse des resultats de la troisieme hypothese selon le coefficient de regression lineaire simple.	99
tableau 12: coefficient beta pour la contribution du sante et bien-etre.	100
tableau 13: presentation et analyse des resultats de l'hypothese generale selon le coefficient de regression lineaire simple.	101
tableau 14: coefficient beta pour la contribution du risques psychosociaux sur le trouble de la detresse psychologique:.....	102

Liste des figure

Figure 01: les facteurs des risques psychosociaux	19
figure 02: facteurs, troubles, consequences des risques psychosociaux.....	39
figure 03: les formes de prevention des rps.....	42
figure 04: la repartition des membres de l'echantillon selon le sexe.	86
figure 05: la repartition des membres de l'echantillon selon l'age.	86
figure 06: la repartition des membres de l'echantillon selon niveau d'instruction.....	87
figure 07:la repartition des membres de l'echantillon selon la situation familial.	88
figure 08: la repartition des membres de l'echantillon selon annee d'experience.	89
la figure n° (8) presente une repartition en quatre tranches qui represente l'experience des employes de sarl nomade "ayris" a akbou.	89
figure 09: la repartition des membres de l'echantillon selon les categories socioprofessionnelles.	90
figure 10: presentation d'histogramme de la contribution de la variable independante domaine des contraintes au travail sur la variable dependante detresse psychologique.	95
figure 11: presentation d'histogramme de la contribution de la variable independante organisation et leadership sur la variable dependante detresse psychologique.....	98
figure 12: presentation d'histogramme de la contribution de la variable independante sante et bien-etre sur la variable dependante detresse psychologique.....	100
figure 13: presentation d'histogramme de la contribution de la variable independante sante et bien-etre sur la variable dependante detresse psychologique.....	103



Introduction

Introduction

Les environnements de travail modernes exposent souvent les employés à divers risques psychosociaux susceptibles d'avoir des conséquences néfastes sur leur santé mentale. Les risques psychosociaux sont définis comme les aspects liés au travail pouvant avoir un impact négatif sur la santé psychologique des travailleurs. Ils englobent une variété de facteurs tels que la charge de travail excessive, les conflits interpersonnels, l'insécurité de l'emploi, le manque de soutien social et le déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses obtenues. (Vézina & all., 2004).

Ces risques psychosociaux au travail sont devenus une préoccupation majeure pour les entreprises et les organisations. Découlant de facteurs liés à l'environnement de travail, à l'organisation du travail et aux relations interpersonnelles, ils peuvent avoir des conséquences graves sur la santé mentale des employés. L'une des manifestations les plus courantes est l'apparition de troubles de détresse psychologique tels que l'anxiété, la dépression et le stress (Siegrist & all., 2004).

Les risques psychosociaux peuvent prendre diverses formes : surcharge de travail, insécurité d'emploi, conflits interpersonnels, harcèlement moral, manque de soutien social. Chacun de ces facteurs contribue à l'épuisement émotionnel, à la perte de motivation et à la détérioration de la santé mentale des employés (Stansfeld & Candy, 2006).

De nombreuses études ont exploré le lien entre l'exposition prolongée à ces risques psychosociaux et l'apparition de troubles de détresse psychologique chez les employés. La détresse psychologique se manifeste par des symptômes tels que l'anxiété, la dépression, l'irritabilité, les troubles du sommeil et la fatigue

chronique, affectant la productivité, la performance et le bien-être général des travailleurs. (Leka & Jain, 2010).

Face à cet enjeu, la prévention et la gestion des risques psychosociaux sont devenues prioritaires. Des stratégies d'intervention comme la formation des gestionnaires, la promotion du soutien social et l'amélioration de l'organisation du travail ont été mises en place pour réduire leur impact. Cependant, des efforts supplémentaires de sensibilisation auprès des employeurs et des employés restent nécessaires pour prendre pleinement conscience des conséquences potentielles de ces risques.

Le premier chapitre de ce mémoire sera consacré à l'introduction générale de la problématique, comprenant la présentation de notre problématique de recherche ainsi que nos hypothèses. Nous discuterons également des objectifs qui ont motivé le choix de ce thème, et nous définirons certains concepts clés liés à notre sujet. Enfin, nous expliquons l'objectif et l'importance de notre étude.

Le deuxième chapitre présente les éléments liés à la première variable de notre recherche, en commençant par l'histoire des risques psychosociaux et en mettant l'accent sur les éléments des risques psychosociaux .

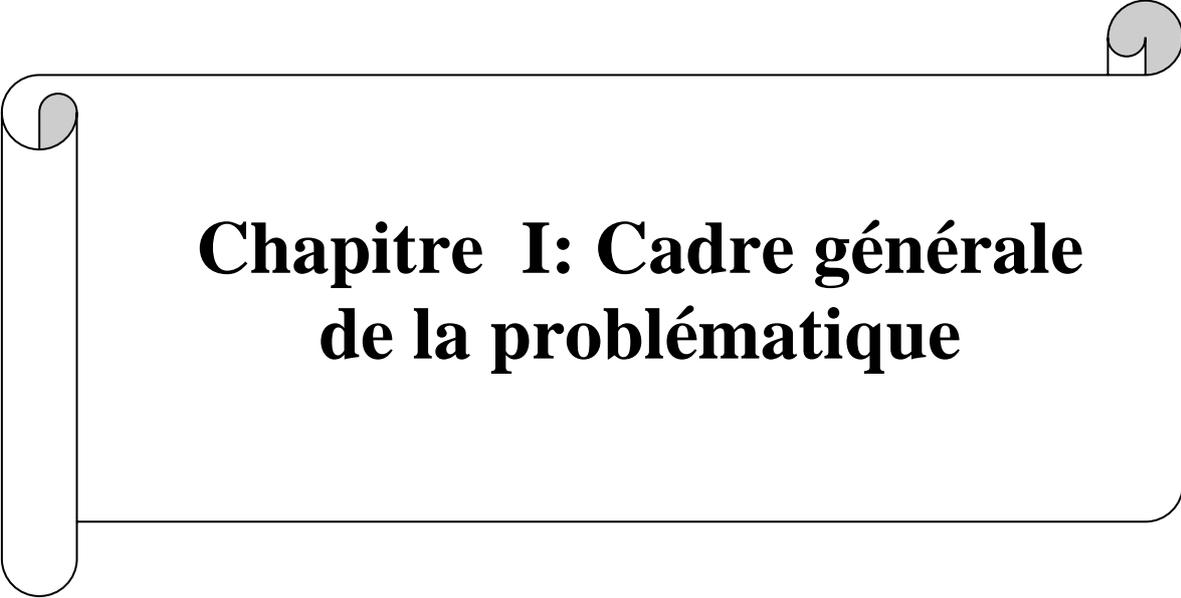
Le troisième chapitre se concentre sur les éléments de la deuxième variable, où nous allons examiner le trouble de la détresse psychologique chez les employés , ainsi que son aspects spécifiques .

La partie pratique sera subdivisée en deux chapitres. Le quatrième chapitre sera dédié à la présentation du cadre méthodologique, comprenant des informations sur l'organisme d'accueil de notre étude, la présentation de l'échantillon de participants, ainsi que les techniques de traitement des données.

Le cinquième et dernier chapitre se concentre sur l'analyse des données fournies et les résultats de notre recherche, a la fin de cette recherche nous avons suggéré des recommandations telle que :Évalue la charge de travail, donner

d'autonomie à ses salaires, soutenir ses collaborateurs ,témoigner de la reconnaissance, donner du sens au travail, Il faut avoir un médecin de travail.

.



Chapitre I: Cadre générale de la problématique

1. Problématique

De nos jours, le monde du travail est devenu de plus en plus exigeant et complexe, ce qui a entraîné une augmentation des risques psychosociaux au sein des entreprises. Les risques psychosociaux touchent les entreprises de travail et surtout la ou il ya la charge de travail et beaucoup de responsabilité et parmi ces risques on trouve le stress, la violence, le harcèlement morale, et le burn-out. (**Bodier, 2011**)

La notion de risques psychosociaux au travail désigne des risques pour la santé créés par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques. Largement utilisée, elle n'a pas pour autant une acception claire et univoque dans l'usage qu'en font les acteurs sociaux.par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques. (**Bodier, 2011**).

Selon « Michel Gollac » «les risque pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et rationnels susceptible d'interagir avec le fonctionnement mental». (**Gollac,2012**)

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

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.

Les risques psychosociaux désignent une catégorie de risques professionnels qui inclut le stress, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences et les discriminations Souvent opposés aux risques physiques, leurs conséquences

relèvent à la fois de risques pour la santé mentale, pour la santé physique et pour la santé sociale. Ils traduisent des atteintes à la dignité puis une dégradation des conditions de travail dont les répercussions s'expriment, pour l'individu, en troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires, maladies gastro-intestinales, dépression, burn-out, mal-être, souffrance, suicides, et parmi ces facteurs on trouve le stress .

Le stress c'est l'un des réactions physiques et physiologiques de l'organisme , face à une situation particulière, que l'on dit stressante, et ou des facteurs de stress; il peut concerner le monde le plus généralement sur une courte durée , une situation de stress chronique est cependant pathologique.(**Delphine & Waquier,2017.**).

Le stress est considéré comme la maladie du siècle, il menace tous les individus sans exception, c'est un état qui contrebalance l'équilibre du corps humain son ampleur est déterminée par l'évaluation de la situation par l'individu lui-même ; de nos jours, les défis, les obstacles et les difficultés rencontrés au quotidien sont générateurs de pression et de stress.(**Jocelyne et al, 2001.**)

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. (**Louis. 1999.**)

Un état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou de dysfonctionnement au niveau physique/ou sociale et qui est la conséquence de fait que les travailleurs ne sont pas au mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posés par leur situation de travail.(**Claude,2003.**)

Le stress est le résultat d'une tension passagère, le burn-out de tensions continues, soutenues, durables, le burn-out, contrairement au stress, s'applique spécifiquement au travail.(S, buunk.1996)

En contraste, pour l'OMS, 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.(C,Hirigoyen,2016).

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 (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).

Le modèle de karasek a élaboré un outil valide et reconnue comme l'un des principaux outils d'évaluation des facteurs de la détresse psychologique 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 mental 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).

Les risques psychosociaux au travail représentent un enjeu majeur de santé publique, affectant la santé mentale et le bien-être des individus. Ils se caractérisent par des conditions et des facteurs présents dans l'environnement professionnel qui peuvent avoir un impact significatif sur la santé psychologique des travailleurs. Parmi les conséquences les plus préoccupantes des risques psychosociaux figure l'apparition de troubles de la détresse psychologique, tels que l'anxiété, la dépression et le trouble de l'état de stress post-traumatique (PTSD) .

les risques psychosociaux au travail peuvent exercer une pression significative sur la santé mentale des individus, en augmentant le risque de développer des troubles psychologiques tels que l'anxiété, la dépression et PTSD. Il est donc essentiel pour les employeurs de reconnaître, de prévenir et de gérer ces risques afin de promouvoir un environnement de travail sain et favorable à la santé mentale de leurs employés.

L'impact entre les risques psychosociaux (RPS) et le trouble de la détresse psychologique chez les salariés est un sujet important dans le domaine de la santé au travail. Les RPS sont des facteurs de stress liés à l'environnement de travail, tels que la charge de travail, les exigences émotionnelles, le manque de soutien social, la mauvaise qualité des relations interpersonnelles, la faible autonomie et la mauvaise conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. (J.-P., & Lasfargues, G.2005)

Une méta-analyse réalisée par Stansfeld et Candy (2006) a montré que les facteurs de risques psychosociaux au travail (haute demande, faible latitude décisionnelle, faible soutien social, efforts élevés/récompenses faibles) sont

associés à une prévalence plus élevée de détresse psychologique. (Stansfeld & Candy 2006)

Les RPS peuvent contribuer au développement d'un trouble de la détresse psychologique, qui est un état de souffrance émotionnelle et mentale caractérisé par des symptômes tels que l'anxiété, la dépression, l'irritabilité, la fatigue, l'insomnie, la perte d'appétit et la perte de plaisir dans les activités quotidiennes. Les RPS peuvent également aggraver les symptômes d'un trouble de la détresse psychologique pré existant.

Les mécanismes par lesquels les RPS contribuent au développement d'un trouble de la détresse psychologique ne sont pas entièrement compris, mais il est probable qu'ils impliquent une combinaison de facteurs biologiques, psychologiques et sociaux. Les RPS peuvent activer le système de stress de l'organisme, entraînant des changements dans les niveaux d'hormones et de neurotransmetteurs qui peuvent affecter l'humeur, le sommeil, l'appétit et l'énergie. Les RPS peuvent également contribuer à des pensées et des comportements négatifs, tels que l'évitement, la rumination, la catastrophisation et l'isolement social, qui peuvent augmenter les symptômes d'un trouble de la détresse psychologique.(www.frontiersin.org,2015)`

Selon Niedhammer et al. (2013), les contraintes psychologiques, l'insécurité de la situation de travail et les comportements hostiles sont de puissants prédicateurs de la dépression et de l'anxiété chez les travailleurs. (Niedhammer et &all.2013)

Il est important de prévenir et de gérer les RPS dans le milieu de travail pour prévenir le développement d'un trouble de la détresse psychologique chez les salariés. Les employeurs peuvent mettre en place des mesures de prévention et de gestion des RPS, telles que l'évaluation des facteurs de risque, la formation des managers et des salariés, l'aménagement des horaires de travail, la promotion de

la communication et du soutien social, et l'accès à des services de santé mentale. Les salariés peuvent également prendre des mesures pour gérer leur stress et leur bien-être mental, telles que la pratique de techniques de relaxation, l'exercice physique, la gestion du temps, la communication ouverte et le soutien social.(OMS,2022)

Puisque notre choix de thématique s'est basé sur les risques psychosociaux et son impact sur le trouble de la détresse psychologique, Nous avons formulé les questions de recherche suivantes:

- Existe-t-il un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS),?
- Le Domain des contraintes influence-il sur le trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) ?.
- L'organisation du leadership influence-il sur le trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) ?.
- Existe-il un impact entre la santé et bien-être sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS)?.

2. Les hypothèses de recherche:

➤ Hypothèse générale :

Il existe un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS).

➤ Hypothèse secondaire:

- **H₁:** Le Domaine des contraintes influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS).
- **H₂:**L'organisation du leadership influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS).

- **H₃**: Il existe un impact entre la santé et bien être sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS).

3. Définition des concepts essentiels de l'étude

3.1. Définition de risque

Selon le dictionnaire Larousse : « Le risque est la possibilité ou probabilité d'un fait, d'un évènement considéré comme un mal ou un dommage. Ou un danger, inconvénient dans une action qui pourrait apporter un avantage mais qui supporte l'éventualité d'un danger »(**Dictionnaire Larousse,2022**)

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

Margossiane Nichan « l'éventualité d'un évènement 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 évènement grave » (N, **Margossiane, 2003**).

Donc on peut définir le risque comme étant des menaces, des effets négatifs ou des problèmes qui peuvent se produire à la suite d'un évènement ou d'une action dans une entreprise ou une organisation.

3.3. Définitions des risques psychosociaux

Selon Gérard Valléry (2012) « 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 » (**Valléry, Paris, 2012**)

Selon le centre de la recherche l'INRS les risques psychosociaux (RPS) « correspondent à des situations de travail où sont présents du stress, des violences

internes (harcèlement moral, conflits) ou des violences externes (insultes, menaces, agressions) ». (Institut national de recherche et de sécurité, 2010)

La définition proposée par le collège d'expertise sur le suivi des RPS : « c'est des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». (Valléry, 2012)

Selon l'ANACT: « le champs psychosocial renvoie à des aspects psychologiques de la vie sociale au travail. Les troubles psychosociaux (stress, violence..) apparaissent lorsqu'il y'a un déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son environnement de travail. Les conséquences de ce déséquilibre sont multiples sur la santé physique et psychique » (Jean-Marie & all, 2009).

Les risques psychosociaux sont des risques qui mettent en danger l'intégrité physique et la santé mentale du travailleur, et on peut les résumer comme suit : le stress, la violence, le harcèlement moral, l'épuisement professionnel etc.

3.4. Définition opérationnelle des risques psychosociaux

Dans notre étude, les risques psychosociaux font référence à la présence de ce type de risque dans l'entreprise SARL NOMADE AYRIS à AKBOU, où les travailleurs effectuent des rotations en équipes. Cela signifie qu'ils occupent leurs postes de travail pendant une période de 24 heures. Les risques psychosociaux dans notre étude représentent les réponses obtenues des salariés de SARL NOMADE sur l'échelle des RSP d'Emilie Duret et all 2012, qui contient 3 AXE qui sont : axe 01 (domaine des contraintes), axe 2 (Organisation et leadership), axe 3 (santé et bien-être).

3.5. Définition de la détresse

Selon le Larousse médical, la détresse se définit comme "un état de souffrance psychique intense lié à une situation ou à un événement vécu comme une menace pour l'intégrité de la personne, dépassant ses capacités d'adaptation et de défense habituelles." (Dictionnaire Larousse, 2023)

La détresse est un sentiment d'impuissance et de souffrance psychologique ressenti par une personne incapable de s'adapter à des facteurs de stress, qui provoquent chez elle des constantes physiologiques anormales. (Office québécois de la langue française, 2018)

3.6. Définition de la détresse psychologique au travail

La détresse psychologique se définit comme un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux répartis sur un continuum de temps (Marchand, 2004).

Selon Perreault (1987) « la détresse psychologique est à l'ensemble de la santé mentale est à l'ensemble des maladies infectieuses: un symptôme mesurable, signe évident d'un problème de santé, mais qui ne peut à lui seul éclairer sur l'étiologie et la sévérité du problème auquel il se rattache » (Perreault, 1987).

Postel et Mellier (1999) définit la détresse psychologique comme un « sentiment de délaissement, d'abandon, ressenti dans une situation critique, nécessitant une aide extérieure et ou amenant un sujet à demander de l'aide, un secours social ou psychologique » (Postel et Mellier, 1999).

Selon Perreault (1987) « la détresse psychologique est à l'ensemble de la santé mentale ce que la fièvre est à l'ensemble des maladies infectieuses: un symptôme mesurable, signe évident d'un problème de santé, mais qui ne peut à lui seul éclairer sur l'étiologie et la sévérité du problème auquel il se rattache » (Perreault, 1987).

Selon Massé elle se définit comme un état subjectif incluant des symptômes liés à l'anxiété, l'agressivité, la dépression, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social et à des problèmes cognitifs. (Massé, 1998).

3.7. Définition opérationnelle de la détresse psychologique

Dans notre étude, le trouble de la détresse psychologique représente les troubles mentaux chez les employés SARL NOMADE AYRIS à AKBOU, Dans cette étude on parle de la dépression, de l'anxiété et des troubles de stress post-traumatique, sachant que la présence et le degré de trouble de la détresse psychologique défini à partir de l'échelle de Kessler et al 2003 et l'indice de détresse psychologique(EQSJS) en 2012.

4. Les objectifs de la recherche

Les objectifs sont les suivants :

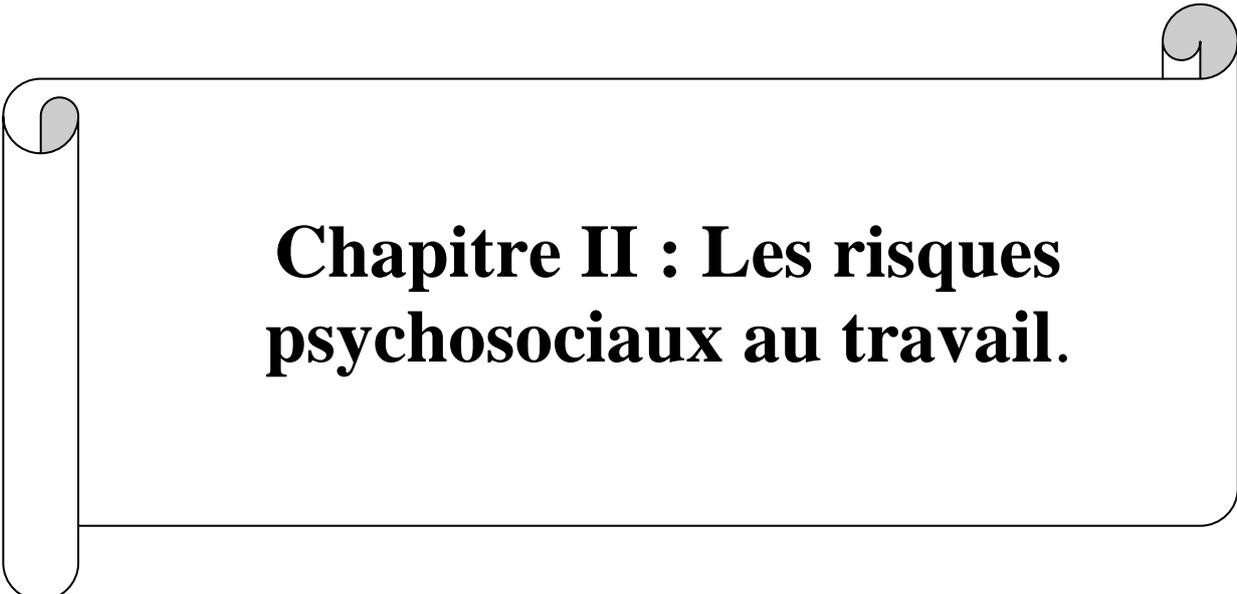
- Examiner les sources des risques psychosociaux au sein des entreprises.
- Identifier les facteurs de risque psychosociaux dans le milieu de travail.
- Ressortir la conception que les employés souffrent au sein des entreprises.
- Evaluer comment les conséquences des risques psychosociaux influencent la détresse psychologique chez employés.

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.
- Comprendre comment les RPS influencent sur le trouble de la détresse psychologique chez les employés au sein de l'entreprise société à responsabilité limitée SARL NOMAD «AYRIS ».

Synthèse

Dans le cadre général de la problématique, nous avons présenté la problématique, les hypothèses, la définition des concepts essentiels de l'étude, les objectifs de notre recherche et montré l'importance de l'étude pour bien mener notre recherche.



Chapitre II : Les risques psychosociaux au travail.

Préambule

Dans le deuxième chapitre, nous explorerons l'histoire des risques psychosociaux, un domaine d'étude crucial dans la préservation du bien-être au travail, nous examinons dans les différents facteurs de risques psychosociaux, en passant par les troubles émotionnels et les incertitudes professionnelles. Décortiquer les éléments constitutifs de ces risques, des exigences émotionnelles au manque d'autonomie, nous permettra de mieux appréhender les défis auxquels sont confrontés les travailleurs et les organisations. Nous analyserons en profondeur les troubles psychosociaux, des manifestations du stress aux implications dévastatrices de l'épuisement professionnel et des violences au sein de l'entreprise.

Par-delà la simple identification des risques et des troubles, nous étudierons également les conséquences de ces derniers, tant pour les individus que pour les entités professionnelles. Les impacts sur la santé mentale et physique des travailleurs, ainsi que sur la santé globale des entreprises, seront scrutés avec attention.

Enfin, nous aborderons les stratégies de prévention des risques psychosociaux au travail, puis les approches primaires, secondaires et tertiaires pour promouvoir un environnement de travail sain et équilibré. En unissant nos efforts dans la compréhension et la prévention des risques psychosociaux, Ce chapitre fournira ainsi une vision globale du RPS, en abordant tous les aspects essentiels pour mieux comprendre cette réalité professionnelle.

1. L'historique des risques psychosociaux

En 1998 au congrès de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) , puis dans la seconde partie des années 2000 sur le plan national, l'expression « risques psychosociaux au travail » (RPS) s'est progressivement développée dans la sphère politique, juridique et académique, mettant en relief un intérêt exponentiel autour de ce phénomène. La conférence sociale sur les conditions de travail du 4 Octobre 2007 a permis de lancer l'élaboration d'un rapport visant à identifier, quantifier et suivre les RPS , Dans la continuité de ce rapport, une séance du Conseil d'orientation des conditions de travail spécifiquement dédiée aux RPS s'est déroulée le 9 Octobre 2009. De plus, le rapport sur le bien-être au travail , la mission d'information sénatoriale de 2010 portant sur la question du mal-être au travail ,la mission d'information de l'Assemblée Nationale de 2011 sur les RPS, le rapport du Collège d'expertise sur le suivi de ces risques, mais également le « Plan Santé Travail » (2005-2009 et 2010-2014) et le « Plan Darcos », obligeant les entreprises de plus de mille salariés à engager des négociations sur la prévention du stress au travail, constituent autant d'éléments soulignant l'importance du phénomène RPS dans le débat public et politico-médiatique, ces risques devenant un enjeu de santé publique. Les débats juridiques se sont également progressivement saisis de ce phénomène, même s'il n'existe toutefois pas de définition juridique des RPS , la directive européenne du 12 Juin 1989 sur l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs et sa transposition en droit français par la loi du 31 Décembre 1991, la loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 sur la question de la santé mentale et du harcèlement moral, les accords-cadres européens du 8 Octobre 2004 et du 15 Décembre 2006 sur le stress et les violences au travail, ainsi que l'avancée de la jurisprudence élargissant l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de RPS témoignent de l'intérêt croissant de ce phénomène pour le législateur. **(H, Labrunie, 2004).**

2. Les facteurs des risques psychosociaux

Selon Leduc le suivi des risques psychosociaux au travail regroupe en six catégories les facteurs susceptibles de générer des risques psychosociaux chez les individus qui sont: (G. Valléry & S. Leduc2012)

Figure 01: Les facteurs des risques psychosociaux



Source: (Kibboua, M& Korichi, S,2022).

2.1. Les exigences du travail

Pour Gerard Valléry et Leduc, « Correspondent à la demande psychologique (quantité-rapidité, complexité-intensité, et morcellement- prévisibilité) ; dans ces exigences, il y'a la quantité de travail, la pression temporelle au travail, la complexité du travail et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » (Valléry&Leduc2012).

Les exigences du travail renvoient à quatre grandes dimensions:

- ✓ la quantité de travail s'apprécie en termes de volume de tâches à réaliser par agent et de temps de travail. Des volumes élevés d'heures supplémentaires, de congés ou de récupérations non pris doivent alerter .

- ✓ la pression temporelle au travail concerne les horaires atypiques, le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour faire son travail et tout ce qui est lié à la notion d'urgence. Ce terme peut renvoyer aux situations professionnelles elles-mêmes (personnel médical, forces de sécurité, travailleurs sociaux) ou aux conditions d'exercice et d'organisation des missions (pression sur les objectifs, échéances d'ordre politique, organisations du travail non anticipatrices obligeant à des rattrapages dans l'urgence) .
- ✓ la complexité du travail peut renvoyer aux missions exercées, à la législation et à la réglementation souvent foisonnantes, mais aussi à l'organisation du travail : polyvalence, suppléances, glissements de tâches .
- ✓ les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale renvoient tant aux horaires eux-mêmes qu'à leur prévisibilité, à l'éloignement domicile 3 travail, aux déplacements accentués ici par les contraintes de la mobilité inhérente au statut.

2.2. Les exigences émotionnelles

Les exigences émotionnelles font référence aux situations de tensions avec le public, au contact avec la souffrance (gestion de la douleur, de la peine...), à la dissimulation et simulation des émotions, à la crainte de violences externes et à la peur de l'erreur, la charge émotionnelle est le principal facteur responsable du syndrome de burn-out. Pour Ariane Bilharan et Patrice Adam, «la notion d'exigence émotionnelle est utile pour mesurer le coût pour la santé de ce que l'on appelle travail émotionnel. Le travail émotionnel consiste à maîtriser et façonner ses propres émotions vis-à-vis des clients. Les métiers de la vente et du soin sont particulièrement exposés à cette exigence émotionnelle.

Le travail émotionnel désigne des formes de démobilité de la subjectivité qui sont spécifiques aux métiers du service (commerce, tourisme, accueil dans les services publics, socio-éducatif, enseignement, santé etc.). L'exigence émotionnelle peut être la source des souffrances psychologique, avec des liens

certaines entre demande émotionnelle, dépression et troubles d'humeur, et avoir des répercussions sur l'expression des émotions dans la vie privée, telles que l'épuisement psychique »(Armand colin, 2011).

2.3. Le manque d'autonomie et marges de manœuvre

Pour Valléry et Leduc « Il s'agit de l'attitude décisionnelle dont dispose le travailleur. Cet aspect est aussi valable pour la possibilité de mobiliser et de développer ses compétences ou de donner son avis et d'exprimer ses attentes sur l'organisation de son travail»(Valléry G&Leduc S,2012)

Avoir très peu de liberté pour décider comment faire son travail est l'une des manifestations les plus répandues du manque d'autonomie, Travailler avec des procédures très étroitement définies et ne pas pouvoir s'en détacher est un facteur de stress fréquemment identifié dans nombres d'activités. L'absence de marge de manœuvre dans l'exécution des tâches augmente considérablement le stress, tout comme ne pas pouvoir donner son avis ni exprimer ses attentes sur l'organisation ou les changements dans son travail. Ne pas avoir la possibilité d'employer et de développer ses compétences est également un enjeu important pour la santé mentale au travail. (Institut national de recherche et de sécurité, 2013)

2.4. Les rapports sociaux et les relations de travail

Pour Valléry et Leduc « Rendent compte de la coopération et du soutien social de la part des collègues et de la part de la hiérarchie. Le harcèlements inscrit dans ce cadre, tout comme le manque de reconnaissance et l'incertitude provoquée par le manque de clarté du management , Les rapports sociaux et les relations de travail à une profession sur le travail des salariés qui s'appuyé sur le soutien au milieu de travail et la reconnaissance.

Les relations avec l'équipe, les collègues et le public : non coopération, absence de soutien dans les situations difficiles, manque de concertation au sein de l'équipe dans la prise de décision, isolement, violences internes.

Les relations avec la hiérarchie : manque de clarté des informations transmises, insuffisance d'espaces d'échanges et de débats sur le travail (ex : réunions de travail), absence de reconnaissance, mauvaise gestion des conflits.

(Valléry G & Leduc S, 2012)

2.5. Les conflits de valeurs

Les conflits de valeurs interviennent lorsque il ya obligation de travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle peut aussi se révéler néfaste pour la santé mentale, Certaines situations peuvent donner lieu à des « conflits éthique » entre les exigences de travail et les valeurs professionnelles. Travailler dans certains secteurs d'activité provoque chez certaines personnes en fonction de leurs valeurs de véritables conflits. Citons enfin une forme particulière, mais de plus en plus répandue, du conflit de valeurs: ne pas avoir les moyens d'effectuer un travail de qualité pour des raisons de productivité.(Guyot & all ,2013)

2.6. L'insécurité de l'emploi et du travail

L'insécurité de l'emploi constitue un facteur de risque pour la santé dans la mesure où elle réduit le sentiment de maîtrise de la situation ainsi que l'estime de soi.

Cette insécurité peut prendre plusieurs formes :

- ✓ La peur de perdre son emploi. : Véritable facteur de stress au quotidien pour des nombreux salariés ; En situation précaire dans un monde du travail fortement marqué par le chômage.
- ✓ L'inquiétude de devoir changer de qualification ou de métier.
- ✓ La notion de soutenabilité du travail : c'est-à-dire être capable de faire le même travail jusqu'à l'âge de la retraite.

Enfin, d'autre facteur important de stress, les changements survenant dans le travail, que ce soit au niveau de l'établissement (réorganisation - restructuration déménagement...)ou de l'individu (changement de poste - modification des procédures de travail). Ces changements petits ou grands demandent aux salariés de s'adapter constamment et tout processus d'adaptation met systématiquement en jeu une réponse de stress. (G, Valléry & S,Leduc2012)

3. Les troubles des risques 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. (Franck &all, 2017).

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 & all,2016).

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 anxiogènes 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 ».

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 » 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. (Loïc, Lerouge, 2009).

Selon Dominique Hoareau(2000), « nous pourrions le définir comme une réponse que donne un organisme vivant à toute demande qui lui est faite. Ce qui va compter c'est l'intensité de la demande, sa durée, sa répétitive ou sa soudaineté. Et plus encore, le vécu que le sujet en aura. Ce qui va moduler et colorer, le stress, ce sont les capacités d'appréciation et de réponse de celui qui en est l'objet »(Hoareau, D, 2000).

3.1.1. Les types du stress au travail

Selon Grebot, il existe deux types de stress qui sont :

- **Le stress aigu:**

L'état de stress aigu est un stress particulièrement intense mais de courte durée (quelques heures). C'est un « ensembles de réactions physiologiques et psychologiques qui activent l'organisme et lui permettent de s'adapter à une situation nouvelle, dangereuse ou comportant un enjeu. S'il n'est pas trop intense, le stress aigu n'est en général pas délétère pour l'organisme .il disparaîtra quand l'agent stressant cessera »(le clavier bleu , ,2009).

- **Le stress chronique:**

Correspond à une situation de stress prolongé (plusieurs semaines).il s'agit d'un état de sur stimulation de l'organisme. Les symptômes peuvent être physiques (maux de tête, troubles du sommeil, symptômes digestifs et malaises), émotionnels (crises de larmes ou de nerfs, sentiment de mal-être) et comportementaux (surconsommation de médicaments psycho actifs, et conduites additives). (Institut national de recherche et de sécurité ,2010)

3.1.2. Les causes du stress

Les différentes causes du stress sont:

- ✓ Relations difficiles avec les supérieurs hiérarchiques .
- ✓ Travail sous pression, diffère selon le secteur d'activité .
- ✓ Modification continue des tâches (flexibilité de l'entreprise) .
- ✓ Responsabilité et risque d'erreur, Conciliation travail/famille .
- ✓ L'organisation du temps de travail (horaires, durée de travail).
- ✓ La situation économique vis-à-vis d'un emploi précaire, sous rémunération par rapport au niveau de formation .
- ✓ Dépendances aux autres salariés dans la réalisation des tâches.
- ✓ Réalisation des tâches sous des délais précis.

(Céline Sauvezon &all,2019)

3.1.3. Les conséquences du stress

Les conséquences du stress sont néfastes pour l'entreprise et la santé de ses employés est permis ces conséquences on trouve :

- **Les conséquences sur l'entreprise:**

L'Organisation mondiale de la santé liste les effets du stress dans l'entreprise. Il porte atteinte à l'entreprise en :

- ✓ faisant augmenter l'absentéisme, les fluctuations du personnel, les plaintes des clients ou des consommateurs, les pratiques dangereuses et les taux d'accidents du travail, les risques de procès et d'actions en justice par des travailleurs victimes du stress .
- ✓ diminuant la motivation des travailleurs .
- ✓ influant négativement sur leur recrutement.
- ✓ portant atteinte aux performances et à la productivité, à l'image de l'entreprise tant auprès de ses employés qu'à l'extérieur.

- **Les conséquences sur la santé des personnes:**

L'environnement professionnel peut nuire à la santé des individus de façon directe en les exposant à des conditions de travail ou à des substances dangereuses et en augmentant le risque d'accidents, de traumatismes, de maladies respiratoires et cardio-vasculaires. Il peut aussi avoir des conséquences indirectes en générant du stress chronique, de la détresse psychologique, de l'insatisfaction. (Grebot, É. 2008)

3.2. L'épuisement professionnel "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).

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.

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).

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 &all, 2016).

Le burn-out est-il défini comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mentale liée à une longue exposition à des situations exigeant une implication émotionnelle importante »(Armand Colin, 2015).

On peut dire que l'épuisement professionnel est caractérisé par une sensation d'accablement intense lié à l'incapacité du salarié à atteindre des résultats effectifs au travail. Il concerne directement tous les secteurs de travail. Il touche tous les travailleurs sans exception, de l'ouvrier jusqu'à l'employeur.

3.2.1. Les causes de l'épuisement professionnel (burn-out)

Les causes de l'épuisement professionnel (burn-out) sont :

- ✓ Fatigue professionnelle.
- ✓ Epuisement émotionnel (atteint le niveau de la peur d'aller au travail).
- ✓ Dépersonnalisation.
- ✓ Sentiment d'échec dans l'accomplissement personnel (dévalorisation des compétences). (Cadre Averti,2023)

3.2.2. Conséquences de l'épuisement professionnel

Parmi les conséquences de l'épuisement professionnel sont :

- **Les conséquences sur le plan comportemental :**

- ✓ l'inefficacité de l'activité .
- ✓ Ralentissement du rythme d'activité, hyperactivité improductivité, augmentation des erreurs.
- ✓ Les relations de travail : manque de flexibilité, d'adaptabilité.
- ✓ Isolement, mise à distance de soi des autres.
- ✓ Agressivité .
- ✓ Absentéisme.
- ✓ Diminution des relations sociales extérieures au travail .
- ✓ Diminution des activités de loisirs .
- ✓ Les abdications : alcoolisme.

- **Les conséquences sur le plan cognitif :**

- ✓ Perte du sens du travail et des objectifs .
- ✓ Développement des pensées rigides .
- ✓ Baisse de la performance intellectuelle (diminution de la concentration, de la rapidité) .
- ✓ Difficultés d'apprentissage.

- **Les Conséquences sur le plan physique :**

- ✓ Les troubles de la sexualité .
- ✓ La réduction des défenses immunitaires .
- ✓ Les plaintes somatiques, les douleurs diverses, les troubles digestifs .
- ✓ La fatigue chronique.(**La marre, 2010**).

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 où 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 personnes, 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 situations 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, racketts, 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). (Jean-Claude Caron, 1999).

3.3.1. Les causes de la violence

Les causes de la violence sont :

- ✓ Maltraitance .
- ✓ Violence verbales, insultes et menaces .
- ✓ Les conditions de travail .
- ✓ L'état moral des managers.
- ✓ Déséquilibre organisationnel.
- ✓ Concurrence entre salariés ou entre entreprise. (Carinel, 2023)

3.3.2. Les conséquences de la violence interne:

Parmi les conséquences de la violence interne on trouve

➤ Les conséquences sur l'entreprise:

Les violences internes ont également des répercussions sur le fonctionnement des entreprises :absentéisme, turnover, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteinte à l'image de l'entreprise.

➤ Les conséquences sur la sante des salariés:

Les Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites additives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

➤ **Les conséquences de la violence externes:**

Parmi les conséquences de la violence externe en trouve:

- **Sur les salariés:**

Les violences externes peuvent avoir des répercussions graves sur la santé physique ou psychique tant des victimes directes que des collègues pris à partie ou des témoins de la scène. Ces conséquences dépendent notamment de la nature de l'agression (ou des agressions si elles sont répétées dans le temps) et de la prise en charge médicaux-psychologique proposée.

- **Sur l'entreprise**

Les violences externes ont un impact sur le fonctionnement de l'entreprise, Les salariés qui se sentent menacés peuvent perdre confiance en eux et en leur entreprise, devenir désabusés et se refermer sur eux-mêmes. Les risques de violence peuvent se traduire par un absentéisme accru, une baisse de productivité, une mauvaise image de marque ou encore des difficultés à recruter. (**Institut national de recherche et de sécurité, 2019**).

3.4. Mal être et la souffrance au travail

Ces termes sont fréquemment employés de manière interchangeable alors qu'il existe une différence fondamentale. Le mal-être ne caractérise qu'un sentiment général/diffus de malaise c'est la perception qu'à l'individu de son état psychologie. La souffrance, elle, renvoie à la sensation douloureuse aigue éprouvée par l'individu ; c'est un ressenti subjectif qui est difficilement comparable au plan interindividuel. Ainsi, un état de mal-être en lien avec le travail ne génère pas nécessairement de la souffrance. Cette dernière, qui se déploie sur un continuum allant de la simple gêne a une mise en danger de la santé morale, peut apparaitre lorsqu'un état de stress n'est plus prédominant , Le mal

être et la souffrance sont dans certains cas complémentaires mais ne représentent pas le même état d'être. (Grebot, É. 2008)

3.4.1. Les causes du mal être et de la souffrance au travail :

Les causes du mal être et de la souffrance au travail sont :

- ✓ Absence de reconnaissance.
- ✓ Ressenti négatif (pessimiste).
- ✓ Situation de conflits .
- ✓ Violence à l'intérieur de l'entreprise.
- ✓ Relation entre les salariés pathogène (compliqués). (ORIENTATION,2023)

3.5. Harcèlement morale

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).

3.6. 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 répétés 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 000eurod'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).

3.5.1 Les causes du harcèlement moral

Parmi les causes du harcèlement moral on trouve :

- ✓ Mise à l'écart de l'employé .
- ✓ Surcharge des emplois du temps .
- ✓ Faire suivre ou mettre sur écoute l'employé .
- ✓ Réalisation de taches dévalorisantes .
- ✓ Sabotage de carrière .
- ✓ Sanctions vis-à-vis du salaire ou des primes sans justificatif .
- ✓ Non convocation ou participation aux réunions .
- ✓ Mob bing (c'est un groupe de personne qui intimide une personne).
- ✓ Intimidation etc.

4. Les conséquences des risques psychosociaux de 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)

4.1. Les conséquences pour le travailleur

Les RPS peuvent se manifester par des symptômes émotionnels, comportementaux et physiques, tels que des troubles somatiques, de l'abus d'alcool ou de drogues, des maux de dos, des migraines, des dépressions, des conflits, du burn-out, de la violence, du harcèlement, des suicides, etc.

Des études ont également montré l'existence d'un lien avéré entre certaines pathologies physiques, comme l'hypertension, et l'exposition aux RPS.

Ces conséquences peuvent apparaître différemment chez des travailleurs confrontés à des situations identiques, ou peuvent s'exprimer à des moments différents chez un même travailleur. Le fait d'être exposé à une organisation du travail comportant un danger peut également avoir des conséquences:

- ✓ Au niveau social: relations familiales difficiles, dégradation des contacts avec autrui ,etc.
- ✓ Au niveau professionnel: incapacité de travailler, démotivation, etc

4.2. Les conséquences pour l'entreprise

Les conséquences pour l'entreprise peuvent se manifester au niveau du collectif de travail et se traduisent alors par la détérioration du climat de travail, des conflits, des accidents, de l'absentéisme, du présentéisme, un taux élevé de turnover, une diminution de la qualité de vie au travail, etc. Ces conséquences engendrent un coût important pour les entreprises. À l'échelle d'une entreprise, ces coûts peuvent être de différentes natures et être générés de manière directe ou indirecte:

- L'absentéisme, du turnover.
- Remplacement du personnel.
- Accidents du travail.
- Maladies professionnelles.
- Diminution de la productivité (démotivation du personnel, rebuts, dysfonctionnements, etc.).
- Mauvaise qualité des produits ou services.
- Dégradation du climat social.
- Grèves.
- Atteintes à l'image de l'entreprise. (Institut national de recherche et de sécurité,2021)

5. Les effets des risques psychosociaux sur la santé

Les RPS ont des conséquences diverses, plus ou moins graves, sur la santé des individus. Définis comme des déséquilibres constatés chez les professionnels, les risques et troubles psychosociaux se traduisent par des manifestations variées

telles que les symptômes physiques émotionnels ou comportementaux et des pathologies diagnostiquées.

En matière de symptômes, sont distingués:

Les symptômes émotionnels tels que la nervosité, l'angoisse, les crises de larmes ou la sensation de mal-être.

Les symptômes intellectuels suivants les troubles de la concentration, les oublis, les difficultés à prendre des décisions.

Les symptômes physiques comme les douleurs musculaires ou articulaires, les troubles du sommeil, les maux de tête.

Ces symptômes ont des répercussions sur les comportements (agressivité, retrait, recours à des produits calmants ou excitants...) mais également sur les relations sociales, notamment professionnelles, sur la qualité du travail réalisé, sur la productivité, la sécurité des agents.

Les pathologies les plus fréquentes, en lien avec les risques sont les troubles musculosquelettiques (TMS), le stress et le burn-out.

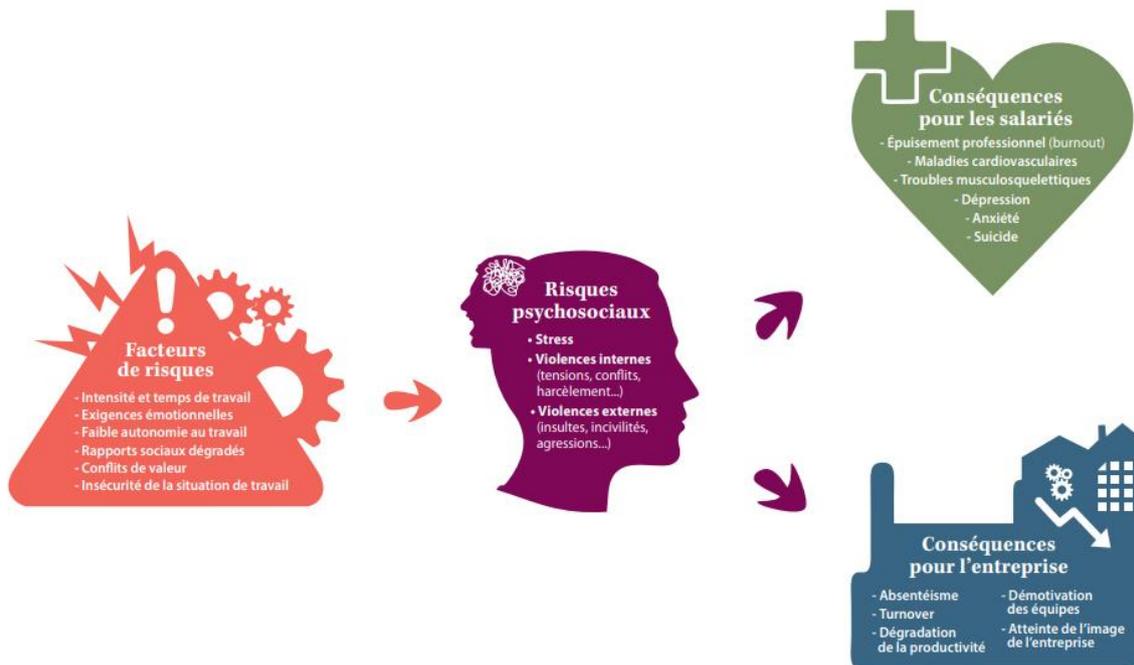
Ainsi, selon le Ministère du travail en 2008, les TMS sont la première cause de maladie professionnelle reconnue et leur nombre ne cesse de s'accroître. Ils représentent 95% des maladies professionnelles (avec ou sans arrêt de travail) reconnues pour les salariés agricoles et 80% pour les actifs du régime général. Les TMS regroupent des affections touchant les muscles, les tendons, les nerfs, les articulations (cartilages, ménisques...) et les os. Les parties du corps les plus fréquemment touchées sont la colonne vertébrale, les membres supérieurs (épaule, coude, poignet), les genoux.

Les affections les plus fréquentes sont les lombalgies, les cervicalgies, les douleurs articulaires, les tendinites (coiffe des rotateurs à l'épaule, épicondylite au

coude...) et le syndrome du canal carpien. Rencontré par de nombreux professionnels, le stress se caractérise selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) par un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail. D'un point de vue biologique, le stress est un processus caractérisant la réponse de l'organisme pour faire face à une situation susceptible de porter atteinte à son intégrité. Il est aussi appelé syndrome général d'adaptation qui passe par la mobilisation de ressources biologiques.

Enfin, le burn out est un syndrome d'épuisement des ressources physiques, mentales et émotionnelles qui se manifeste lorsqu'une personne lutte contre une fatigue professionnelle. Dans ce cas, le travailleur s'épuise progressivement en raison des efforts menés pour maintenir son organisme face à l'exposition à une situation stressante qui dure. L'organisme n'est plus en mesure de répondre aux exigences de la situation et sature, les organes vitaux ainsi que la santé physique et psychique se dégradent. Les symptômes se manifestent de manières diverses : épuisement émotionnel, sentiment d'échec personnel, perte de compétence et de confiance en soi. (H,labrunie,2013).

Figure 02: Facteurs, troubles, conséquences des risques psychosociaux



Source: Eva Minem / Institut national de recherche et de sécurité.

6. Les formes de prévention des RPS

En matière de politiques de prévention, on distingue traditionnellement trois niveaux différents :

6.1. La prévention primaire

Celle-ci est absolument essentielle et doit être clairement privilégiée du point de vue des principes de prévention tels qu'ils figurent dans le code du travail. L'ensemble des mesures de prévention primaire peuvent être classées selon les quatre axes de travail suivants :

- ✓ L'organisation du travail et des processus .
- ✓ La gestion des ressources humaines .
- ✓ Le management .
- ✓ La conduite du changement.

Par actions sur l'organisation du travail ou des processus, on entend tout ce qui relève .

- ✓ contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) .
- ✓ Contenu du travail : intérêt du travail, capacité à faire du travail de qualité, capacité à respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort .
- ✓ La cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail: adéquation besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Par actions sur la gestion des ressources humaines, on entend tout ce qui relève .

- ✓ La politique RH à moyen/long terme : recrutement, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations .
- ✓ La gestion à plus court terme des ressources humaines : entretiens d'évaluation, accompagnement personnalisé des agents, etc.

Par actions sur le management, on entend ce que l'entité demande à l'ensemble de ses cadres et les moyens qu'elle engage pour les soutenir .

- ✓ Travailler sur les outils de pilotage d'une entité ou d'une activité par exemple en équilibrant ce qui relève du management du « combien » et du management du « comment » .
- ✓ Renforcer les processus de retours d'expérience au sein d'une équipe ;
- ✓ Organiser des démarches d'échange et de partage de bonnes pratiques entre managers. Par actions sur la conduite du changement, on entend toutes les études et mesures anticipatrices envisagées en amont d'un changement .
- ✓ Diagnostic des forces et faiblesses .
- ✓ Aménagement des locaux .

- ✓ Préparation des réorganisations ou fusions, fermetures de services ou d'entités.
- ✓ Anticipation des ruptures technologiques.(OMS,1948)

6.2. La prévention secondaire

Il s'agit de ce qui peut être fait pour aider les agents à faire face aux facteurs de risques. Assez fréquemment, l'insuffisance des mesures de prévention primaire engagées conduit à la manifestation des risques auxquels les agents doivent faire face. Mais il existe de nombreuses situations où le risque ne peut être évité. Dans ces situations, des moyens peuvent être engagés pour aider les agents à faire face à leurs difficultés : un enseignant face à des élèves difficiles, l'accueil des publics en détresse, des dysfonctionnements informatiques.

Cela renvoie par exemple aux plans mis en œuvre pour faire face aux situations dégradées, aux temps d'échanges professionnels consacrés à l'analyse de situations difficiles afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer les pratiques et comportements de tous et à l'amélioration des conditions matérielles et organisationnelles. Cela renvoie aussi souvent à des actions de formations adaptées aux facteurs de risques identifiés. Par exemple, dans un établissement accueillant du public, il peut s'agir de formations permettant de prévenir ou gérer les incivilités ou agressions. Il peut aussi s'agir d'actions renforçant le lien social, les collectifs de travail entre collègues et au sein de l'encadrement.

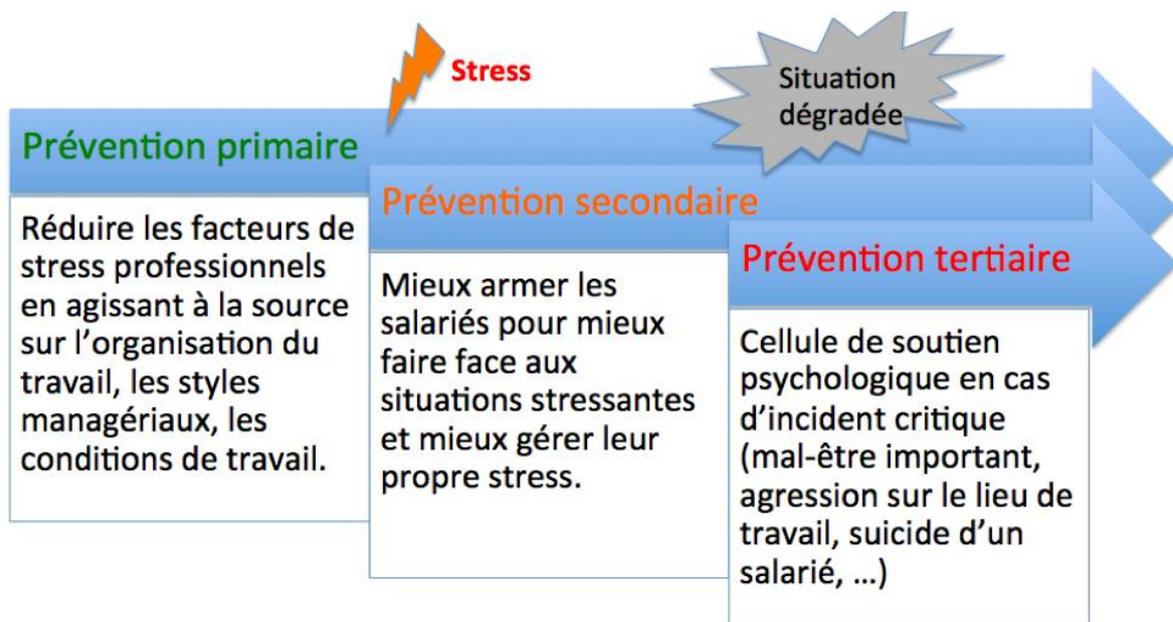
Certaines professions sont confrontées à la souffrance, qu'elle soit physique, psychologique ou morale. Des actions de soutien de type débriefing ou supervision psychologique, groupes de parole ou autres, relèvent aussi de cette prévention secondaire.

6.3. La prévention tertiaire

La prévention tertiaire consiste en des actions de réparation. Deux types d'actions principales peuvent être mises en place :

- ✓ La prise en charge psychologique de salariés confrontés à un événement grave, voire traumatique (agression verbale ou physique, altercation entre agents, décès d'un collègue pendant le travail, tentative de suicide sur le lieu de travail, etc.)
- ✓ L'aide, l'assistance et le soutien, par des professionnels, aux agents en souffrance. (Cairn.info,2015).

Figure 03: Les formes de prévention des RPS



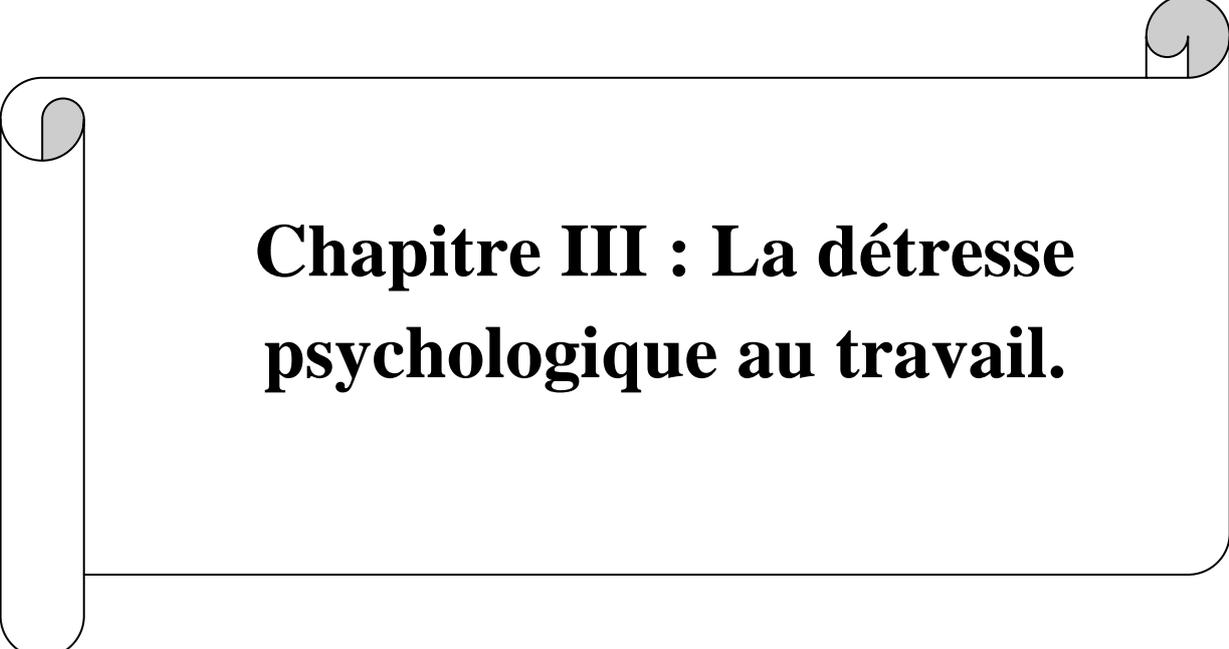
Source : (Leclercpont L'abbe &Coching sante 2017)

Synthèse

Dans ce chapitre nous avons abordé divers aspects importants du risques psychosociaux au sein de l'environnement professionnel, explorant leur histoire, leurs facteurs et leurs conséquences. Nous avons examiné en détail les différentes exigences du travail, émotionnelles, et les défis liés à l'autonomie, aux relations sociales, aux conflits de valeurs et à l'insécurité de l'emploi. Ces éléments ont été contextualisés dans la manifestation de troubles psychosociaux tels que le stress, le burn-out, les violences internes et externes, le mal-être et le harcèlement.

Ensuite, les conséquences de ces risques, tant pour les individus que pour les organisations, soulignant les impacts sur la santé mentale et physique des travailleurs ainsi que sur la performance et le climat organisationnel. Enfin, nous avons exploré les différentes approches de prévention, de la sensibilisation primaire à l'intervention tertiaire, visant à créer des environnements de travail favorables à la santé et au bien-être.

Ce chapitre met en lumière l'importance cruciale de comprendre, reconnaître et prévenir les risques psychosociaux pour promouvoir des lieux de travail sains, équilibrés et productifs, où le bien-être des individus et le succès organisationnel vont de pair.



Chapitre III : La détresse psychologique au travail.

Préambule

Dans ce chapitre, nous débuterons par les symptômes de la détresse psychologique, en examinant ses dimensions et ses manifestations courantes. Nous présentons les troubles tels que la dépression, l'anxiété et le trouble de stress post-traumatique, leur prévalence, leurs signes caractéristiques et les approches thérapeutiques qui leur sont associées.

Ensuite, nous analyserons les facteurs associés à la détresse psychologique au travail, les modèles théoriques tels que la demande contrôle, le contrôle support et le déséquilibre entre efforts et récompenses. Comprendre ces modèles nous permettra d'appréhender les mécanismes sous-jacents qui peuvent conduire à la détresse psychologique dans l'environnement professionnel. Puis, nous avons présentés les causes de la détresse psychologique, des pressions professionnelles aux conflits interpersonnels, en passant par les problèmes d'organisation et de culture d'entreprise.

Enfin, nous aborderons les conséquences de la détresse psychologique, tant pour les individus que pour les organisations, soulignant l'importance cruciale de reconnaître et de traiter ce problème de manière efficace.

En somme, ce chapitre vise à éclairer les lecteurs sur la détresse psychologique au travail, en fournissant une compréhension de ses causes, de ses manifestations et de ses implications, dans le but ultime de promouvoir des environnements de travail sains, équilibrés et respectueux du bien-être de tous.

1. Les symptômes de la détresse psychologique

Une panoplie de symptômes est perceptible chez les individus, dans la phase pré pathologique. Ces symptômes sont les réactions anxieuses et dépressives face au travail et à la vie, à la baisse des capacités intellectuelles (mémoire et

concentration), l'agressivité, l'irritabilité, la fatigue, le manque d'énergie, la difficulté à dormir, l'absentéisme, le repli sur soi, les problèmes cognitifs, la consommation excessive d'alcool, de drogue ou de médicaments, comme elle peut entraîner des problèmes de santé plus graves, mais réversibles notamment, diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, la dépression sévère et l'alcoolisme. Puis peuvent apparaître, dans la dernière phase de détérioration de la santé mentale, des atteintes irréversibles telles que des incapacités permanentes, la mortalité prématurée, le suicide ou bien des maladies cardiovasculaires et neuropsychiatriques.(Marchand, 2004).

- Un manque d'intérêt généralisé (même pour les choses qui font habituellement plaisir) .
- De l'insomnie, de la fatigue, de l'angoisse, un état de tristesse, de pessimisme, une tendance à pleurer facilement .
- Des sentiments de culpabilité, une absence de communication, un isolement .
- Une perte de confiance en soi .
- Une perte d'appétit ou d'autres troubles alimentaires .
- Une colère récurrente .
- Une perte d'espoir face à la vie et une impuissance des solutions pour s'en sortir .
- Une lenteur, une difficulté à fonctionner au quotidien, un manque d'énergie.(Achte& all, 2010)

3. Les types de la détresse psychologique

3.1. Dépression

La dépression est un trouble mental complexe qui peut affecter la façon dont une personne pense, ressent et agit. Elle est caractérisée par des symptômes tels que la tristesse persistante, la perte d'intérêt pour les activités normalement appréciées, la fatigue, l'insomnie ou l'hypersomnie, les changements d'appétit,

les troubles de l'humeur et les pensées négatives sur soi-même et sur le monde qui l'entoure. La dépression peut avoir des répercussions graves sur la vie quotidienne, les relations interpersonnelles, le travail et les activités sociales.« La dépression n'est pas seulement un sentiment de tristesse. C'est un état d'âme qui englobe la tristesse, l'apathie, l'angoisse, le désespoir, la honte, la culpabilité, la colère et l'impuissance. ».(**Karyn Hall &Melissa, 2012**).

Selon Scott« La dépression est un trouble insidieux qui peut se manifester sous de multiples formes. Pour certains, il s'agit d'une tristesse profonde et persistante. Pour d'autres, c'est une sensation d'engourdissement ou de vide intérieur. Pour d'autres encore, c'est un sentiment constant de fatigue et d'épuisement. » (**Scott Stossel, 2014**).

Selon Helen « La dépression est une maladie qui affecte tout le monde différemment. Les symptômes de la dépression peuvent varier en intensité, en durée et en fréquence. Certains éprouvent des symptômes légers qui peuvent être gérés sans traitement, tandis que d'autres peuvent avoir des symptômes graves qui nécessitent une intervention immédiate. » (**Helen M& Farrell, 2019**).

"La dépression est une maladie qui peut vous laisser sentir comme si vous étiez coincé dans un tunnel sans fin. Vous pouvez vous sentir comme si vous n'avez aucun contrôle sur votre vie et comme si vous étiez incapable de sortir de votre état dépressif. C'est important de se rappeler que la dépression n'est pas de votre faute, et que vous pouvez obtenir de l'aide pour vous en sortir."(**William R. &Marchand, 2012**).

En somme, la dépression est un trouble mental qui peut affecter profondément la vie d'une personne. Il est important de comprendre la complexité de cette maladie pour mieux la traiter et aider les personnes qui en souffrent.

L'épidémiologie montre qu'il s'agit d'une affection fréquente dont la prévalence (le nombre total de cas diagnostiqués dans une période donnée) sur une période de six mois est de 6% dans la population générale. Elle est deux fois plus fréquente

chez les femmes que chez les hommes, l'un entre 20 et 30 ans ,et le second entre 50 et 60ans selon l'OMS ,il existe 100 millions de déprimés dans le monde sur une période de un an .il s'agit d'une maladie dont l'évolution est récurrente ;50%des cas rechutent dans l'année suivant le premier épisode.(Cottraux J.2006).

2.1.1. Les signes de la dépression

- **Les signes somatiques :**

- ✓ Des troubles de sommeil.
- ✓ Des troubles de la libido.
- ✓ Des troubles digestifs.
- ✓ Des troubles cardiovasculaires.

- **Signes psychologiques :**

- ✓ Symptômes en rapport avec les sentiments : chagrin, tristesse, angoisse, culpabilité, Colère, hostilité, événement, irritabilité.
- ✓ Symptômes comportementaux : excitation, le facies est triste, la position du corps exprime le découragement. En plus ralentissement psychomoteur, pensée et discours Lent, pleurs, tentatives de suicides.
- ✓ Symptômes d'affaiblissement cognitif : diminution de l'aptitude à penser et difficultés de concentration
- ✓ Symptômes en rapport avec les changements organiques et des ennuis (symptômes Neurovégétatifs) : incapacité de vivre le plaisir, diminution de l'appétit, perturbation du sommeil, perte d'énergie, épuisement, diminution du plaisir sexuel et plaintes somatiques.(Georges.K, 2004).

3.1.2. Diagnostique de la dépression :

➤ **DSM-V :**

Durée minimale : 2 semaines

- **Symptômes Critères essentiels/majeurs :**

- Humeur dépressive.
- Perte d'intérêt ou de plaisir.

- **Autres symptômes / Critères :**

Présence d'au moins 4 symptômes (sur un total de 7) :

- Perte ou gain de poids significatif.
- Insomnie ou hypersomnie.
- Agitation ou ralentissement psychomoteur.
- Fatigue ou perte d'énergie.
- Sentiment de dévalorisation ou de culpabilité excessive ou inappropriée (qui peut être délirante).
- Diminution de l'aptitude à penser ou à se concentrer.
- Pensées de mort récurrentes, idées suicidaires récurrentes sans plan précis ou tentative de suicide ou plan précis pour se suicider.

- **Degré de sévérité :**

- Léger = ≥ 1 essentiel et 4 autres.
- Moyen = ≥ 6 symptômes dont au moins 1 essentiel.
- Sévère = ≥ 7 symptômes dont au moins 1 essentiel.

2.1.3. Le traitement de la dépression

→ Le traitement psychologique :

- **La thérapie cognitive-comportementale :**

Une thérapie très efficace à court terme qui s'intéresse exclusivement au Comportement présent du sujet déprimé, un travail de modification des contenus dépresogènes du schéma de représentation des mentale du sujet. Le but à teindre ici doit se traduire par une prise de conscience des pensées négatives que le sujet a engendré et ce que dernier substitut des pensées conformes à sa Réalité

environnante par l'intermédiaire d'interprétation plus réaliste et adéquate aux situations vécues et à venir. (Pedinieli J-L, 2005).

→ Le traitement médical :

• Les médicaments psychotropes :

La prescription d'un médicament antidépresseur doit reposer sur une évaluation clinique soigneuse afin de distinguer les pathologies dépressives caractérisées, nécessitant un traitement spécifique.

Les antidépresseurs sont indiqués dans les épisodes dépressifs majeurs, Caractérisés par l'acuité et la multiplicité des symptômes, leurs durées et leurs caractères invalidants.(Palazzolo,J, 2007).

2.2. L'anxiété

L'anxiété est une réponse émotionnelle intense et souvent irrationnelle à des situations perçues comme menaçantes ou stressantes. Elle peut se manifester sous différentes formes, telles que des pensées obsédantes, une inquiétude excessive, des sensations physiques désagréables, ou des comportements évitant.

Selon le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, 5ème édition (DSM-5), l'anxiété est caractérisée par "des sentiments de peur, d'inquiétude et d'appréhension" qui sont associés à une variété de symptômes physiques et psychologiques. Ces symptômes peuvent inclure des troubles du sommeil, une irritabilité, une agitation, des tensions musculaires, une fatigue, des difficultés de concentration, des bouffées de chaleur, des tremblements, ou des nausées.

Dans son livre, la psychologue et auteure Claire Bidwell Smith décrit comment l'anxiété peut surgir à différents moments de la vie : "L'anxiété est un mécanisme de défense naturel qui peut se manifester après une perte importante. Cela peut être un signe que nous sommes en train de nous adapter à une nouvelle réalité ». Cependant, si l'anxiété persiste et interfère avec la vie quotidienne, elle peut être considérée comme un trouble anxieux qui nécessite une Le psychiatre et

chercheur Eric Kandel, explique comment l'anxiété peut être liée à des altérations dans les circuits neuronaux du cerveau : "L'anxiété, en tant que symptôme, résulte probablement d'un dysfonctionnement de plusieurs circuits neuronaux, notamment dans l'amygdale et les régions préfrontales du cerveau». (Eric Kandel, 2018).

l'anxiété est une réponse émotionnelle intense et souvent irrationnelle à des situations perçues comme menaçantes ou stressantes. Elle peut se manifester sous différentes formes et peut être associée à une variété de symptômes physiques et psychologiques. Si elle persiste et interfère avec la vie quotidienne, elle peut être considérée comme un trouble anxieux qui nécessite une évaluation et un traitement professionnel.

évaluation et un traitement professionnel. (Claire Bidwell Smith, 2018).

2.2.1. Les type de l'anxiété

➤ Anxiété sociale :

Est une émotion naturelle, éprouvée par chacun d'entre nous, mais qui varie en sévérité et en fréquence, donc elle fait partie de la nature humaine. D'ailleurs l'anxiété et la peur sont des expériences si communes chez l'être humain que chacun pourrait en donner des exemples personnels, est une réponse normale au stress quotidien, et dans certains cas, elle améliore même la performance. Lorsque l'anxiété est vécue de façon modérée, elle peut motiver l'individu et le pousser à s'en sortir, c'est-à-dire qu'il travail mieux sous pression.

➤ Anxiété pathologique :

Est la plus répandue des problèmes psychologique (75% des personnes souffrent d'un trouble anxieux). Les individus souffrant d'anxiété ou de trouble anxieux, sont donc des individus qui ne ressentent plus l'anxiété comme une émotion stimulante, mais comme une sensation souffrante et handicapante qui a franchi le seuil de la pathologie. Donc l'anxiété est considérée comme anormale quand elle

n'est rattachée à aucune cause évidente ou identifiable et quand elle devient chronique ou rend l'individu dysfonctionnel. (Robert & Coll, 1999).

➤ **Anxiété traitement :**

C'est caractéristique individuelle, apparemment innée, qui se manifeste à son tour de deux façons : la prédisposition à éprouver des états de peurs en présence de stimulus qui, pour d'autres individus sont moins fortement anxiogènes, voir pas anxiogènes, voir pas anxiogènes du tout, et la prédisposition à développer des peurs conditionnelles à l'égard de stimulus qui ne sont pas par eux-mêmes directement anxiogènes.

➤ **Anxiété état :**

L'état d'anxiété est la réponse comportementale dérivant de la perception d'une menace, cette émotion naît avec la perception de la menace et disparaît avec cette menace. (Bouvard & Couttraux, 2002).

2.2.2. Les niveaux d'anxiété

• **Faible :**

Agitation, irritabilité, augmentation du nombre de question, focalisation sur l'environnement.

• **Modéré :**

Inattention, expression de crainte, perceptions floues, insomnie.

• **Sévère :**

Sentiment de lassitude, discours rapide, tremblement, faible contact des yeux, patient préoccupé par sa situation présente, tachycardie, nausée et hyperventilation.

• **Panique :**

Incapacité de se concentrer ou à communiquer, activité motrice augmentée, vomissements, tachypnée. (Swearingen, 1999).

2.2.3. La symptomatologie anxieuse

Comme tout effet, l'anxiété s'exprime dans deux registres : psycho comportemental et somatique.

- **Symptômes psycho comportementale :**

a- Une sensation subjective de malaise, de tension interne.

b- Sentiment d'appréhension, de crainte.

c- Sensation d'être inutile.

d- Irritabilité-confusion-abstention à faire quoi que ce soit.

e- sentiment d'insécurité, Nervosité, désire de s'échapper de tout, de fuir. (Reynaud, 1996).

f- Les pensées de l'anxieux sont généralement centrées vers l'avenir. Il s'inquiète facilement pour lui-même ou pour ses proches. L'activité cognitive et intellectuelle des scénarios catastrophiques dont les thèmes sont des échecs probables : la survenue d'une maladie gravissime, d'un accident mortel, des problèmes financiers. (Palazzolo, 2007)

g- Lors de certains états anxieux aigus, le patient peut vivre des expériences de dépersonnalisation (sentiment de se sentir étranger à son propre corps) et/ ou de déréalisation (perte de l'intimité avec le monde environnement habituel).

h- Les perturbations cognitives et l'inhibition de la pensée, à un certain seuil d'intensité anxieuse, trouvent une traduction dans l'altération des performances du sujet.

i- L'inhibition anxieuse est aussi comportementale. Elle peut être dans certains cas masquée par une agitation improductive et désordonnée, ou des comportements marqués par une certaine agressivité.

j- Ainsi, par la mimique et le comportement, l'anxiété s'exprime et se montre facilement ressentie par les membres de l'entourage. Un certain degré de contagion anxieuse existe habituellement, susceptible d'aboutir dans certains cas à un certains rejet du patient par son entourage, ou, dans des circonstances plus particuliers, à des phénomènes de groupe (peurs collectives, mouvements de foules). (Guy, 2005).

- **Symptômes somatique:**

Ils sont très variés et correspondent à un hyperfonctionnement du système nerveux autonome :

- **Sur le plan cardiovasculaire :**

Tachycardie, troubles mineurs du rythme cardiaque (notamment des ectasystoles bénignes avec pauses compensatoires qui donnent quelque fois l'impression à l'anxieux que son cœur va s'arrêter), douleurs précordiales (le patient redoute de «faire un infarctus» modifications labiles de la tension artérielle.)

- **Sur le plan respiratoire :**

Les signes vont d'une discrète oppression à des sensations plus intenses d'étouffement, voire de «souffle coupé», sueurs ou bouffées de chaleur.

➤ **Sur le plan digestif :**

Sensation de «boule dans la gorge» qui peut gêner l'alimentation qui peut provoquer des nausées et des vomissements, trouble de transit (diarrhée), douleurs épigastriques.(Reynaud,1996)

➤ **Sur le plan neurologique :**

Des vertiges, maux de tête, troubles de sommeil, difficultés de concentration, problème de mémoire, une dépersonnalisation, sensation d'irréalité.

➤ **Sur le plan neuromusculaire :**

Tension musculaire quelquefois douloureuse (notamment céphalées postérieures dites de « tension », tremblements, paresthésies, bourdonnement d'oreilles. (Palazzolo, 2007).

➤ **Sur le plan vaso-moteur :**Hypersudation parfois profuse, pâleur, bouffées vaso-motrices.

➤ **Sur le plan génito-urinaire :**

Pollakiurie, difficultés sexuelles (impuissance ou éjaculation précoce chez l'homme ; frigidité, dyspareunie chez la femme). La présence de signes somatiques est constante lors des états anxieux.

2.2.4. La prise en charge des troubles anxieux

Ces symptômes peuvent inclure des palpitations cardiaques ou une accélération du rythme cardiaque, une transpiration excessive, des tremblements ou des secousses musculaires, une sensation d'étouffement ou de manque d'air, ainsi que des douleurs thoraciques. Vous pourriez également ressentir des nausées ou des troubles digestifs, une sensation de vertige ou d'instabilité, et un sentiment d'irritabilité ou de dépersonnalisation. La peur de perdre le contrôle de soi ou de

devenir fou, ainsi que la peur de mourir, peuvent également accompagner ces symptômes. Des engourdissements ou des picotements, ainsi que des frissons ou des bouffées de chaleur, peuvent également survenir. Ces symptômes peuvent être très débilitants, mais il existe des options de traitement et de gestion disponibles pour vous aider à les surmonter.

2.2.5. Thérapie cognitivo-comportementale (TCC)

- **La relaxation :**

La relaxation est une approche thérapeutique qui permet de se détendre se reposer, et de se remettre en forme. Il s'agit de plusieurs techniques dérivées de grands courants théoriques, et chaque technique a des objectifs différents des applications différentes, voire des publics différents. Car même si les effets sont les mêmes, tel que : la détente musculaire, bien-être physique, relâchement des tensions psychologiques, diminution de l'anxiété, le choix de telle ou telle méthode par le thérapeute dépendra des exigences de l'indication clinique.

Parmi les techniques utilisées :

- **La technique de Jacobson :**

Elle permet de dénouer les muscles grâce à une méthode de contraction et de décontraction.

Elle est très efficace surtout pour les débutants parce qu'elle est simple, pratique et les sensations sont immédiates.

- **La technique de Schultz :**

Training Autogène (Auto-hypnose) ; avec cette technique on peut atteindre tout ce qui peut être défini sous le terme « détente et immersion psychique ». Elle ressemble à un état de somnolence aux premiers stades du sommeil physiologique.

- **La sophrologie :**

Ce terme signifie « science de l'esprit serein », Elle utilise le psychisme pour découvrir son espace intérieur. Un exercice de cette méthode consiste à se concentrer sur les différentes parties du corps (la main droite, le poignet droit, etc.), on continue ce cheminement intérieur pour arriver à un état de relaxation.

2.2.6. La pharmacothérapie

Parmi les médicaments qu'on peut prescrire à l'anxiété, on trouve : les benzodiazépines, l'hydroxyzine (Atarax), la buspirone (Buspar), l'étifoxine (Stresam), les carbamates, les antidépresseurs inhibiteurs de la recapture de la sérotonine (ISRS), les antidépresseurs inhibiteurs de la sérotonine et de la noradrénaline (IRSNA), les antidépresseurs tricycliques, les bêta-bloquants, et autres médicaments tels les antipsychotiques ou les neuroleptiques sédatifs. (Palazzolo, 2007).

3.3. Le trouble de l'état de stress post-traumatique (PTSD)

Le trouble de stress post-traumatique (PTSD) est un trouble anxieux qui peut se développer chez certaines personnes qui ont été exposées à des événements traumatisants, tels que des violences physiques ou sexuelles, des accidents graves, des catastrophes naturelles, des guerres ou des actes terroristes. Les symptômes peuvent inclure des flashbacks, des cauchemars, de l'anxiété, de la colère, de l'irritabilité et un évitement de tout ce qui rappelle l'événement traumatique. Selon Judith Herman, le PTSD se manifeste souvent chez les victimes de violence de manière différente des autres troubles anxieux. Elle écrit : "Le traumatisme est différent des autres expériences de vie. Il est imprévisible et incontrôlable. Les victimes de violence ont souvent l'impression que leur vie est menacée. La peur, l'horreur et l'impuissance s'impriment dans leur cerveau. Les symptômes de l'état de stress post-traumatique ne sont pas simplement des résidus du passé ; ils sont également des réponses au présent. Les flashbacks et les cauchemars ne sont pas

seulement des répétitions mentales du traumatisme, ils sont aussi une tentative pour maîtriser la peur." (**Judith Herman, 1997**).

De plus, Bessel van der Kolk, souligne que le PTSD affecte non seulement l'esprit, mais également le corps. Il écrit : "Le corps, dans sa sagesse infinie, essaie de protéger le possesseur de l'expérience traumatique en engendrant un état de déconnexion de soi et de ses sensations physiques. Les traumatismes se manifestent dans le corps sous forme de sensations désagréables, de mouvements involontaires, de douleurs et d'autres symptômes physiques."(**Bessel van der Kolk, 2014**).

Il est important de noter que le PTSD peut avoir des conséquences graves sur la qualité de vie de ceux qui en souffrent, et il est souvent recommandé de chercher une aide professionnelle pour traiter ce trouble. Les traitements les plus couramment utilisés comprennent la psychothérapie, la thérapie cognitivo-comportementale, la méditation et les médicaments.

3.3.1. Les symptômes du trouble de stress post-traumatique

Les symptômes du stress post-traumatique sont:

- Flashbacks
- Cauchemars
- Évitement
- Hyper-vigilance
- Réactions de sursaut excessifs
- Troubles du sommeil
- Irritabilité et colère
- Difficultés de concentration
- Sentiments de détachement
- Problèmes relationnels

- Symptômes physiques (Des maux de tête, des douleurs corporelles, des problèmes digestifs).(Clervoya &all, 2010).

Tableau 01: La différence entre la dépression, l'anxiété et le troubles du stress post-traumatique en termes de symptômes

Caractéristiques	Dépression	Anxiété	Stress post-traumatique
Causes	Facteurs biologiques, événements de vie stressants, déséquilibres chimiques dans le cerveau, prédispositions génétiques	Facteurs similaires à la dépression, prédispositions génétiques, troubles de l'anxiété spécifiques	Exposition à un événement traumatisant, menace à la vie ou à l'intégrité physique
Symptômes	Tristesse persistante, perte d'intérêt, diminution de l'estime de soi, troubles du sommeil, perte d'appétit, fatigue	Inquiétude excessive, crises de panique, tension mentale, nervosité, troubles du sommeil, pensées catastrophiques	Flashbacks, évitements, hyperactivité émotionnelle, troubles du sommeil, irritabilité
Duré des symptômes	Périodes prolongées, plusieurs semaines à des mois	Chronique, persistante ou par intermittence en fonction des déclencheurs	Peut persister pendant des mois à des années après l'événement traumatique
Traitements recommandés	Psychothérapie, médication, thérapie cognitivo-comportementale (TCC)	Psychothérapie, médication, techniques de relaxation, thérapie comportementale	Psychothérapie, thérapie de désensibilisation et de retraitement des mouvements oculaires (EMDR), thérapie de soutien
Impact sur la vie quotidienne	Perte d'intérêt pour les activités, troubles de la concentration, diminution de la motivation	Difficulté à fonctionner normalement, interférence avec les relations et les performances	Perturbation significative de la vie quotidienne, réapparition des symptômes lors de rappels ou de déclencheurs

Source: (Référentiel inters régionaux en soins en oncologiques de support, 2014).

4. Les facteurs associés à la détresse psychologique au travail

Les facteurs qui peuvent influencer la détresse psychologique en milieu de travail.

L'étude de **Hayasaka (2007)** a souligné que l'environnement physique de travail, tel que la température, les poussières, l'éclairage, les aérations et les vibrations, favorise l'émergence de la détresse psychologique. Un environnement de travail désagréable accroît l'apparition de détresse psychologique. (Wilkins & Beaudet, 1998).

Plusieurs études mentionnent que les horaires atypiques et le nombre d'heures de travail peuvent aussi influencer sur la santé mentale des travailleurs. En effet, Marchand & all a révélé dans leur étude qu'un horaire de travail irrégulier et de longues heures de travail favorisait l'apparition de la détresse psychologique. Ensuite, une surcharge durant les heures de travail augmente le taux d'absences de maladie. Enfin, il atteste qu'un esprit trop compétitif, de grande responsabilités, la pression du temps et des heures de travail trop longues contribuent à l'apparition de la détresse psychologique (Marchand & all, 2003.).

Un autre facteur important pouvant altérer la santé psychologique du travailleur et produire des symptômes de détresse psychologique est la relation sociale. Effectivement, le soutien des collègues et des superviseurs est corrélé négativement à la détresse psychologique.

Selon une étude menée par Dompierre (1993), le soutien hiérarchique, le niveau de scolarité et les aspects biographiques consistent en des facteurs prévisionnels stables de la détresse psychologique au travail.

La satisfaction des besoins fondamentaux s'avère être un facteur essentiel de protection de la détresse psychologique au travail. En effet, déclarent que la satisfaction des besoins fondamentaux (autonomie, compétence et affiliation sociale) est liée à un faible niveau de détresse psychologique. Plus précisément,

la perception que les trois besoins soient satisfaits par le cadre diminue la perception de symptômes de détresse psychologique. De plus, la satisfaction des besoins a un rôle de médiateur entre le climat et la détresse psychologique au travail. (Gilbert &all, 2008).

De même Deci et Ryan suggèrent que la satisfaction des trois besoins fondamentaux est un médiateur du lien entre la charge mentale et la détresse psychologique des cadres supérieurs. (Deci &Ryan, 2000).

Veziņa et al. s'attestent que la latitude décisionnelle, la demande psychologique élevée, le travail répétitif et les troubles musculo-squelettiques au cou sont liés significativement à la détresse psychologique. Ils montrent aussi dans une autre recherche que l'autonomie procédurale (l'individu peut choisir comment faire son travail) et le locus de contrôle sont des importants déterminants de la détresse psychologique au travail des cadres supérieurs (Veziņa &all, 1996).

5. Les modèles théoriques de la détresse psychologique

5.1. Le modèle demande contrôle

Ce modèle créé par Karasek, en 1979, a été beaucoup utilisé dans les études épidémiologiques portant sur les maladies chroniques telles que la maladie coronarienne. Le modèle est en fait basé sur les caractéristiques psychosociales du travail et il évalue des éléments tels que les exigences du travail et les opportunités de prise de décision (Karasek 1982). Deux composants y sont incluses soit les demandes psychologiques et la latitude de décision. La première composante évoque les éléments psychosociaux stressants présents dans l'environnement de travail, tels que la pression liée au temps, le rythme de travail élevé, les difficultés liées au travail et les exigences psychologiques du travail. Karasek, 1985a lui-même définit les demandes psychologiques comme étant des sources de stress psychologique faisant partie de l'environnement de travail. Ces demandes sont

composés de l'accomplissement, de la quantité, de la complexité et du caractère imprévu des tâches, des contraintes de temps et de exigences intellectuelle et demande contradictoire. (Marie-pierre Cyr .2010)

Karazek a posé deux hypothèses dérivées de son modèle, La première hypothèse est celle de la détresse psychologique. Elle stipule que les tensions psychologiques augmentent des demandes psychologiques et la diminution de la latitude décisionnelle. En fait, les emplois les plus nocifs pour la santé mentale résulteraient de la combinaison de forte demande et d'un faible contrôle. Ce sont des emplois à fortes tensions. Les conséquences de cette combinaison chez les travailleurs sont : la fatigue, l'anxiété, la dépression et les maladies physiques. Karazek et Theorell expliquent l'occurrence de cette réaction par la transformation de l'énergie d'éveil en tension résiduelle et dommageable. La diagonale représente la seconde hypothèse qui est celle de l'apprentissage actif. La présence simultanée de demande professionnelle élevée et d'une latitude décisionnelle élevée prédit un apprentissage et un sentiment d'épanouissement chez les travailleurs qui incitent à une grande productivité. Les emplois caractérisés par cette combinaison sont appelés : emplois actifs.

L'étude de van der doef & al 1998, a ciblé principalement le modèle demande contrôle support cependant, ils ont mentionné, dans leur discussion, certaines observations intéressantes consonnantes le modèle originelle de (karazek 1979).

Ils ont trouvé que l'effet modérateur du contrôle existait seulement pour l'autorité décisionnelle. Ils ont remarqué que généralement les études sur le modèle utilisaient une conceptualisation plus large du contrôle, incluant l'autorité décisionnelle avec l'usage discrétionnaire des compétences. Il ont ainsi proposé que l'inclusion de cette usage discrétionnaire des compétences au concept de

contrôle pouvait expliquer pourquoi certains résultats d'étude infirment le modèle originel de Karazek. (Marie-pierre Cyr .2010)

5.2. Le modèle contrôle support

Une dizaine d'années suivant la parution du modèle originel de demande contrôle (Karazek 1979), une troisième variable y a été intégrée (Karazek et Theorell .1990) soit le support social au travail. Ce dernier représente le niveau en générale des interactions sociales disponibles au travail, tant entre les travailleurs et leurs collègues qu'avec leur supérieur. L'hypothèse élabore 0 Partir de cette nouvelle version du modèle est que l'effet des fortes demandes psychologiques et de la faible latitude décisionnelle est accentué lorsque il y a présence d'un faible niveau de support social au travail ainsi dans une telle circonstance, le risque de subir une tension psychologique sévère est alors supérieur. Cette hypothèse a été nommée « iso tensions ».

Karazek et Theorell (1990) ont identifié deux types de supports au travail. Le premier, le support socio émotionnel est relié au niveau d'intégration sociale et émotionnelle et à la confiance qui est présente entre les collègues de travail et entre eux et leur supérieur. C'est ce type de support qui est bénéfique pour contre les tensions psychologiques. Nous faisons référence ici la cohésion sociale et à l'intégration d'un groupe de travail. Le second est le support social instrumentale, c'est-à-dire les ressources ou l'assistance, nécessaires dans certaines tâches, offerts par les collègues de supérieur.

Une autre étude réalisée par (Sargent et Terry 2000) confirme le modèle de (Karazek et Theorell 1990), quatre-vingt employés cléricaux d'une université d'Australie ont participé à cette recherche. L'objectif de celle-ci était de voir jusqu'à quel niveau les différentes sources de soutien social (du superviseur, des collègues, hors travail), la surcharge de travail (demande psychologique) et le contrôle qu'il

est possible d'exercer sur les tâches, influence la satisfaction au travail, la dépersonnalisation et la perception du superviseur de la performance au travail. Les résultats montrent que l'effet négatif des emplois à haute tension sur la satisfaction au travail et sur la dépersonnalisation peut être atténué par la présence d'un haut niveau de soutien du superviseur. Ils ont aussi trouvé que le soutien social des collègues et le support social hors travail peut amoindrir les effets négatifs des emplois à haute tension sur le niveau de performance. En résumé, (Sargent et Terry) ont trouvé que le soutien social est important qu'il provienne de l'environnement de travail ou de l'extérieur de travail. Finalement, plusieurs études se sont intéressées à l'effet du support social indépendamment du modèle théorique de (Karasek & Theorell 1990). Par exemple, (Wilkins & Beauder 1998) ont examiné, entre autre, les associations entre un faible soutien des collègues de travail et un faible support du superviseur et quatre conséquences au niveau de la santé (les migraines, les accidents de travail, la haute pression sanguine et la détresse psychologique). Pour ce faire, ils ont utilisé les résultats d'un sondage réalisé de 9023 Canadiens. Les résultats ont montré que le faible soutien social était associé à la présence de migraine chez les hommes.

Chez les femmes, le faible soutien social était lié aux accidents de travail et à la détresse psychologique. Une étude menée par (Shigemi & al., 1979) cherchait à connaître les effets du stress perçu au travail sur la santé mentale. Les participants étaient tous employés dans une compagnie électrique du Japon. Cette étude ne ciblait pas directement le soutien social, mais certains résultats sont tout de même pertinents. Ils ont trouvé que les mauvaises relations avec les supérieurs affectaient de façon négative l'état de santé psychologique des travailleurs.

Finalement, (Frese 1999) a trouvé que la relation entre les tresseurs et les dysfonctions psychologiques est supérieure lorsque le soutien social est bas et l'inverse est vrai aussi. Ces résultats, qui ont été recueillis de l'industrie

du métal en grand Bretagne ,appuient l' hypothèse de l' effets modérateurs du support sociale sur la détresse psychologique . (Marie pierre&all,2010).

5.3. Modèle de déséquilibre entre efforts et récompenses

Selon l' auteur, l' effort fourni au travail fait partie d' un processus d' échange socialement organisé dans lequel la société contribue en termes de récompenses. Le modèle tient compte du contenu du travail, de la perspective sociale du travail, de l' adaptation du titulaire du poste ainsi que de son besoin de contrôle. Les récompenses sont transmises de trois façons ,soit par l' argent ,l' estime et les opportunités de carrière ,incluant la sécurité d' emploi (Jong et Intrinsèque (Personnel) Extrinsèque (Situation).Ce modèle stipule que l' ors y a un déséquilibre entre les efforts et les récompenses (de grands efforts avec de faibles récompenses),cela entraine une situation de détresse qui peut entrainer des effets sur le système nerveux autonome ainsi que des réactions de tension associées.(Jong & coll.,2000).

On peut penser à un travailleur qui a un emploi instable et exigeant, qu'il réalise à un niveaux élève d'engagement ,et qui en contrepartie n'a aucune récompense en terme de promotion. Il est alors possible que le travailleur se sent menacer ou qu'il développe des sentiments de colère dépression et de démoralisation (siegrist ,1996).même si le travailleur ne fait pas particulièrement preuve d'un grand engagement, il peut tout de même y avoir des résultats identique ,car il y a présence d'un déséquilibre, Il est également possible qu'un travailleurs sui fait preuve d'un grand engagement et qui ne reçoit pas de récompenses puisse souffrir de stresse, même si personne ne lui a fait de demande, Lorsque l'on entend parler des demandes reliées au travail, on pense souvent à la surcharge de travail, mais il Ya aussi les longues heures de travail, trop de travail administratif, un manque

de soutien ,des interruption fréquents ,un salaire faible et un manque d'opportunités de promotion.(kinan& jons,2008).

Les efforts sont composés d'un élément extrinsèque, soit les demandes et les obligations du travail, et d'un élément intrinsèque, la motivation nécessaire pour satisfaire ces demandes ou le surinvestissement ,L'effort extrinsèque correspond aux contraintes de temps, aux interruptions fréquents, aux nombreuses responsabilités l'augmentation de la charge, à l'obligation de faire des heures supplémentaire et aux efforts physique exige. Le deuxième élément, soit l'effort intrinsèque ou le surinvestissement fait fréquence à l'incapacité de se distance de ses obligations de travail ou à l'incapacité d'empêcher que les préoccupations du travail n'envahisse pas la sphère privée.

L'expérience du modèle des déséquilibre entre les efforts et les récompenses et fréquente dans les occupations du domaine du service ;particulièrement chez les travailleurs qui sont en interaction avec les clients.

Siegrist affirme que son modèle s'applique à plusieurs profession ,mais il soutient qu'il s'utilise tout particulièrement dans le cas d'emplois souffrant d'une segmentation croissante du marché du travail, à ceux souffrant de chômage structurel et de changement économique rapides et également à ceux qui sont impliqués dans un développement de carrière très concurrentiel).

Le modèle des déséquilibre entre les efforts et les récompenses prévoient des manifestations de maladies coronariennes dans le cas de situation néfastes pour un travailleur et contribue à l' explication des risques cardiaux vasculaires tel que l' hypertension et à des effets indésirable sur la santé comme les désordres psychiatriques , Le déséquilibre entre les efforts et les récompensés peut également causer des troubles du sommeil, de la fatigue, des problèmes de consommation d' alcool cet d' absentéisme pour cause de maladie et un faible

bien être. De plus les aspirations qui n'auraient pas été comblées par l'organisation après plusieurs années, jumelées à un haut degré d'efforts, augmentent les risques. (Kinman & Jones, 2008)

6. Les causes de la détresse psychologique

Bien qu'on identifie bon nombre de facteurs de risque d'ordre individuel, social et organisationnel, ce sont ceux liés au travail qui constituent la source la plus importante de souffrance pour les individus. Selon une étude effectuée auprès de 2000 travailleurs qui se sont absents en moyenne six mois en raison d'un problème de santé mentale, la cause de leur absence est liée pour 10% des répondants à leur vie personnelle ; 60% à leur vie personnelle au travail tandis que 30% la relie strictement au travail. « Même s'il ne fait aucun doute que des facteurs individuels et personnels interviennent dans l'équation du stress comme pour toutes les questions de santé et de sécurité du travail, la cause de stress au travail et la structure organisationnelles. »

7. Les conséquences de la détresse psychologique

Tableau 02: Les conséquences de la détresse psychologique.

Conséquences pour les travailleurs	Conséquences pour l'organisation
<ul style="list-style-type: none"> • Troubles du sommeil • Fatigue et irritabilité • Dépression et anxiété • Isolement • Dégradation des liens familiaux • Maladies digestives et cardiovasculaires • Accidents de travail • Suicide • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absentéisme • Présentéisme • Rotation du personnel • Diminution de la productivité • Charge de travail accrue pour les collègues • Erreurs et défauts de qualité • Accidents de travail • Etc.

Source: (l'Union des agents correctionnels du Canada-CSN, 2014)

Synthèse

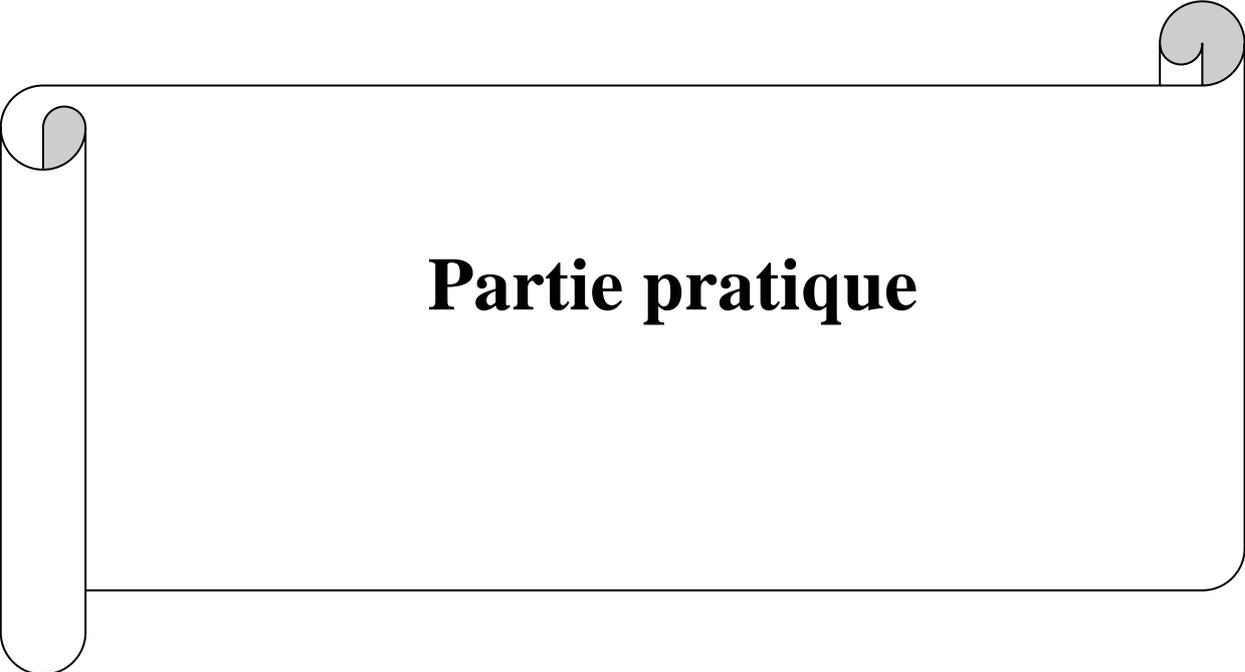
Ce chapitre nous a immergés dans l'univers complexe de la détresse psychologique au sein du milieu professionnel, explorant ses multiples facettes, symptômes, et dimensions. Nous avons présenté les troubles les plus courants associés à cette détresse, notamment la dépression, l'anxiété et le trouble de stress post-traumatique, détaillant leurs caractéristiques, leur prévalence, et les modalités de traitement.

Par la suite, nous avons les facteurs et modèles théoriques qui peuvent contribuer à la détresse psychologique au travail, mettant en lumière des modèles tels que la demande contrôle, le contrôle support, et le déséquilibre entre efforts et récompenses. Ces modèles nous ont permis de mieux comprendre les

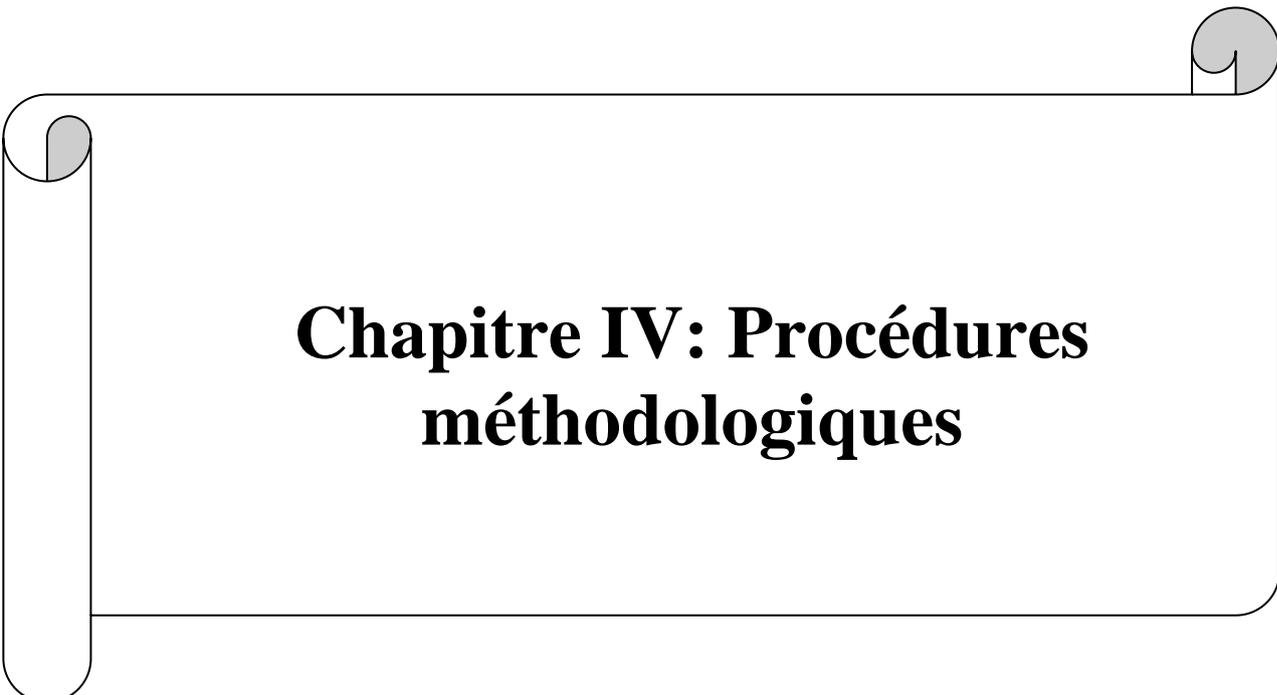
mécanismes sous-jacents à cette détresse, facilitant ainsi son identification et sa gestion.

De plus, nous avons abordé les multiples causes de la détresse psychologique au travail, Enfin, nous avons les conséquences de cette détresse, tant sur le plan individuel que sur celui des organisations, soulignant l'importance cruciale d'une reconnaissance et d'une intervention efficace pour préserver la santé mentale et le bien-être des travailleurs.

En somme, ce chapitre met en lumière l'urgence de prendre en compte la détresse psychologique au travail, et offre des pistes de réflexion pour promouvoir des environnements professionnels plus sains, équilibrés, et respectueux de la santé mentale de chacun.



Partie pratique



Chapitre IV: Procédures méthodologiques

Préambule

La partie pratique de notre étude revêt une importance capitale pour mettre en application les concepts et les théories abordés dans la partie théorique. Ici, nous mettrons en lumière les différentes étapes des procédures méthodologiques que nous avons employées afin de recueillir des données empiriques en vue d'atteindre nos objectifs de recherche. Ce chapitre nous présenterons l'organisme d'accueil de l'étude, de la méthode que nous avons choisie, de l'étude préliminaire que nous avons menée, ainsi que de la description de l'échantillon et de la population d'étude. Nous aborderons également les instruments, outils et techniques que nous avons utilisés pour la collecte et le traitement des données.

1. La description du terrain d'étude

1.1. Présentation de l'organisation d'accueil " SARL NOMADE(AYRIS) AKBOU"

Le SARL NOMADE AYRIS, appartenant a Mr CHALABI Hamid, une usine de conditionnement d'eau en bouteille, équipée de 03 grande citerne d'une capacité de 25000 L, chacune doté d'un filtre, d'un puits et forage de 103 mètre de profondeur avec une puissance de 7L / S et 02 pompe pour effectuer l'eau de la citerne vers l'intérieur pour le remplissage des bouteilles. Puis une souffeuse 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 la quelle est visé de nombreux changement, tout sera automatique en utilisant des machine de haute technologie, qui ne nécessitent pas trop d'employeurs ce qui réduira leur nombre (environ 3 à 4 ouvriers pour la seulement 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.

Fondé en 1998, la SARL NOMADE a débuté dans le secteur des boissons avec la production de limonades, puis d'eau gazeuse, mais s'est aussi tôt spécialisé dans la production de l'eau de source .Sa situation géographique lui permet de puisé dans la nappe phréatique supérieure da la vallée de la Soummam réputé de pour la qualité de son eau.

En 2006, SARL NOMADE comporte 36 ouvrier, et s'étendait sur une superficie de 1200m², le matériel de production était beaucoup manuel qu'automatique. En 2015, l'entreprise s'est élargie, le nombre d'ouvrier a augmenté pour atteindre 45 ouvriers, le matériel de production est passé du manuel a l'automatique pour amélioré le produit final qualitativement et quantitativement.

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'entreprise NOMADE Sise à la zone industrielle

Bouzerouel, a la sortie de commune d'Akbou, wilaya de Bejaia, a deux 02 Km de l'agglomération d'Akbou, 70 km du chef lieu de Bejaia.

1.2. L'organigramme l'entreprise SARL NOMADE AYRIS.

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. Cette organigramme a une direction qui assure la bonne gestion de l'entreprise et la coordination entre les différentes unités, L'entreprise est composée de services suivants:

➤ Directeur général d'usine:

La direction générale est présidée par le directeur général, qui est le premier responsable hiérarchique, son rôle est d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise par la prise de décision et en donnant les ordres d'exécution, le directeur général est assisté par un organe intermédiaire entre lui et les autres départements, dont le rôle est de s'occuper de la rédaction, la diffusion de l'information, et la réception de courriers....etc.

Les principales fonctions de la direction générale sont :

- Planifier, programmer, coordonner, et contrôler les activités .
- Veiller au respect des principes fondamentaux relatifs à l'activité économique et sociale et aux normes techniques de la construction .
- Intervenir pour la diffusion rapide des nouvelles technologiques, l'aplatissement et la décentralisation des structures, ou encore les nouveaux modes de gestion fondé sur la valorisation des dynamiques collectives ou sur la responsabilisation individuelle.

➤ Secrétariat :

Le secrétariat représenté par un secrétariat qui a un contact direct avec la direction, elle s'occupe de :

- L'enregistrement de tous les courriers administratifs envoyés ou reçus au niveau du secrétariat de la direction .
- L'organisation des réceptions des responsables de service, des travailleurs et des partenaires de l'unité effectuées par le directeur.

➤ Service de production :

Il est responsable du bon fonctionnement et de l'organisation générale des ateliers de fabrications et contrôle.

- Il contrôler et améliore l'efficience la productivité et la qualité .
- Il est responsable des demandes d'approvisionnement de matériel d'usinage.
- Il est responsable du respect des règles de contrôle lors de l'usinage et de la gestion des outils de contrôle lors de leur utilisation.

➤ Service maintenance :

La maintenance est représentée par chef d'atelier assisté par un centre maitre mécanique, un mécanicien et un électricien, ils assurent la réparation des pannes mécaniques et électriques (maintenance curative) ainsi que la maintenance préventive des équipements.

➤ Service gestion de stocks :

Ce service contrôle les mouvements des stocks, établi le bon d'entrées de la réception des marchandises et de sortie pour les ventes ou la consommation.

➤ Service contrôle de qualité:

Le contrôle de qualité permet de savoir si les produits ou les services vendus par l'entreprise sont conformes :

- Aux exigences du marché .

- À la demande de client.
- Aux législations .
- Au cahier des charges de l'entreprise.

Le contrôle qualité analyse aussi les conditions de retouche ou de rejet d'un produit.

➤ **Service commerciale :**

A côté du service marketing, qui prépare le terrain, le service commercial est celui qui doit marquer les buts .la fonction vente présente la ligne des « avants » de l'équipe entreprise. Les métiers du service commercial :

- Représentant salarié .
- Agent commercial .
- Chef des ventes .
- Directeur commercial .
- Directeur des achats.

➤ **Service comptabilité :**

Ce Service porte sur la réalisation des activités financières et comptable de l'entreprise, elle est chargé aussi de :

- Etablir un programme détaillé pour le déroulement de processus suivant l'objectif Tracé par le directeur générale .
- Lancer la campagne budgétaire par une note explicative dans une réunion regroupant Les principaux intervenants .
- Recevoir des structures opérationnelle, les réalisations mensuelles en quantité et en Valeur, est renseigne le fichier d'exécution budgétaire .
- Contrôler l'enregistrement et l'imputation des opérations .
- Etablir tous les états et synthèse périodique (bilan, TCR, grand livre, balance)
- Rendre des situations mensuelles est annuelle au responsable de l'entreprise.

➤ **Service hygiène et sécurité :**

- Service sécurité au sein de l'entreprise est constitué de deux sections :
- Section de prévention : englobe les moyens humains et matériels qui surveillent
- Section d'intervention : compte des agents spéciaux disposant par exemple des plateaux d'incidence.

➤ **Service ressources humaines :**

Elle est responsable de la disponibilité des moyens humains a toute fonctions de l'entreprise, elle est chargée aussi de :

- Etablir les PV d'installation .
- Etablir les contrats d'embauches dans le respect de la réglementation.
- S'assurer de la constitution d'un dossier complet pour chaque agent, avant de procéder au paiement du salaire .
- Procéder en collaboration avec le responsable de structure à l'élaboration de fiche de fonction, pour chaque type de travail.

1.3. Présentation du département finance

Ce département prend en charge la gestion comptable et financière de la SARL NOMADE, il comprend comme le montre l'organigramme ci-dessous les deux services :

- Service comptabilité générale .
- Service trésorerie.

➤ **Service comptabilité générale :**

Il comprend trois sections :

- Section tiers .
- Section immobilisations et stocks .
- Section opérations divers.

➤ **Service trésorerie :**

Il comprend deux sections :

- Section banque .
- Section caisse.

Source: (registre de l'entreprise)

2. Type de méthode choisi dans l'étude:

Notre étude adopte une méthode descriptive pour examiner le phénomène de l'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologiques chez les employés. Cette méthode nous permet de décrire fidèlement la réalité du phénomène en collectant, classant et analysant des faits et des données. Nous choisissons cette approche car elle est cruciale pour recueillir des données pertinentes et analyser les relations entre les variables étudiées. La méthode descriptive, souvent quantitative, se concentre sur des questions de recherche spécifiques.

Dans l'ensemble, l'approche descriptive et la méthodologie quantitative adoptées dans notre étude ont permis de fournir des résultats mesurable et une meilleure compréhension de l'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologiques chez les employés

3. L'étude préliminaire

Avant de commencer une recherche scientifique sur le terrain, il est essentiel de réaliser une étude préliminaire afin de déterminer la disponibilité des variables de recherche prévues. Au cours de cette étude préliminaire, qui s'est déroulée en 01février au 08février 2024, nous avons pu découvrir le terrain d'étude, recueillir des informations, vérifier nos hypothèses et tester les outils que nous allons utiliser dans notre recherche définitive.

Notre étude s'est déroulée dans la wilaya de BEJAIA, plus précisément la localité de AKBOU , et nous avons travaillé avec l'entreprise SARL Nomade AYRIS à AKBOU. Les conditions de distribution des questionnaires étaient favorables, ce qui nous a permis d'obtenir les réponses nécessaires de la part des employés de l'entreprise AYRIS .

Nous avons sélectionné un échantillon de 10 personnes a travers notre étude préliminaire en a obtenu des résultats suivant:

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% parce que c'est une entreprise industrielle exige un travail physique difficile qui est généralement associé aux hommes. Ensuite, on trouve 70% qui ont l'âge entre [20-30] ans et 20% entre [31-40] ans, on trouve 10% entre [41-50] ans et pour [51 et plus] ans et 0%, ainsi on a trouvé pour niveau d'instruction on a trouvées 70% des universitaires, et 30 % secondaires, et 0% moyen.

ensuite la situation familiale on trouve 30% marié, et 70% célibataire et pour les divorcés sont 0%. Puis , année d'expérience on trouve 70% des salariés ont une ancienneté de [1-5]ans, ainsi 20% entre [5-10]ans , et 10% entre [10-15]ans, et pour plus de [15]ans on a trouvé un pourcentage de 0%. Enfin, pour la Catégories socioprofessionnelles on trouve 10% sont des administrateur, puis 40

% pour les agent d'exécution, et aussi 40 % pour agent de métrise, et 10% pour les cadres.

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

➤ **Intitulée:** Le Domaine des contraintes influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS)?.

Cette axe est représenté les questions de la première variable, 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

➤ **Intitulée:** L'organisation du leadership influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS)?.

D'après les résulta en constate la totalité des salarie ont répondu OUI pour les questions 2, 3,4,5,6,7,8,10,11,12 parts contre deux autre 1, 9 la majorité ont répondu NON .

Axe 03 : Santé et bien être

➤ **Intitulée:** Il existe un impact entre la santé au bien être sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS)?.

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

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 santé mentale , 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 détresse psychologique est relatif à l'absence de ces facteurs.

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. Description des instruments et outils utilisé pour la collecte de données:

Afin de comprendre le phénomène de l'étude et d'enquêter de manière rigoureuse, il était essentiel de s'appuyer sur des instruments de mesure qui répondent aux critères psychométriques scientifiques de validité et de fiabilité. Cela permettrait d'obtenir des faits réels qui reflètent la réalité de l'étude, en examinant tous les aspects du phénomène étudié, en les analysant et en déterminant précisément ses variables et ses résultats.

Dans notre étude, nous avons donc utilisé les outils suivants :

4.1. Le premier questionnaire RPS

Pour mesurer les risques psychosociaux nous avons appliqué des modifications au questionnaire réalisé par EMILIE DURET et all en 2012. Ce questionnaire contient 06 axes, où on a rendu le choix de réponses par (OUI / NON) et cela afin de répondre aux exigences de la population d'étude. Ce questionnaire de EMILIE DURET et all en 2012, est un instrument de mesure largement utilisé pour évaluer la sévérité et le risque psychosociaux , se compose de Ce questionnaire contient 06 axes, dans notre étude finale nous avons éliminé trois axe on opté trois axe qui contient de 29 items ,Chaque question propose deux options de réponse (OUI/NON).

➤ Validité du questionnaire :

Concernant la validité de ce questionnaire dans la recherche actuelle nous l'avons testé comme suit :

Tableau 03: Cohérence interne

Matrice de corrélation inter-items

	1	2	3	4	5	6	org1	org2	org3	org4	org5	org6	org7	org8	org9	st1	st2	st3	st4	st5	st6	st7	st8	st9	st10	st11	
1	1,00																										
2	-0,10	1,00																									
3	0,03	0,04	1,00																								
4	-0,08	0,29	0,00	1,00																							
5	0,08	0,19	0,00	0,17	1,00																						
6	-0,38	0,26	0,02	0,37	0,44	1,00																					
org1	-0,43	0,31	-0,05	0,12	0,29	0,38	1,00																				
org2	0,09	-0,01	-0,05	-0,03	0,49	0,21	0,43	1,00																			
org3	0,04	-0,07	-0,12	0,29	-0,05	-0,06	-0,05	-0,05	1,00																		
org4	0,07	0,05	0,06	-0,15	0,39	0,09	0,12	0,80	-0,04	1,00																	
org5	0,05	0,17	-0,17	0,15	0,27	-0,08	0,24	-0,08	0,70	-0,06	1,00																
org6	0,05	0,17	0,04	0,15	-0,07	-0,08	0,24	0,24	0,70	0,32	0,48	1,00															
org7	-0,24	-0,14	0,21	0,04	0,15	0,09	0,12	0,12	-0,04	0,18	-0,06	-0,06	1,00														
org8	0,10	-0,19	0,14	-0,06	-0,13	-0,16	-0,15	-0,15	-0,06	-0,12	-0,08	-0,08	-0,12	1,00													
org9	-0,12	0,22	0,09	0,05	0,22	-0,02	0,34	0,17	-0,06	0,27	0,19	0,19	0,27	0,30	1,00												
st1	0,05	-0,10	0,04	0,15	-0,07	-0,08	-0,08	-0,08	-0,03	-0,06	-0,04	-0,04	0,32	-0,08	0,19	1,00											
st2	-0,07	0,03	0,05	-0,02	-0,08	-0,19	-0,01	-0,14	-0,15	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,27	0,20	-0,21	1,00										
st3	0,19	-0,03	-0,02	-0,17	-0,11	-0,06	-0,15	-0,28	-0,11	-0,22	0,06	-0,15	-0,22	-0,06	-0,10	0,06	0,47	1,00									
st4	-0,05	0,00	-0,10	-0,06	0,03	0,01	-0,04	-0,04	-0,16	0,11	-0,02	-0,02	-0,04	-0,11	0,06	-0,02	0,60	0,66	1,00								
st5	0,14	0,06	0,08	0,10	-0,14	-0,26	-0,33	-0,45	-0,17	-0,36	-0,04	-0,25	-0,06	-0,02	-0,09	0,17	0,36	0,44	1,00								
st6	0,02	-0,15	-0,09	0,11	0,07	-0,11	-0,03	-0,03	0,09	0,03	0,13	0,13	-0,13	0,14	0,05	-0,09	0,51	0,31	0,47	0,45	1,00						
st7	0,13	-0,13	-0,05	-0,08	-0,12	-0,24	-0,31	-0,31	-0,17	-0,20	-0,03	-0,24	-0,35	0,23	-0,18	-0,03	0,48	0,47	0,31	0,63	0,68	1,00					
st8	-0,08	0,05	-0,24	0,10	0,07	0,06	0,00	0,12	-0,14	0,29	0,00	0,00	0,00	-0,06	0,22	0,20	0,16	0,08	0,40	0,24	0,31	0,28	1,00				
st9	0,03	-0,38	-0,17	-0,10	-0,14	-0,21	-0,30	-0,18	-0,12	-0,09	-0,17	-0,17	0,06	0,26	-0,02	0,25	0,13	-0,10	0,15	0,33	0,27	0,28	0,41	1,00			
st10	0,08	0,16	0,24	0,10	0,20	-0,06	0,00	0,00	0,14	0,15	0,20	0,20	0,15	-0,06	0,11	0,20	0,00	0,00	0,16	0,16	0,13	-0,12	0,12	0,08	1,00		
st11	0,08	-0,05	0,33	-0,10	0,07	-0,06	-0,12	-0,25	-0,14	-0,15	0,00	-0,20	0,00	0,17	-0,11	0,20	0,00	0,08	-0,08	0,16	-0,13	0,04	-0,12	0,16	0,52	1,00	

➤ **Fiabilité du questionnaire :**

Tableau 04: Statistiques de fiabilité

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,612	,569	26

Pour la fiabilité de ce questionnaire, nous avons opté pour le calcul du coefficient de Alpha de cronbach qui est $\alpha=0.612(61\%)$. Cela veut dire que notre échelle est plus fiable que la moyenne, donc nous pourrions y faire confiance pour obtenir des résultats pertinents .

4.2. Le deuxième questionnaire de détresse psychologique:

Pour mesurer la détresse psychologique nous avons opté pour l'utilisation de l'échelle de Kessler(K6) et all en 2003 et l'indice de détresse psychologique(EQSJS) en 2012 , Nous avons choisi de modifier les options de réponses on les rendant par (OUI ou NON) et cela pour répondre aux exigences de la population d'étude.

➤ **Validité du questionnaire :**

Concernant la validité de ce questionnaire dans la recherche actuelle nous l'avons testé comme suit :

Tableau 05: Cohérence interne

Matrice de corrélation inter-items

	dtps1	dtps2	dtps3	dtps4	dtps5	dtps6	dtps7	dtps8	dtps9	dtps10	dtps11	dtps12	dtps13	dtps14	dtps15	dtps16	dtps17	dtps18
dtps1	1,000																	
dtps2	,070	1,000																
dtps3	,286	-,020	1,000															
dtps4	,274	-,120	,434	####														
dtps5	,234	,263	,084	,159	1,000													
dtps6	,281	,206	,263	,333	,102	1,000												
dtps7	,338	,154	,128	-,095	-,128	,072	1,000											
dtps8	,356	,171	,056	,037	-,056	,246	,206	1,000										
dtps9	,327	,041	,148	-,090	-,148	,061	,390	,175	1,000									
dtps10	,416	,224	-,084	,078	,084	,141	,128	,519	,148	1,000								
dtps11	,123	-,208	,147	,062	,173	-,081	-,048	,181	,161	-,013	1,000							
dtps12	,286	,102	,051	,078	-,051	,020	,003	,172	,261	,051	-,173	1,000						
dtps13	,187	,232	-,141	-,226	,141	-,013	,154	,067	,143	-,020	-,063	-,020	1,000					
dtps14	,086	,313	-,039	-,108	,039	,092	-,075	,134	-,013	,261	,028	,111	,178	1,000				
dtps15	,404	,085	-,091	-,131	-,071	,109	,114	,449	,054	,503	,056	,125	,037	,141	1,000			
dtps16	,286	,201	-,097	,120	,193	,102	,063	,250	-,149	,528	-,152	,047	-,059	,189	,282	1,000		
dtps17	-,115	-,204	-,036	-,167	-,203	-,226	,033	-,133	-,200	-,155	,325	-,155	-,150	,013	-,152	,051	1,000	
dtps18	,025	,052	,010	,102	,294	,105	-,163	,113	-,277	,010	,111	,054	-,027	,025	-,080	,047	,023	1,000

Tableau 06: Statistiques de fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,818	18

Pour la fiabilité de ce questionnaire, nous avons opté pour le calcul du coefficient de Alpha de cronbach qui est $\alpha=0.818$ (81%). Cela veut dire que notre échelle est

plus fiable que la moyenne, donc nous pourrions y faire confiance pour obtenir des résultats pertinents .

✓ **Le questionnaire :**

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 trois axe sont « des relations horizontale, les vécus professionnels et autonomie » presque ils n'ont pas disponible dans le terrain. Ainsi que la détresse psychologique au travail élaboré par Kessler et all en 2003 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 (50) questions, reparti sur (05) axes qui représentent 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 familiale, Année d'expérience, Catégories socioprofessionnelles . En outre, le questionnaire de la variable de risque psychosociaux qui se compose de 03 axe :

➤ **Description de questionnaires de risque psychosociaux:**

- **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.
- **Description de questionnaires de la détresse psychologique:**
- En fin, le dernier questionnaire concerne la variable de la détresse psychologique qui contient un axe (18) questions qui se base sur l'exploration des émotions et le bien être émotionnelles et mentale.

5. L'échantillon (caractéristique de la population étudier)

5.1. Échantillonnage

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

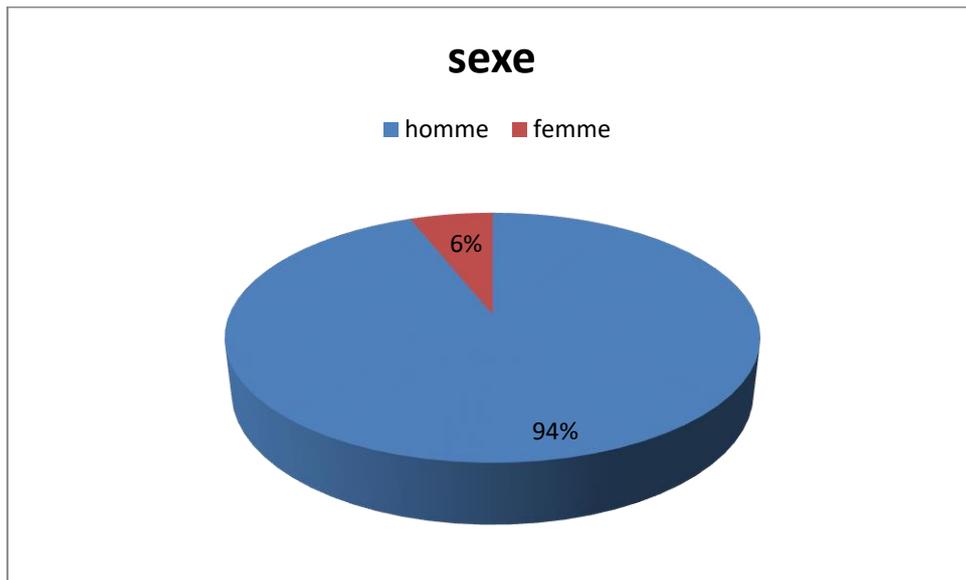


Figure 04: la répartition des membres de l'échantillon selon le sexe.

La figure N° (4) illustre que le taux de la catégorie masculine avec un pourcentage de (94%) est supérieur à celle féminine (6%) et sa signifié que la majorité des membres de notre recherche finale sont de sexe masculine.

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

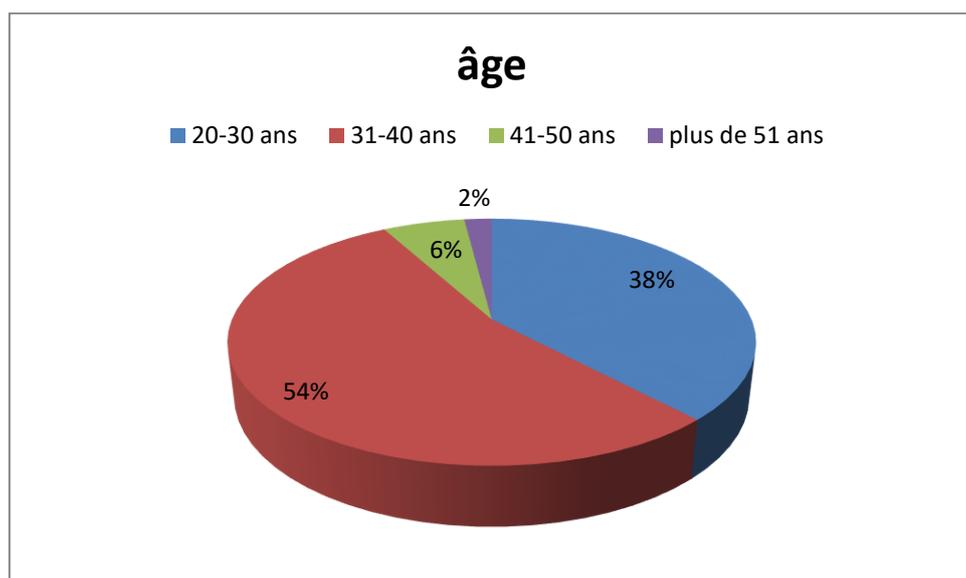


Figure 05: la répartition des membres de l'échantillon selon l'âge.

La figure N° (5): présente une répartition en quatre tranches d'âge. Nous pouvons observer que la catégorie des individus âgés de 31 à 40 ans représente la plus grande proportion avec (54%). Ensuite, ceux âgés de 20 à 30 ans, qui représentent (38 %) de l'échantillon. Les individus âgés de 41 à 50 ans constituant (6 %) de l'échantillon, tandis que la dernière tranche d'âge, qui concerne les individus âgés de plus de 51 ans, représentent (2 %) de l'échantillon.

Cela peut s'expliquer que la catégorie la plus dominante est celle par rapport à la stabilité des employés et leur ancienneté professionnelle. et par ceux âgés de (20 à 30) qu'il s'agit de nouvelles recrues et qui s'explique la nature de travail qui exige la main d'œuvre jeune.

Et pour les deux tranches (41 à 50) et plus de 51 représentent des proportions plus faibles.

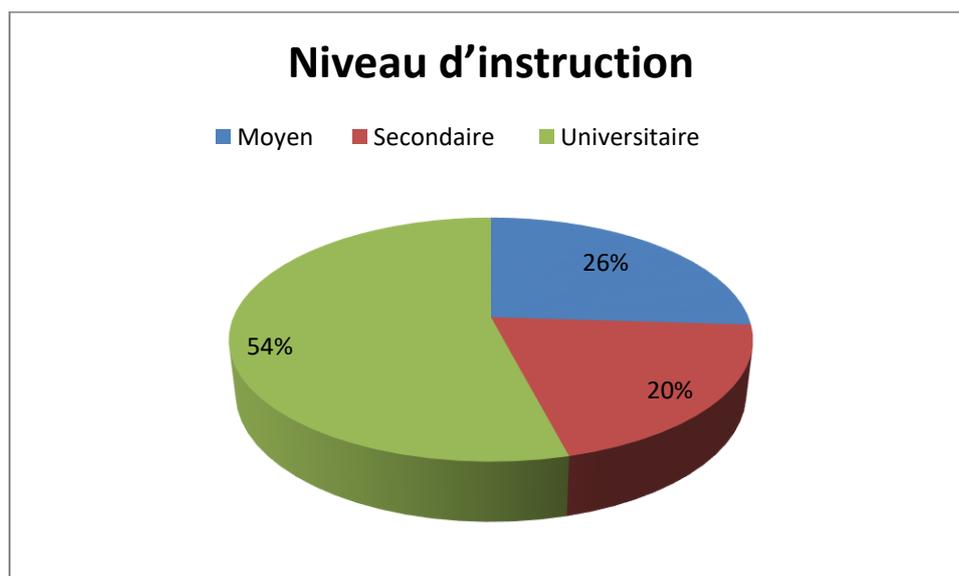


Figure 06: la répartition des membres de l'échantillon selon niveau d'instruction.

La figure N° (6): représente la répartition des niveaux d'instruction dans notre échantillon. Nous constatons que la catégorie «Universitaire» présente la plus

grande proportion avec (54%). Ensuite, le niveau "Moyen" représente (26%) de l'échantillon, suivi du niveau "Secondaire" avec (20%).

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 .

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.

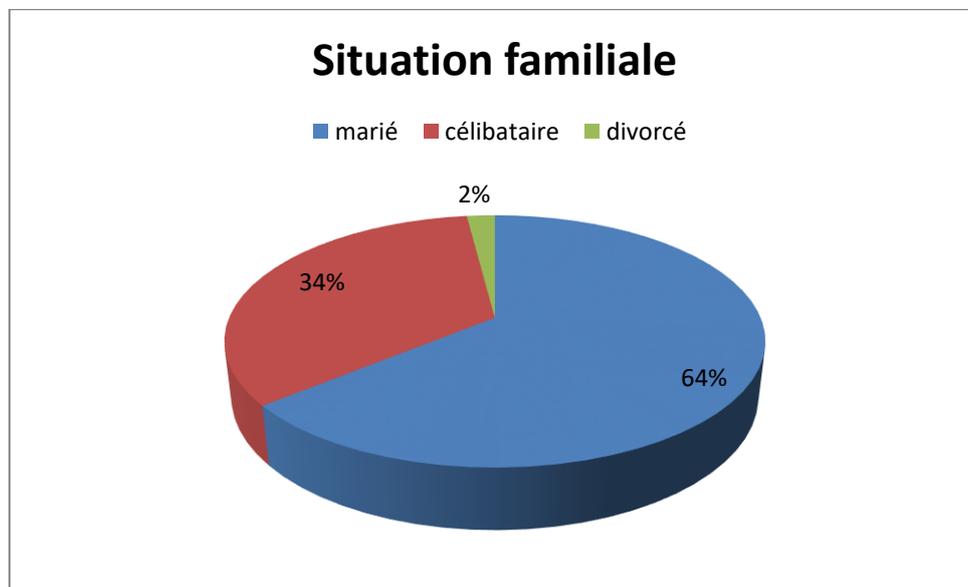


Figure 07:la répartition des membres de l'échantillon selon la situation familial.

La figure N° (7):présente la répartition des situation familiale en trois catégories. Nous constatons que la catégorie "Marié" représente la proportion la plus élevée avec (64%). Ensuite, les catégories "Célibataire" représente la proportion (34%). et pour les catégories "Divorcé" représente une proportion de (2%).

Ces résultats mettent en évidence la prédominance des individus mariés dans notre échantillon, tandis que les célibataires et les divorcés représentent des proportions plus faibles.

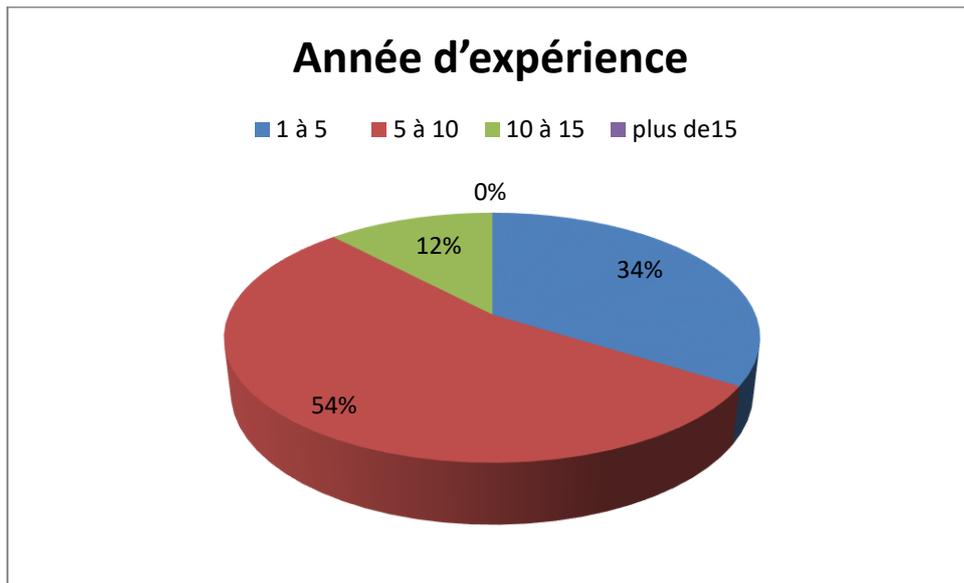


Figure 08: la répartition des membres de l'échantillon selon année d'expérience.

La figure N° (8) présente une répartition en quatre tranches qui représente l'expérience des employés de SARL NOMADE "AYRIS" à AKBOU. Nous pouvons observer que la catégorie des individus qui ont une expérience de plus (5 à 10) ans représente la plus grande proportion avec (54%). Ensuite, ceux de (1 à 5) ans, qui représentent (34%) de l'échantillon. Les individus qui ont une expérience de (10 à 15) ans constituant (12%) de l'échantillon, tandis que la dernière tranche, qui concerne les individus plus ans 15 ans , représentent (0%) de l'échantillon.

Cela peut s'explique que les personnes plus âgées ne sont pas adaptées au travail intense.

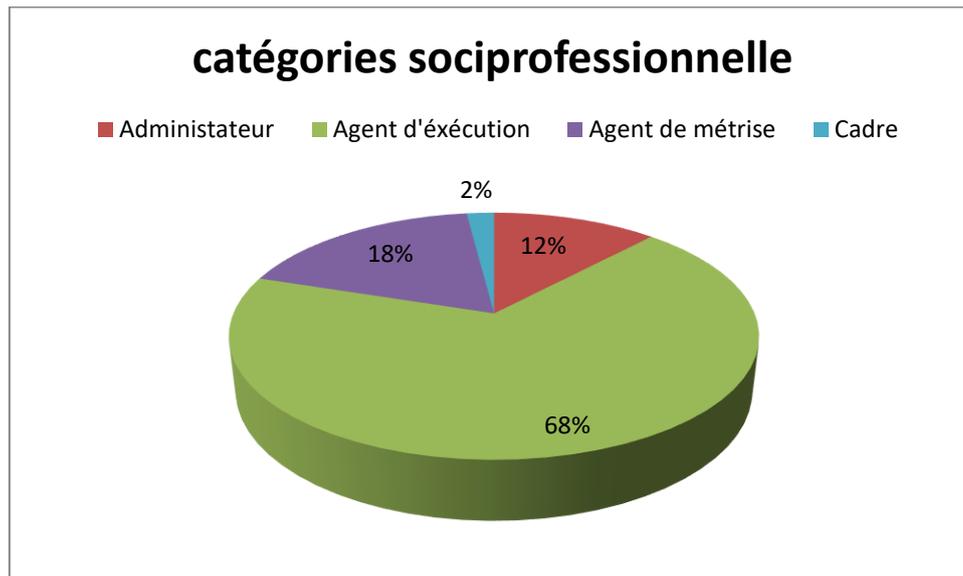


Figure 09: la répartition des membres de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelles.

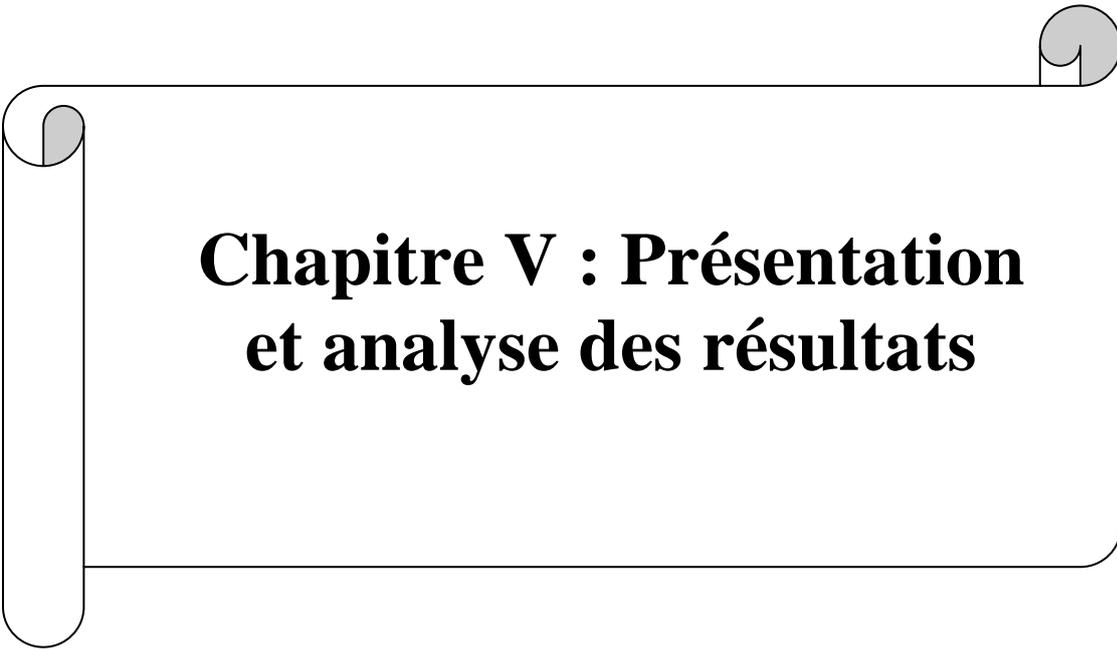
La figure N° (9) présente une répartition en quatre tranches qui représente l'échantillon selon la catégories socioprofessionnelle. Nous pouvons observer que la catégorie des agents d'exécutions représente la plus grande proportion avec (68%). Ensuite, pour les agents de maîtrise représente (18%) de l'échantillon. Les administrateurs qui ont une proportion de (12%) ans de l'échantillon, tandis que la dernière tranche, qui concerne les cadres, représentent (2%) de l'échantillon. Cela peut s'explique que cette répartition indique que la majorité des personnes dans l'échantillon occupent des postes d'exécution, suivies des postes de maitrise et d'administration, avec une proportion plus faible de cadres.

6. Techniques de traitement de données

Pour le traitement de données nous avons utilisé la statistique descriptive sous forme de pourcentage dans la présentation des caractéristiques de l'échantillon ainsi qu'a la statistique appliquée dans les teste des hypothèses de recherche telle que la régression linaire et alpha de cronbakh pour la mesure de la fiabilité des outils de recherche ainsi qu'a la cohérence interne pour mesurer la validité des questionnaires l'aide de logiciel SPSS version 20.

Synthèse

Ce chapitre a permis d'approfondir le cadre théorique dans lequel s'inscrit notre recherche ainsi que la méthodologie employée pour constituer notre échantillon d'étude et les techniques de sélection utilisées. Après avoir exploré ces fondements théoriques et méthodologiques, nous allons désormais nous concentrer sur la présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus. Le prochain chapitre sera consacré à l'exposition détaillée des données recueillies sur le terrain et à leur examen approfondi à la lumière du cadre conceptuel établi précédemment.



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

Préambule

Ce chapitre se concentre sur la présentation et la discussion des résultats de l'étude. Après avoir exposé les procédures suivies méthodologiques dans le chapitre précédent et défini les méthodes utilisées, l'échantillon d'étude et ses caractéristiques, ainsi que les outils employés, nous aborderons maintenant l'analyse statistique des données recueillies à l'aide du logiciel descriptif d'analyse SPSS.

L'objectif principal de cette analyse est d'évaluer l'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de l'entreprise SARL NOMADE AYRIS à AKBOU.

Nous présentons les réponses quantitatives des membres de l'échantillon, en les traitant statistiquement à l'aide des outils descriptifs disponibles dans SPSS. Ces outils nous permettent de mieux comprendre la distribution des variables étudiées, d'identifier les tendances et les associations entre les différentes variables.

1. Présentation des résultats

1.1. Les résultats de la première hypothèse

- Rappelle de la première hypothèse : Le Domaine des contraintes influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU.
- **Le Domaine des contraintes au travail:**

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

Modèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	D	Sig	T	Sig	Observatio n
Domaine des contraintes	0,951	0,904	0,902	2,008	450,591	0,000	21,227	0,03	Significatif

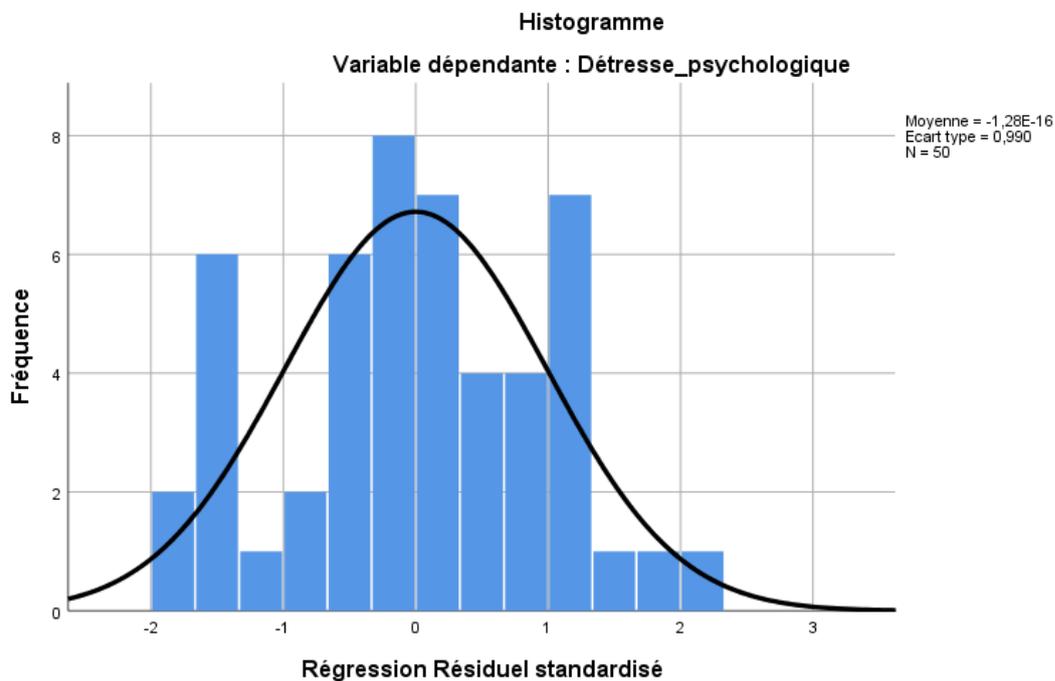
Le tableau N° (07) représente les résultats de l'analyse de la régression linéaire qui indiquent une relation significative entre la détresse psychologique (variable dépendante) et domaine des contraintes (variable indépendante). Nous avons constaté que la valeur (D) est égale à (450,591) avec une signification de (0,000), cela indique qu'il ya une signification statistique du coefficient de régression linéaire simple, qui correspondant à la variable dépendante.

Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) et égale à (0,951) au carré il devient (R²) ajusté (0,904) c'est à dire que le modèle explique que (90%) de la variance totale d'une variable dépendant de la détresse psychologique.

Tableau 08: Coefficient beta pour la contribution du Domaine des contraintes au travail.

Variable indépendante	Variable dépendante	Signification		Coefficient standardisé	Coefficient non standardisé	
		Sig	Sig	Béta	Erreur standardisée	A
Domaine des contraintes au travail	Détresse psychologique	0,03	0,00	0,96	0,08	2,05

Figure 10: présentation d'histogramme de la contribution de la variable indépendante domaine des contraintes au travail sur la variable dépendante détresse psychologique.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est domaine des contraintes au travail sur la variable dépendante la détresse

psychologique, qui ont été calculé par le coefficient de beta , comme indiqué dans le tableau ci-dessus , on constate qu'il existe un impacte de domaine des contraintes au travail sur la détresse psychologique au fur et à mesure que domaine des contraintes augmente, la détresse psychologique augmente et peut-être le contraire., ce qui signifie la présence d'un impacte de domaine des contrainte, donc on peut dire que la première hypothèse « Le Domaine des contraintes influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) sur détresse psychologique » confirmée.

Les résultats de la deuxième hypothèse :

➤ Rappelle de la deuxième hypothèse : L'organisation du leadership influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU.

➤ **Organisation et leadership:**

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

Modèle	R	R-deux	R-deux Ajusté	Erreur standard de l'estimation	D	Sig	T	Sig	Observation
Organisation et leadership	0,942	0,887	0,885	2,174	377,255	0,000	19,423	0,05	Significatif

le tableaux N° (09) , représente la coefficient de régression linéaire simple de variable organisation et leadership , nous avons constaté que la valeurs (D) est égale à (377,255) avec une signification de (0,00) , cela indique qu'il ya une signification statistique du coefficient de la régression linéaire

simple ,qui correspondant à la variable dépendante Organisation et leadership sur la détresse psychologique.

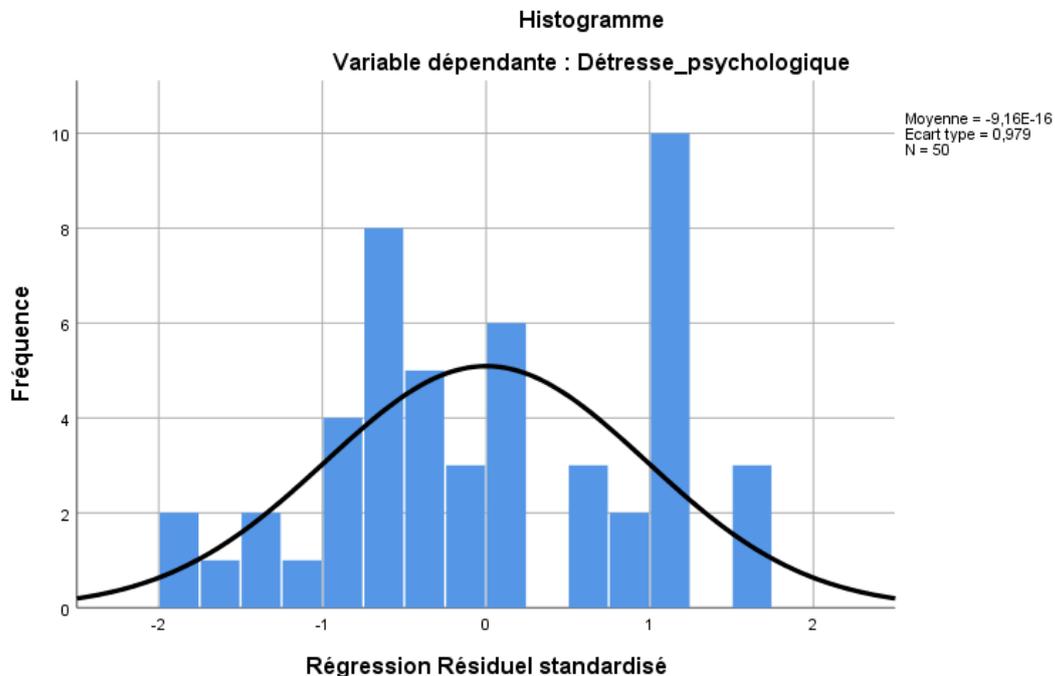
Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) est égale (0,94), au carré il devient(R²) ajusté a (0,88) , c'est-à-dire le modèle explique un taux de (88 %) de variance totale d'une variable dépendante détresse psychologique.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante organisation et leadership dans le modèle de régression nous l'avons trouvé qu'elle est égale à (0,88) ce qui signifie que (88%) de variance totale d'une variable dépendent.

Tableau 10: Coefficient beta pour la contribution du Organisation et leadership

Variable indépendante	Variable dépendante	Signification		Coefficient standardisé	Coefficient non standardisé	
		Sig	Sig		Béta	Erreur standardisée
Domaine des contraintes au travail	Détresse psychologique	0,05	0,00	0,94	0,08	1,54

Figure 11: présentation d’histogramme de la contribution de la variable indépendante Organisation et leadership sur la variable dépendante détresse psychologique



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est Organisation et leadership sur la variable dépendante qui est la détresse psychologique, qui on as calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, on constate qu’il existe un impact entre Organisation et leadership et la détresse psychologique au fur et à mesure que Organisation et leadership augmente, la détresse psychologique augmente et peut-être le contraire, ce qui signifie la présence d’un impact de l’organisation et leadership sur la détresse psychologique donc en peut dire que la deuxième hypothèse « L’organisation du leadership influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) ». confirmée.

1.3. Les résultats de la troisième hypothèse :

- Rappelle de la troisième hypothèse : Il existe un impact entre la santé au bien être sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU.
- **Santé et bien-être :**

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

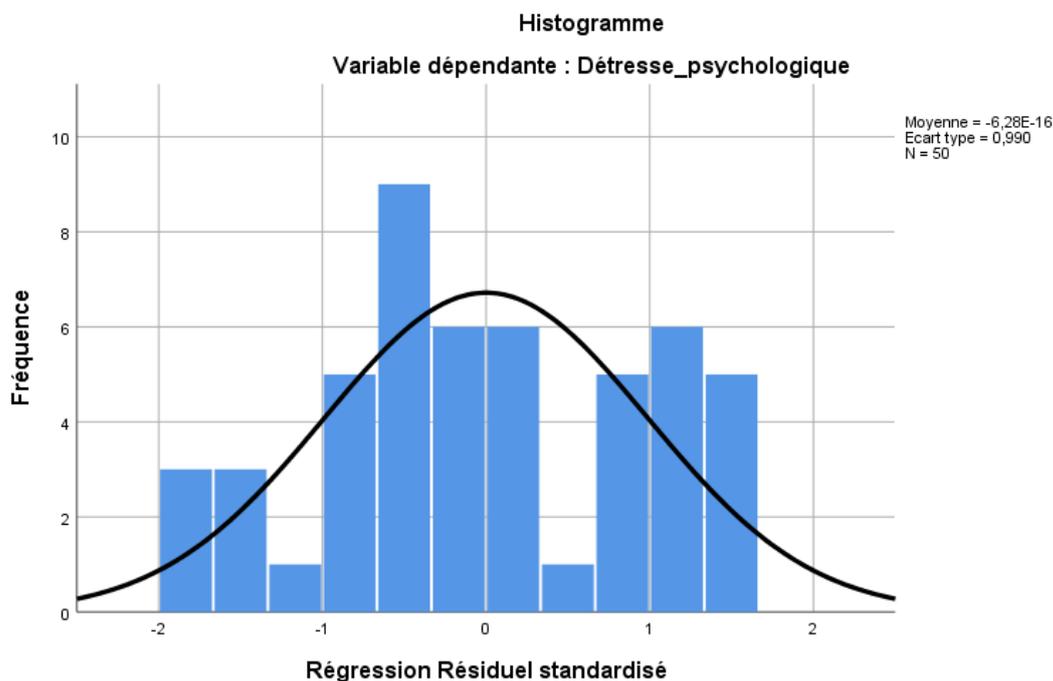
Modèle	R	R-deux	R-deux Ajusté	Erreur standard de l'estimation	D	Sig	T	Sig	Observation
Santé et bien-être	0,780	0,608	0,600	4,050	74,542	0,000	8,634	0,00	Significatif

Le tableau N° (11): représente le coefficient de régression linéaire simple, nous avons constaté que la valeur (D) est égal à (74,542) avec une signification de (0,000), cela indique qu'il y a une signification statistique de modèle de régression, qui correspond à la variable dépendante détresse psychologique sur la variable indépendante santé et bien-être avec une signification de (0,00). Nous avons également constaté que la valeur de coefficient de corrélation (R) est égale a (0,78) au carré il devient (R²) ajusté (0,60) c'est-à-dire que le modèle explique (60%) de la variance totale d'une variable dépendante de détresse psychologique. Après la justement de l'effet de la variable indépendante santé et bien-être dans le modèle de régressions nous l'avons trouvé est égale à (0,60) cela signifie que un taux de (60%) de variance totale d'une variable dépendante.

Tableau 12: Coefficient beta pour la contribution du Santé et bien-être.

Variable indépendante	Variable dépendante	Signification		Coefficient standardisé	Coefficient non standardisé	
		Sig	Sig		Béta	Erreur standardisée
Domaine des contraintes au travail	Détresse psychologique	0,00	0,00	0,78	0,10	0,90

Figure 12: présentation d'histogramme de la contribution de la variable indépendante santé et bien-être sur la variable dépendante détresse psychologique.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui santé et bien-être sur la variable dépendante la détresse psychologique, qui ont été calculé par le coefficient de beta , comme indiqué dans le tableau ci-dessus , on constate qu'il existe un impacte santé et bien-être sur la détresse psychologique au fur et

à mesure que le stress et l'épuisement augmente, la détresse psychologique augmente ,ce qui signifie la présente d'un impacte de santé et bien-être , donc on peut dire que la troisième hypothèse « Il existe un impact entre la santé au bien être sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) » confirmée

1.4. Les résultats de l'hypothèse générale

Rappelle de l'hypothèse générale : Il existe un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS) à AKBOU.

➤ Détresse psychologique:

Tableau 13: présentation et analyse des résultats de l'hypothèse générale selon le coefficient de régression linéaire simple.

Modèle	R	R- deux	R- deux Ajusté	Erreur standard de l'estimation	D	Sig	T	Sig	Observation
Détresse psychologique	0,964	0,929	0,927	9,27487	366,915	0,00	19,155	0,01	Significatif

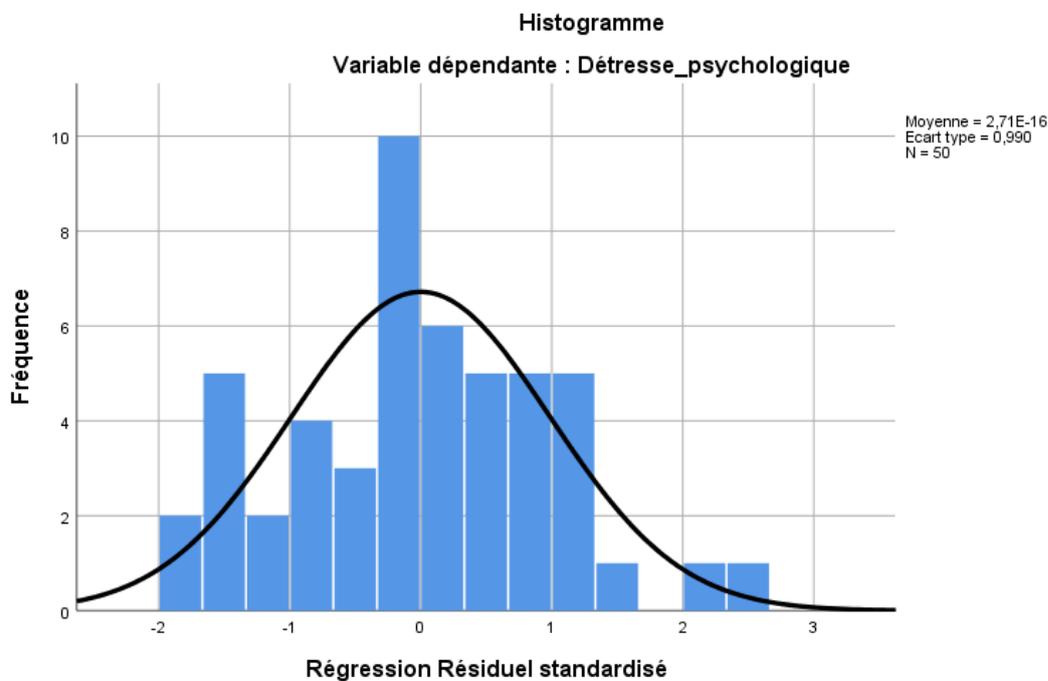
Le tableau N°(13) représente le coefficient de régression linéaire simple, nous avons constaté que la valeur (D) est égale à (366,915) avec une signification de (0,00), cela indique qu'il ya une signification statistique du modèle de régression, qui correspondant à la variable dépendante la détresse psychologique sur la variable indépendante les risques psychosociaux.

Nous avons également constaté que la valeur du coefficient de corrélation (R) est égale à (0,964) au carré il devient (R²) ajusté (0,927), c'est à dire le modèle explique un taux de (92%) de variance totale d'une variable indépendante les risques psychosociaux , Après l'ajustement de l'effet de la variance indépendante les risque psychosociaux dans le modèle de régression nous l'avons trouvé est égale à (0,92) cela signifie que (92%) de variance totale d'une variable dépendante détresse psychologique.

Tableau 14: Coefficient beta pour la contribution du risques psychosociaux sur le trouble de la détresse psychologique:

Variable indépendante	Variable dépendante	Signification		Coefficient standardisé	Coefficient non standardisé	
		Sig	Sig	Béta	Erreur standardisée	A
Domaine des contraintes au travail	Détresse psychologique	0,01	0,00	0,964	0,340	6,9516

Figure 13: présentation d'histogramme de la contribution de la variable indépendante santé et bien-être sur la variable dépendante détresse psychologique.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est les risques psychosociaux sur la variable dépendante qui est le trouble de la détresse psychologique, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, on constate qu'il existe une influence entre les risques psychosociaux et la détresse psychologique, au fur et à mesure que les risques psychosociaux au travail augmente, le trouble de la détresse psychologique augmente et peut-être le contraire, Donc on peut dire que l'hypothèse générale «Il existe un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS) ». confirmée.

2. Discussions des résultats

2.1. Discussions des résultats de la première hypothèse

➤ **Rappelle de la première hypothèse :**

« Le Domaine des contraintes influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU».

Pour Le taux de la charge ou travail dans l'entreprise SARL NOMADE/AYRIS, nous avons observé un lien entre les domaine des contraintes et la détresse psychologique , confirmant ainsi que les membres de l'échantillon sont exposés au détresse psychologique .

Les résultats de notre analyse ont révélé une valeur significative (D) de 450,591 pour le modèle de régression linéaire simple, avec une signification de 0,00. Cette constatation indique qu'il existe une corrélation statistiquement significative entre le domaine des contraintes et la détresse psychologie , en ce qui concerne la variable dépendante.

Il est clair que le domaine des contraintes a un impact sur les employés de SARL NOMADE/AYRIS à AKBOU, ce qui signifie qu'il existe une association significative entre le domaine des contraintes et la détresse psychologie selon les résultats du coefficient de régression linéaire simple.

Suit aux données de coefficient de beta, on constate que la majorité des membres de la populations d'enquête affirment que le domaine des contraintes au travail influence leur santé mental, le domaine des contraintes au travail peut contribuer à divers problèmes de santé mentale tels que la détresse psychologique . Ces problèmes peuvent avoir un impact négatif sur la productivité, la performance et la satisfaction au travail.

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 recolté 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.

Des chercheurs tels que Wheaton (1994) a montré que les contraintes dans différents domaines de la vie (travail, relations, finances, etc.) sont liées à des niveaux plus élevés de dépression et d'anxiété. (wheaton,1994)

Les recherches de Pearlin (1989) ont révélé que les contraintes chroniques telles que les difficultés économiques et les problèmes relationnels durent sont des prédicateurs importants de la détresse psychologique. (Pearlin,1989)

Une étude de Turner et al. (1995) ont constaté que les contraintes liées au travail, comme une lourde charge de travail et un manque de soutien, sont associées à une dégradation de la santé mentale. (Turner & all,1995)

Les travaux de Avison et Turner (1988) ont montré que les contraintes dans plusieurs domaines simultanément (travail, famille, finances) sont particulièrement dommageables pour le bien-être psychologique. (Avisone&Turner,1988)

Une méta-analyse de Kohn et al. (1998) concluent que les contraintes chroniques sont de meilleurs prédicateurs de la détresse que les événements de vie stressants ponctuels. (Kohn & all,1998)

Des recherches de Lincoln et al. (2003) ont constaté que les contraintes interpersonnelles, telles que les conflits avec le partenaire ou la famille, sont particulièrement liées à la dépression et à l'anxiété. (Lincoln &all,2003)

Donc nous pouvons dire que notre première hypothèse est confirmé.

2.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :

➤ Rappelle de la deuxième hypothèse :

«L'organisation du leadership influence sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU».

En ce qui concerne la deuxième hypothèse, on constate que l'organisation du leadership à un impact significatif sur la détresse psychologique 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, selon les résultats que montre la valeur (D) pour le modèle régression linéaire simple (377,255) avec une signification de (0,00), 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 membres de la populations d'enquête affirment que l'organisation du leadership influence leur santé mental et par conséquent a l'apparition d trouble de la détresse psychologique qui peuvent avoir un impact négatif sur la productivité, la performance et la satisfaction au travail.

Des chercheurs tels que Skogstad et al. (2007) a montré qu'un leadership destructeur (comportements agressifs, intimidants ou dénigrants des supérieurs) était associé à des niveaux plus élevés d'anxiété, de dépression et d'épuisement professionnel chez les employés. (Skogstad & all,2007)

Les recherches de Munir et al. (2012) ont révélé qu'un style de leadership transformationnel (inspirant et motivant) était lié à une meilleure santé mentale et à moins de détresse psychologique chez les travailleurs. (Munir & all,2012)

Une étude de Zwingmann et al. (2016) ont constaté qu'un leadership abusif (comportements hostiles et humiliants) contribuait au développement de symptômes dépressifs et anxieux chez les employés. (Zwingmann &all,2016)

Les travaux de Breevaart et Bakker (2018) ont montré qu'un leadership inspirant et encourageant le développement des employés réduisait leur détresse psychologique.(Breevaart &Bakker,2018)

Une méta-analyse de Schyns et Schilling (2013) conclut que les comportements de leadership négatifs, tels que l'évitement de responsabilité et l'abus d'autorité, étaient liés à une détérioration de la santé mentale des employés. (Schyns &Schilling,2013)

Des recherches de Montano et al. (2017) ont révélé qu'un leadership authentique, fondé sur la transparence et l'intégrité, favorisait le bien-être psychologique des travailleurs. (Montano &all,2017)

Donc nous pouvons dire que notre deuxième hypothèse est confirmé.

2.3. Discussions des résultats de la troisième hypothèse

➤ Rappelle de la troisième hypothèse:

«Il existe un impact entre la santé au bien être sur la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU».

Grâce aux données collectées sur le terrain concernant la troisième hypothèse, on observe 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 influence l'apparition de trouble de la détresse psychologique au sein de l'entreprise SARL NOMADE(AYRIS).

Suit aux claires résultats que nous montre la valeur (D) pour le modèle régression linéaire simple (74,542) avec une signification de (0,00), indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

Pour les données de coefficient de beta, on constate que les membres de l'échantillon affirme d'être exposés à la présence du stress et d'insécurité. L'exercice de stress pendant des durées prolongées peut entraîner divers problèmes de santé mental. Il est important de noter que l'impact de santé et bien-être ou travail sur l'apparition de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS), peut varier en fonction de nombreux facteurs, tels que l'insécurité au travail, l'exposition aux stress et aux situations traumatisantes répétitivement, la sensibilité individuelle et les mesures de prévention prises par l'organisation pour atténuer ces effets.

Des chercheurs tels que Ohrnberger et al. (2017) a révélé qu'un mauvais état de santé physique général était lié à des niveaux plus élevés de détresse psychologique, en particulier de dépression et d'anxiété.(Ohrnberger &all,2017)

Les recherches de Strine et al. (2008) ont montré qu'un nombre croissant de problèmes de santé chroniques était associé à une augmentation de la détresse psychologique auto déclarée. (Strine & all,2008)

Une étude de Byles et al. (2015) ont constaté que les femmes âgées présentant des limitations fonctionnelles et un mauvais état de santé général étaient plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique. (Byles &all,2015)

Les travaux de Rodda et al. (2011) ont révélé que les individus souffrant de troubles mentaux comorbides (par exemple, dépression et trouble anxieux) présentaient des niveaux plus élevés de détresse psychologique. (Rodda & all,2011)
Une méta-analyse de Davoren et al. (2013) a conclu qu'un faible niveau de bien-être subjectif (satisfaction de vie, bonheur) était un facteur de risque important de détresse psychologique. (Davoren & all,2013)

Des recherches de Wang et al. (2014) ont montré que les troubles du sommeil étaient fortement liés à des niveaux plus élevés de dépression, d'anxiété et de détresse psychologique globale. (Wang & all,2014)

Donc nous pouvons dire que notre troisième hypothèse est confirmée.

2.4. Discussions des résultats de l'hypothèse générale

➤ Rappel de l'hypothèse générale :

«Il existe un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS) à AKBOU».

Les résultats obtenus ont montré qu'il existe un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS), c'est à dire il ya un impacte entre ces deux variable selon les résultats que montre la valeur (D) pour le modèle régression linéaire simple égale à (366,915) avec une signification de (0,00), et le coefficient beta obtenu entre les risques psychosociaux et la détresse psychologique, au fur a mesure que les risques psychosociaux augmente la détresse psychologique augmente 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 ou le salarié passe plus du temps, ces condition ont un impact négative sur leurs santé mentale .

Les risques psychosociaux (RPS) au travail peuvent avoir des effets néfastes sur la santé mentale des salariés, engendrant notamment de la détresse psychologique. Lors de nos interactions avec les membres de notre échantillon, de nombreux participants ont exprimé leurs inquiétudes quant aux répercussions du RPS sur leur santé mentale. Ils ont souligné des facteurs tels que la charge de travail élevée, les conflits, le stress professionnel et même le changement climatique comme sources de pénibilité psychique. Bien que cette pénibilité psychique ne soit pas spécifiquement reconnue par la réglementation, à l'exception de certaines formes de pénibilité physique pouvant engendrer des difficultés sur le plan de la santé mentale, il est crucial de reconnaître que les RPS constituent un phénomène existentiel ayant des effets indéniablement néfastes sur le bien-être psychologique des travailleurs.

Des chercheurs tels que La Montagne et al. (2008) a révélé que des facteurs de risque psychosociaux élevés au travail (faible latitude décisionnelle, fortes demandes, faible soutien social) étaient associés à un risque accumulé de développer une détresse psychologique. **(La Montagne & all,2008)**

Les recherches de Marchand et al. (2005) ont montré que l'insécurité d'emploi et les tensions avec les collègues contribuaient de manière significative à l'apparition de symptômes dépressifs et anxieux. **(Marchand & all,2005)**

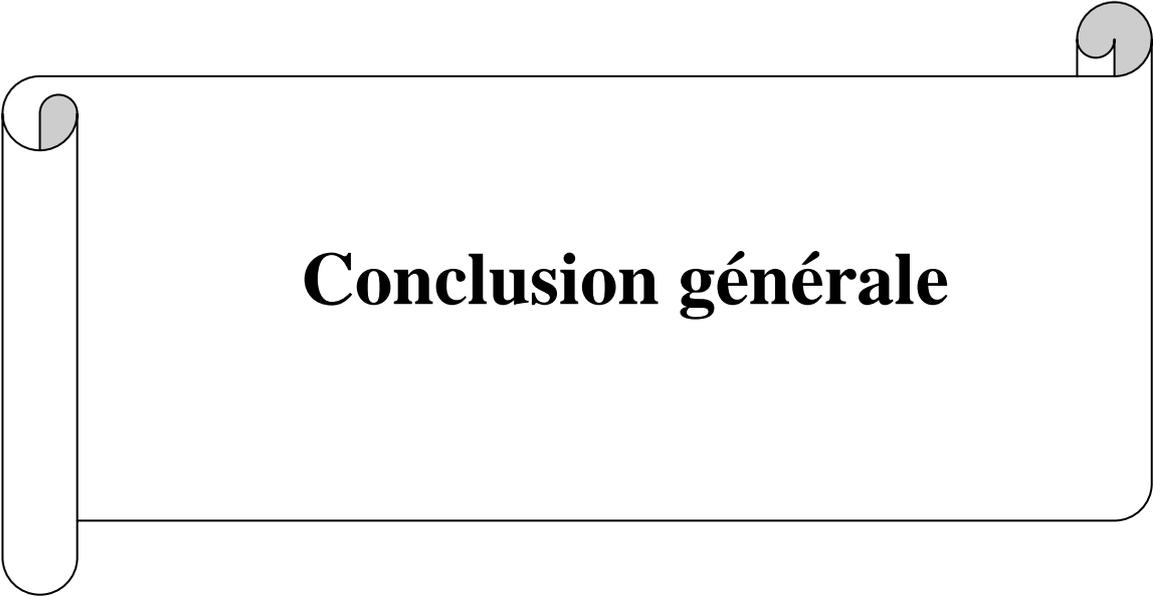
Une étude de Blackmore et al. (2007) ont constaté que le harcèlement moral et les comportements sociaux néfastes au travail étaient de puissants prédicateurs de détresse psychologique sévère. **(Blackmore & all,2007)**

Les travaux de Melchior et al. (2007) ont révélé que les événements de vie stressants majeurs (divorces, deuils...) étaient fortement liés au développement ultérieur de troubles dépressifs et anxieux. **(Melchior &all,2007)**

Une méta-analyse de Theorell et al. (2015) a conclu que les conflits travail-famille augmentaient considérablement les risques de détresse psychologique. (Theorell & al, 2015)

Des recherches de Loerbroks et al. (2009) ont montré qu'un faible soutien social et un isolement étaient des facteurs de risque significatifs de développer une dépression ou un trouble anxieux. (Loerbroks & al, 2009)

En conclusion, on a pu conclure enfin, que les risques psychosociaux peut avoir des conséquences négatives sur la santé mentale des individus concernés en augmentant le risque de l'apparition de trouble de la détresse psychologique. Donc nous pouvons dire que notre hypothèse générale est confirmé.



Conclusion générale

Conclusion générale

Notre étude visait à examiner la réalité et le déroulement du processus lié à l'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez l'entreprise SARL NOMADE(AYRIS) à AKBOU . Après avoir mené une étude pratique au sein de cette organisation algérienne, impliquant 119 employés, nous avons constaté plusieurs risques associés à ce trouble de la détresse psychologique, ce qui souligne la nécessité d'étudier ce thème.

Notre échantillon qui composé de (50) employés qui ont été sélectionné de manière aléatoire simple , incluant l'ensemble de la population d'étude. Nous avons utilisé un questionnaire sur les risques psychosociaux qui contient trois axe ainsi un échelle de mesure sur la détresse psychologique nous avons peu vérifier nos hypothèses émises dans l'étude.

Tout au long de notre recherche, nous avons pris cet variable, les risques psychosociaux et ses facteurs et son influence sur la détresse psychologique les résultats soulignent l'importance de prendre des mesures pour minimiser ces risques, le fait de travailler sans les effets de stress, le harcèlement, la charge du travail et encore les mauvaises relations interpersonnelles, menait à la perturbation de la santé psychologiques des salaries, il faut que L'entreprise créer un climat de sociabilité et d'intégration et d'introduire un règlement intérieur qui vise à réduire au maximum ces facteurs et préserver la santé mentale des employés, Il est nécessaire de mettre en place des stratégies visant à améliorer leur bien-être psychologique.

En conclusion, notre étude a confirmé que Il existe un impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS) ».

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 impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE(AYRIS) ».

Recommandations

D'après se que nous avons constatés dans la partie théorique, et l'étude réalisé sur le terrain sous le thème "L'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique chez les employés de SARL NOMADE "AYRIS" de AKBOU", nous pouvons suggéré quelques recommandations telle que :

1.Évaluation des risques psychosociaux : Mener des évaluations régulières des risques psychosociaux au sein de l'entreprise, tels que le stress, le harcèlement, les conflits, la charge de travail excessive, etc. Impliquer les employés dans ce processus d'évaluation pour une meilleure compréhension de leurs préoccupations.

2. Formation et sensibilisation : Distributeur des formations aux gestionnaires et aux employés sur la reconnaissance et la gestion des risques psychosociaux. Sensibiliser à l'importance de la santé mentale au travail et encourager une culture d'ouverture et de soutien.

3. Mesures préventives : Mettre en place des politiques claires contre le harcèlement, la discrimination et la violence au travail. Promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, en encourageant des horaires de travail flexibles et des congés appropriés. Offrir des programmes d'aide aux employés, tels que des services de counseling ou de soutien psychologique.

4. Communication et participation : Encourager une communication ouverte et transparente au sein de l'entreprise, permettant aux employés d'exprimer leurs préoccupations. Impliquer les employés dans les processus décisionnels qui les concernent, pour favoriser leur sentiment d'appartenance et de contrôle.

5. Aménagement du lieu de travail : Veiller à ce que l'environnement de travail soit sain, sécuritaire et ergonomique, en tenant compte des aspects physiques et psychologiques. Offrir des espaces de détente et de repos aux employés pour favoriser leur bien-être.

6. Suivi et évaluation : Mettre en place des systèmes de suivi et d'évaluation des mesures mises en œuvre, afin d'en ajuster l'efficacité. Recueillir régulièrement les commentaires des employés sur leur bien-être au travail et leur satisfaction.

Il est essentiel d'adopter une approche globale et proactive pour prévenir les risques psychosociaux et promouvoir un environnement de travail sain et favorisant le bien-être des employés.



Liste bibliographique

La Liste Bibliographique:

➤ Ouvrage:

- Alexandre, M. (2010). La souffrance au travail : les soignants face au burn-out (2ème édition). Lamarre.
- ARIANE Bilheran, & Adam, P. (2011). Risques psychosociaux en entreprise. Armand Colin.
- Bessel Van Der Kolk. (2019). Les troubles de l'état de stress post-traumatique (PTSD).
- Bidwell Smith, C. (2018). Les troubles mentaux courants.
- Boggild, H. et Knutsson, A. (1999). Manuel Combridge de psychologie. Santé et médecine.
- Bouvard, M., & Cottraux, J. (2002). Protocoles et échelles d'évaluation en psychiatrie et en psychologie. Masson.
- Brillet, F., Sauviat, I., & Soufflet, E. (2017). Risques psychosociaux et qualité de vie au travail.
- Coutanceau, R., Bennagadi, R., & Bornstein, S. (2016). De la souffrance au travail au management qualitatif. Dunod.
- DOMINIQUE Hoareau. (2000). Apprivoisez votre stress. Édition d'Organisation.
- ÉLISABETH Grebot. (2009). Le stress. Le clavier bleu.
- ERIC Kandel. (2018). Les troubles mentaux courants.
- Farrell, HM (2019). Les Troubles mentaux courants.
- FEUVRIER, M.-P. (2014). Bonheur et travail : oxymore ou piste de management stratégique de l'entreprise. Management & Avenir, (68).
- Grébot, É. (2009). Le stress. Le Clavier Bleu.
- Guy, B. (2005). Manuel de psychopathologie. Dunod.
- Guyot, S., Langevin, V., & Montagnes, A. (n.d.).

- Hall, K., & Melissa. (2012). Les troubles mentaux courants (dépression).
- Helen M. Farrell. (2019). Les troubles mentaux courants.
- Judith Herman. (1997). Trauma and recovery.
- Kandel, E. (2018). Les Troubles mentaux courants.
- Kleftras, G.(2004). Dépression : approche cognitive et comportementale. L'Harmattan.
- LABRUNIE, H. (2014).
- Lerouge, L. (2009). Octobre : risques psychosociaux au travail. Le Harmattan.
- MARGOSSIAN, N. (2003). Risques professionnels (2ème édition). Dunod.
- Marie Josée et Al. . État de situation sur la santé mentale au Québec et réponse de système de santé et des services sociaux, Québec.
- Marie-Pierre, F. (2014). Bonheur et travail : oxymore ou piste de management stratégique de l'entreprise. Management & Avenir, (68).
- Massé, R. (1998).
- Montreuil, É. (2014). Prévenir les risques psychosociaux (2ème édition). Dunod.
- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, JF, Vermeulen, G. et Parent-Thirion, A. (2012). Exposition aux risques psychosociaux au travail en France : quelques éléments des scores pour les années 2010 et 1994.
- Palazzolo, J. (2007). Dépression et Anxiété : mieux les comprendre pour mieux les prendre en charge.

- P-E, Sutter. (2021). Stress, coping et traits de personnalité (névrosisme et lieu de contrôle chez des sauveteurs et des conseillers du Pôle Emploi). Academia.edu, 51.
- Pedinielli, J.-L., & BERNOUSSI, A. (2005). Les états dépressifs. Armand Colin.
- Reynauld, M. (1996). Addiction et psychiatrie. Masson.
- Robert, L., & Coll. (1999). Les troubles anxieux : approche cognitive et comportementale. Masson.
- Scott Stossel. (2014). My age of anxiety. Knop double day publishing.
- Swearingen, P.-L. (1999). Guide de poche des soins médicaux chirurgicaux. BERTI.
- VALLERY, G., & LEDUC, S. (2012). Les risques psychosociaux (1ère édition). Paris.
- Wiliam R. Marchand. (2012). Depression and bipolar disorder. Bull publishing company.
- Wilkins, K., & Beaudet, M. P. (1998). Le stress au travail et la santé.
- ZAWIEJA, P., & GUARNIERI, F. (2015). L'épuisement professionnel : diagnostic, analyse, prévention. Armand Colin.

➤ Dictionnaires:

- Postel, J., & Mellier, D. (1999). Détresse. Dans H. Bloch, R. Chemama, E. Dépret, A. Gallo, P. Leconte, J.-F. Le Ny, P. Postel, & M. Reuchlin (Éds.), Grand dictionnaire de psychologie. Paris: Larousse.
- WWW.larousse.fr . Le dictionnaire Larousse. Récupéré le [date de consultation], de <https://www.larousse.fr>

➤ Thèse de doctorat:

- Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale: une perspective multi niveaux des déterminants de la détresse psychologique (Thèse de doctorat). Faculté des études supérieures, Université de Montréal.
- Marie, C. (2010). Détresse psychologique et les facteurs professionnels: Étude du milieu policier. Montréal.

➤ Articles:

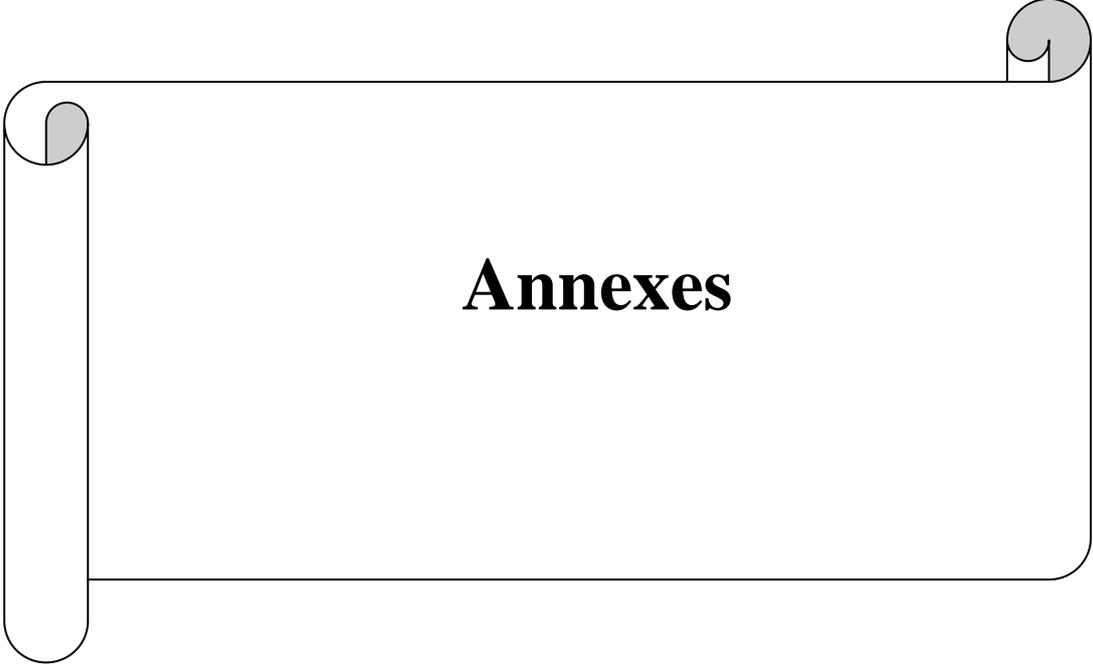
- Brun, J.-P., & Lasfargues, G. (2005). Évaluer l'impact des risques psychosociaux sur la santé : discussion autour de l'approche de l'ANACT. *Management & Avenir*, 5(3), 191-206.
- Cadre Averti. Burn-out : les 6 causes d'épuisement professionnel au travail. Cadre Averti.
- Carinel.com. Agressivité et violences au travail : causes, conséquences, prévention et gestion. Carinel.com.
- Desmarais, D., Beaugard, F., Guérette, D., Hrimech, M., Lebec, Y., Martineau, P., & Péloquin, S. (2000). Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes. Un portrait complexe, une responsabilité collective. Québec, Canada : Les Publications du Québec.
- Fauchaux, J.-M., & Martial, S. (2009). ELVIE : une méthode de diagnostic et de prévention des risques psychosociaux au travail. Réseau ANACT. Disponible sur : https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/ELVIE-ARACT_Martinique.pdf
- Gilbert, M.-H., Savoie, A., & Brunet, L. (2008). Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail. Québec, Canada.

- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*.
- L'Institut national de recherche et de sécurité. (2019). Dossier : Harcèlement moral et violence interne, p. 04.
- Mounia, K., & Saïd, K. (2022). Faculté de Médecine, Université SAAD DAHLEB de BLIDA 1, Service de Médecine du Travail / CHU BLIDA, Algérie.
- OMS. (1948). Les 3 niveaux de prévention selon l'OMS.
- OMS. La protection de la santé mentale au travail. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
- Orientation. Les 12 causes du mal-être et de la souffrance au travail. Orientation.
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Marchand, A., & Arcand, R. (2008). Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. Québec, Canada : Institut de la statistique du Québec.

➤ **Sites:**

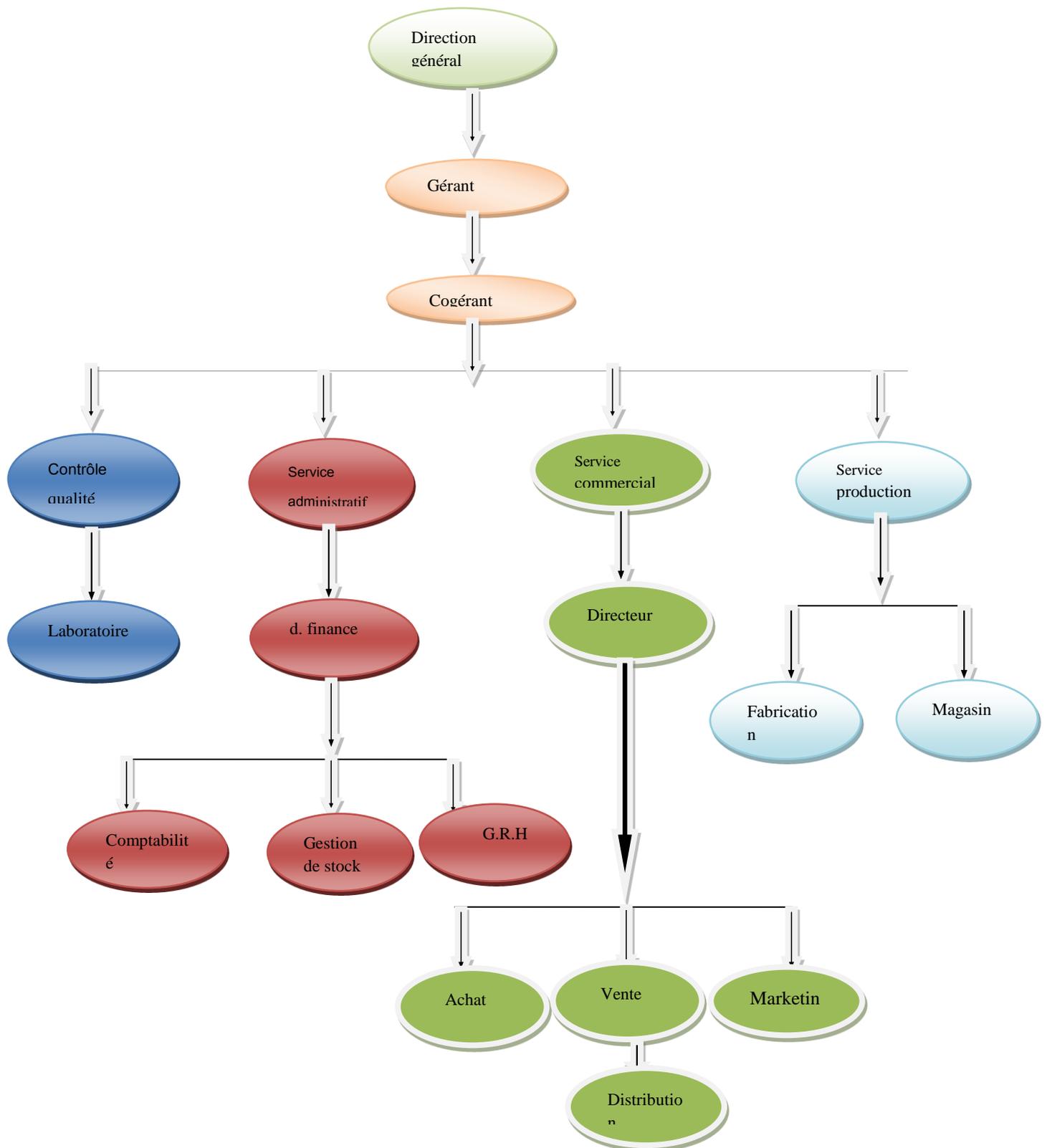
- *Frontiers in Psychiatry*. (2018). Les facteurs de stress psychosociaux au travail peuvent entraîner des réponses biologiques telles qu'une dérégulation des systèmes neuroendocriniens et immunitaires, qui à leur tour peuvent contribuer au développement de symptômes dépressifs et anxieux. Récupéré de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2018.00688/full>
- Guyot, S., Langevin, V., & Montagnez, A. (2013). Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPSDU (ED6140). INRS. Disponible

- sur : <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6140/6140.pdf>. Consulté le 27 février 2024 à 19h.
- Institut national de recherche et de sécurité. (n.d.). Ce qu'il faut retenir. Récupéré de <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>
 - Institut national de recherche et de sécurité. (2019). Dossier : Agression et violence externe, p. 5. Récupéré de <http://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes.htm>. Consulté le 3 mars 2024 à 21h.
 - Institut national de recherche et de sécurité. (n.d.). Harcèlements et violences internes. Récupéré de <http://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes.html>. Consulté le 3 mars 2024 à 21h.
 - Ministère de l'Éducation nationale. (n.d.). Récupéré de <https://www.education.gouv.fr>
 - Référentiel inters régionaux en soins en oncologiques de support. (2014)
 - Géo-psy.fr. (2024, 15 mars). Consulté à 18h00.



Annexes

Annexe 01: L'organigramme



Source : Registre de l'entreprise

Annexe 02: Le questionnaire

Option: Psychologie de travail et GRH.



Université Abderrahmane Mira-Bejaïa

Faculté des sciences et humain et sociales

Département de la psychologie.

Questionnaire de recherche :

Sous le thème :

L'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse
psychologique chez les employés .

Cas pratique:

SARL NOMADE(AYRIS)AKBOU.

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle, en vue d'obtention du **diplôme de MASTER en psychologie de travail et des organisations et GRH**. Nous vous prions de bien vouloir apporter votre contribution à la réalisation de notre mémoire en acceptant de répondre à ce questionnaire avec précision.

Années universitaires : 2023-2024

Réaliser par:

- Ben saadallah cylvia.
- Barache ouzna.

- **Les données personnelles :**

(Cocher les réponses qui conviennent).

1. Sexe	Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/>
2.Niveau d'instruction	a) Moyen <input type="checkbox"/> b) Secondaire <input type="checkbox"/> c) Universitaire <input type="checkbox"/> d) primaire <input type="checkbox"/>
3. Age	a) 20 à 30 <input type="checkbox"/> b) 31 à 40 <input type="checkbox"/> c) 41 à 50 <input type="checkbox"/> d) Plus de 51) <input type="checkbox"/>
4.Situation Familiale	a) marié <input type="checkbox"/> b) célibataire <input type="checkbox"/> c) divorce <input type="checkbox"/> d) veuf <input type="checkbox"/>
5.Année d'expérience.	a) 1 à 5 <input type="checkbox"/> B) 6 à 10 <input type="checkbox"/> c) 11 à 15 <input type="checkbox"/> d) plus de 16 <input type="checkbox"/>
6.Catégories socioprofessionnelles :	a)Administrateur <input type="checkbox"/> b) Agent d'exécution <input type="checkbox"/> c)Agent de maîtrise <input type="checkbox"/> d)Cadre <input type="checkbox"/>

Les questionnaires sur les risques psychosociaux

Axe01 : Contraintes au travail

Items	Oui	Non
Est ce que vous prenez du retard dans votre travail ?		
Est-ce que vous avez assez de temps pour accomplir vos tâches professionnelles ?		
Est-ce que vous travaillez rapidement toute la journée ?		
Est-ce qu'il faut maintenir un rythme soutenu au travail ?		
Est-ce que vous devez garder un œil sur beaucoup de choses pendant votre travail ?		
Est-ce que votre travail demande de vous souvenir de beaucoup de choses ?		

Axe02 : Organisation et leadership

Items	Oui	Non
Au travail, est-ce que vous êtes informé(e) suffisamment à l'avance au sujet de décisions importantes, de changements ou de projets futurs ?		
Recevez vous toutes les informations dont vous avez besoin pour bien faire votre travail ?		
Est-ce que votre travail est reconnu et apprécié par la direction ?		
Etes vous traité(e) équitablement au travail ?		
Est-ce que les conflits sont résolus de manière équitable ?		
Est-ce que le travail est réparti équitablement ?		
Est-ce que votre travail a des objectifs clairs ?		
Savez vous exactement ce que l'on attend de vous au travail ?		

Au travail, êtes vous soumis(e) à des demandes contradictoires ?		
Est-ce que vous devez parfois faire des choses qui auraient dû être faites autrement ?		
Dans quelle mesure diriez vous que votre supérieur hiérarchique... accorde une grande priorité à la satisfaction au travail ?		
Est il/elle compétent(e) dans la planification du travail ?		

Axe03 : Santé et bien être

Items	Oui	Non
En général, diriez-vous que votre santé est bonne ?		
Etiez-vous nerveux ?		
Etes-vous exposé au stress ?		
Etes-vous senti épuisé ?		
Étiez-vous épuisé émotionnellement ?		
Votre travail vous met-il dans des situations émotionnellement déstabilisantes ?		
Votre travail est-il émotionnellement stressant ?		
Avez-vous l'impression que votre travail consomme beaucoup de votre énergie, ce qui affecte négativement votre vie privée ?		
Avez-vous l'impression que votre travail prend beaucoup de temps, ce qui affecte négativement votre vie privée?		
Craignez-vous de perdre votre emplois ?		
Avez-vous peur d'être transféré vers un autre emploi contre votre gré ?		

Les questionnaires sur les la détresse psychologique :

Veillez mettre une croix (X) dans la case correspondant aux réponses qui convient à votre attitude

Items	Oui	Non
Est-ce que vous vous sentez facilement contrarié(e) ou irrité(e)?		
Avez-vous déjà ressenti(e) négatifs envers les autres?		
Est-ce que ca vous arrive de vous fâcher pour des choses sans importance?		
Vous sentez vous seuls ?		
Avez-vous senti(e) ennuyé(e) ou peu intéressé(e) par les choses?		
Vous pleurez facilement ou vous êtes sentez sur le point de pleurer?		
Vous sentez vous découragé(e)s?		
Vous sentez vous désespéré(e)s en pensant à l'avenir?		
Avez-vous déjà eu des blancs de mémoire?		
Avez-vous des difficultés à vous souvenir des choses?		
Vous sentez vous agité(e) ou nerveux (se) intérieurement?		
Vous sentez vous tendu(e) stressé(e) ou sous pression?		
Vous ressentiez des peurs ou des craintes?		
Avez-vous laissez emporter ou vous avez fâché contre quelqu'un ou quelque chose facilement?		

Items	Presque tout les jours	Une fois par semaine	Un moins	Rarement
Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes vous senti nerveux?				
Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes vous senti désespéré?				
Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes vous senti que tout était un effort?				
Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes vous senti inutile?				

Annexe 03: La validité du premier questionnaire(la première variable sur les risques psychosociaux)

Matrice de corrélation inter-items

	1	2	3	4	5	6	org1	org2	org3	org4	org5	org6	org7	org8	org9	st1	st2	st3	st4	st5	st6	st7	st8	st9	st10	st11	
1	1,00																										
2	-0,10	1,00																									
3	0,03	0,04	1,00																								
4	-0,08	0,29	0,00	1,00																							
5	0,08	0,19	0,00	0,17	1,00																						
6	-0,38	0,26	0,02	0,37	0,44	1,00																					
org1	-0,43	0,31	-0,05	0,12	0,29	0,38	1,00																				
org2	0,09	-0,01	-0,05	-0,03	0,49	0,21	0,43	1,00																			
org3	0,04	-0,07	-0,12	0,29	-0,05	-0,06	-0,05	-0,05	1,00																		
org4	0,07	0,05	0,06	-0,15	0,39	0,09	0,12	0,80	-0,04	1,00																	
org5	0,05	0,17	-0,17	0,15	0,27	-0,08	0,24	-0,08	0,70	-0,06	1,00																
org6	0,05	0,17	0,04	0,15	-0,07	-0,08	0,24	0,24	0,70	0,32	0,48	1,00															
org7	-0,24	-0,14	0,21	0,04	0,15	0,09	0,12	0,12	-0,04	0,18	-0,06	-0,06	1,00														
org8	0,10	-0,19	0,14	-0,06	-0,13	-0,16	-0,15	-0,15	-0,06	-0,12	-0,08	-0,08	-0,12	1,00													
org9	-0,12	0,22	0,09	0,05	0,22	-0,02	0,34	0,17	-0,06	0,27	0,19	0,19	0,27	0,30	1,00												
st1	0,05	-0,10	0,04	0,15	-0,07	-0,08	-0,08	-0,08	-0,03	-0,06	-0,04	-0,04	0,32	-0,08	0,19	1,00											
st2	-0,07	0,03	0,05	-0,02	-0,08	-0,19	-0,01	-0,14	-0,15	-0,01	-0,01	-0,01	0,27	0,20	-0,21	1,00											
st3	0,19	-0,03	-0,02	-0,17	-0,11	-0,06	-0,15	-0,28	-0,11	-0,22	0,06	-0,15	-0,22	-0,06	-0,10	0,06	0,47	1,00									
st4	-0,05	0,00	-0,10	-0,06	0,03	0,01	-0,04	-0,04	-0,16	0,11	-0,02	-0,02	-0,04	-0,11	0,06	-0,02	0,60	0,66	1,00								
st5	0,14	0,06	0,08	0,10	-0,14	-0,26	-0,33	-0,45	-0,17	-0,36	-0,04	-0,25	-0,06	-0,02	-0,09	0,17	0,36	0,44	0,43	1,00							
st6	0,02	-0,15	-0,09	0,11	0,07	-0,11	-0,03	-0,03	0,09	0,03	0,13	0,13	-0,13	0,14	0,05	-0,09	0,51	0,31	0,47	0,45	1,00						
st7	0,13	-0,13	-0,05	-0,08	-0,12	-0,24	-0,31	-0,31	-0,17	-0,20	-0,03	-0,24	-0,35	0,23	-0,18	-0,03	0,48	0,47	0,31	0,63	0,68	1,00					
st8	-0,08	0,05	-0,24	0,10	0,07	0,06	0,00	0,12	-0,14	0,29	0,00	0,00	0,00	-0,06	0,22	0,20	0,16	0,08	0,40	0,24	0,31	0,28	1,00				
st9	0,03	-0,38	-0,17	-0,10	-0,14	-0,21	-0,30	-0,18	-0,12	-0,09	-0,17	-0,17	0,06	0,26	-0,02	0,25	0,13	-0,10	0,15	0,33	0,27	0,28	0,41	1,00			
st10	0,08	0,16	0,24	0,10	0,20	-0,06	0,00	0,00	0,14	0,15	0,20	0,20	0,15	-0,06	0,11	0,20	0,00	0,00	0,16	0,16	0,13	-0,12	0,12	0,08	1,00		
st11	0,08	-0,05	0,33	-0,10	0,07	-0,06	-0,12	-0,25	-0,14	-0,15	0,00	-0,20	0,00	0,17	-0,11	0,20	0,00	0,08	-0,08	0,16	-0,13	0,04	-0,12	0,16	0,52	1,00	

Annexe 04: La Fiabilité du premier questionnaire(la première variable sur les risques psychosociaux)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,612	,569	26

Annexe 05: La validité du deuxième questionnaire(la deuxième variable sur la détresse psychologique)

Matrice de corrélation inter-items

	dtpsy1	dtpsy2	dtpsy3	dtpsy4	dtpsy5	dtpsy6	dtpsy7	dtpsy8	dtpsy9	dtpsy10	dtpsy11	dtpsy12	dtpsy13	dtpsy14	dtpsy15	dtpsy16	dtpsy17	dtpsy18
dtpsy1	1,000																	
dtpsy2	,070	1,000																
dtpsy3	,286	-,020	1,000															
dtpsy4	,274	-,120	,434	####														
dtpsy5	,234	,263	,084	,159	1,000													
dtpsy6	,281	,206	,263	,333	,102	1,000												
dtpsy7	,338	,154	,128	-,095	-,128	,072	1,000											
dtpsy8	,356	,171	,056	,037	-,056	,246	,206	1,000										
dtpsy9	,327	,041	-,148	-,090	-,148	,061	,390	,175	1,000									
dtpsy10	,416	,224	-,084	,078	,084	,141	,128	,519	,148	1,000								
dtpsy11	,123	-,208	,147	,062	,173	-,081	-,048	,181	,161	-,013	1,000							
dtpsy12	,286	,102	,051	,078	-,051	,020	,003	,172	,261	,051	-,173	1,000						
dtpsy13	,187	,232	-,141	-,226	,141	-,013	,154	,067	,143	-,020	-,063	-,020	1,000					
dtpsy14	,086	,313	-,039	-,108	,039	,092	-,075	,134	-,013	,261	,028	,111	,178	1,000				
dtpsy15	,404	,085	-,091	-,131	-,071	,109	,114	,449	,054	,503	,056	,125	,037	,141	1,000			
dtpsy16	,286	,201	-,097	,120	,193	,102	,063	,250	-,149	,528	-,152	,047	-,059	,189	,282	1,000		
dtpsy17	-,115	-,204	-,036	-,167	-,203	-,226	,033	-,133	-,200	-,155	,325	-,155	-,150	,013	-,152	,051	1,000	
dtpsy18	,025	,052	,010	,102	,294	,105	-,163	,113	-,277	,010	,111	,054	-,027	,025	-,080	,047	,023	1,000

Annexe 06: La Fiabilité du deuxième questionnaire(la deuxième variable sur la détresse psychologique)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,818	18

Annexe 07: Les résultats de régression d'hypothèse (01) les domaines des constraints

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,951 ^a	,904	,902	2,008

a. Valeurs prédites : (constantes), Contraintes_au_travail

b. Variable dépendante : Détresse_psychologique

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1816,785	1	1816,784	450,000	,030 ^b
Résidu	193,536	48	4,032		
Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

b. Valeurs prédites : (constantes), Contraintes_au_travail

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,847	1,285		,659	,513
Contraintes_au_travail	2,341	,110	,951	21,250	,000

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

Annexe 07: Les résultats de régression de l'hypothèse (2) Organisation de leadership

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,942a ^a	,887	,885	2,174

a. Valeurs prédites : (constantes), organisation_et_leadership

b. Variable dépendante : Détresse_psychologique

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1783.408	1	1783,408	377,255	,056 ^b
Résidu	226,912	48	4,727		
Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

b. Valeurs prédites : (constantes), organisation_et_leadership

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	3,218	1,608		-2,001	,000
1 organisation_et_leadership	1,547	,080	,942	19,423	,056

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

Annexe 08: Les résultats de régression de l'hypothèse (3) santé et bien-être

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,780 ^a	,608	,600	4,050

a. Valeurs prédites : (constantes), santé_et_bien_etre

b. Variable dépendante : Détresse_psychologique

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1222,873	1	1222,873	74,542	,000 ^b
Résidu	787,447	48	16,405		
Total	2010,320	49			

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

b. Valeurs prédites : (constantes), santé_et_bien_etre

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	11,937	1,885		6,333	,000
1 santé_et_bien_etre	,909	,105	,780	8,634	,000

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

Annexe 09: Les résultats de régression de l'hypothèse générale les risques psychosociaux et son impact sur la détresse psychologique

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,964 ^a	,929	,927	9,275

a. Valeurs prédites : (constantes), Les_risques

b. Variable dépendante : Détresse_psychologique

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	72,639	1	72,639	366,915	,010 ^b
1 Résidu	936,581	48	19,512		
Total	1009,220	49			

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

b. Valeurs prédites : (constantes), Les_risques

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	6,516	7,733		19,155	,000
1 Les_risques	3,547	,201	,964	6,929	,010

a. Variable dépendante : Détresse_psychologique

Annexe 10: les données de questionnaire sur logiciel SPSS version 20.

cylia.sav [Ensemble_de_données2] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

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

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Etiquette	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	sexe	Numérique	8	0	sexe	{1, homme}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
2	NV	Numérique	8	0	Niveau d'instruc...	{1, moyen}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
3	age	Numérique	8	0	age	{1, 20-30 an...}	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
4	STF	Numérique	8	0	Situation familiale	{1, marié}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
5	ann_exp	Numérique	8	0	Année d'expéri...	{1, 1-5 ans}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
6	Cat_socio	Numérique	8	0	Catégories soci...	{1, Administr...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
7	Q1_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
8	Q2_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
9	Q3_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
10	Q4_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
11	Q5_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
12	Q6_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
13	Q1_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
14	Q2_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
15	Q3_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
16	Q4_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
17	Q5_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
18	Q6_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
19	Q7_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
20	Q8_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
21	Q9_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
22	Q10_Organ...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
23	Q11_Organ...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
24	Q12_Organ...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

Taper ici pour rechercher

22:20 02/06/2024

cylia.sav [Ensemble_de_données2] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

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

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Etiquette	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	sexe	Numérique	8	0	sexe	{1, homme}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
2	NV	Numérique	8	0	Niveau d'instruc...	{1, moyen}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
3	age	Numérique	8	0	age	{1, 20-30 an...}	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
4	STF	Numérique	8	0	Situation familiale	{1, marié}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
5	ann_exp	Numérique	8	0	Année d'expéri...	{1, 1-5 ans}...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
6	Cat_socio	Numérique	8	0	Catégories soci...	{1, Administr...	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
7	Q1_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
8	Q2_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
9	Q3_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
10	Q4_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
11	Q5_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
12	Q6_Cont_a...	Numérique	8	0	Contraintes au ...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
13	Q1_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
14	Q2_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
15	Q3_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
16	Q4_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
17	Q5_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
18	Q6_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
19	Q7_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
20	Q8_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
21	Q9_Organ_I...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
22	Q10_Organ...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
23	Q11_Organ...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
24	Q12_Organ...	Numérique	8	0	Organisation et...	{1, Oui}...	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

Taper ici pour rechercher

22:21 02/06/2024

Résumé

Dans le cadre de notre mémoire de recherche, nous avons cherché l'impact des risques psychosociaux sur l'apparition de trouble de la détresse psychologique au sein de l'entreprise SARL NOMADE (AYRIS) à AKBOU. Notre objectif principal était de comprendre et examiner les effets néfastes de ces risques psychosociaux considérés comme pénibles sur la santé mentale des employés, tant en Algérie que dans le reste du monde.

Pour mener notre étude, nous avons adopté une approche quantitative descriptive en incluant la participation de l'ensemble de la population d'étude qui se compose de 119 individus notre échantillon compose de (50) employés. Nous avons utilisé un questionnaire pour mesurer les risques psychosociaux réalisé par EMILIE DURET et all en 2012. Ce questionnaire contient 06 axes, et l'échelle pour mesurer la détresse psychologique nous avons opté pour l'utilisation de l'échelle de Kessler (K6) et all en 2003 et l'indice de détresse psychologique(EQSJS) en 2012, validées et fiables.

Les données que nous avons recueillies ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives, nous permettant ainsi de présenter les caractéristiques de notre échantillon sous forme de pourcentages. De plus, nous avons effectué des analyses statistiques telles que la régression linéaire en utilisant le logiciel SPSS version 20. Les résultats que nous avons obtenus ont confirmé l'ensemble de nos hypothèses.

Mots clés : Détresse – RPS - Détresse psychologique – Détresse psychologique au travail.

Abstract

As part of our research paper, we examined the impact of psychosocial risks on the appearance of psychological distress disorders within the company SARL NOMADE (AYRIS) in AKBOU. Our main objective was to understand and examine the harmful effects of these psychosocial risks considered distressing on the mental health of employees, both in Algeria and in the rest of the world.

To carry out our research we formulated three secondary hypotheses for the research: The Domain of constraints influences psychological distress, The organization of leadership influences psychological distress, There is an impact between health and well-being on psychological distress. As well as a general hypothesis: There is an impact of psychosocial risks on the appearance of psychological distress disorder.

To conduct our study, we adopted a descriptive quantitative approach by including the participation of the entire study population which consists of 119 individuals. We used a questionnaire to measure psychosocial risks carried out by EMILIE DURET et all in 2012. This questionnaire contains 06 axes, and the scale to measure psychological distress we opted for the use of the Kessler et all scale. 2003 and the psychological distress index (EQSJS) in 2012, validated and reliable.

The data we collected were analyzed using descriptive statistics, allowing us to present the characteristics of our sample as percentages. In addition, we performed statistical analyzes such as linear regression using SPSS version 20 software. The results we obtained confirmed all of our hypotheses.

Keywords: Distress - PSR - Psychological Distress - Psychological Distress at work.