

*Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté des sciences humaines et sociales.*

*Département des sciences sociales*

---

Mémoire de fin de cycle

*En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie*

*Option : Sociologie du travail et des ressources humaines*

# Thème

**Sens du travail, santé mentale et  
engagement organisationnel  
Cas pratique : DRGB/SONATRACH**

**Réalisé par :**

**M<sup>r</sup> : Kaanin Sofiane**

**Encadré par :**

**M<sup>r</sup> : Hocini Amar**

**Année universitaire  
2012/2013**

Ce mémoire n'aurait pu être possible sans la collaboration d'un certain nombre de personnes que je dois remercier:

- ❖ Je tiens à remercier infiniment mon promoteur monsieur *Hocini Amar* d'avoir accepté de m'encadrer et pour ses conseils précieux, pour son dévouement de mettre son savoir à ma disposition afin de réaliser mon étude.
- ❖ Ma promotrice de l'entreprise DRGB /SONATRACH, Madame *Bouamara* de m'avoir accepté au sein de l'entreprise et ses orientations sur le terrain.
- ❖ Tout le personnel et salariés de l'entreprise DRGB. pour leur collaboration.
- ❖ Ma famille bien sur qui m'ont beaucoup aidé moralement et financièrement dans la réalisation de ce travail et leur encouragement de poursuivre mes études.
- ❖ Enfin, la réussite de ce mémoire n'aurait été possible sans les encouragements constants de mes amis, ce dont je suis grandement reconnaissant.

# Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail :*

*A toute ma famille, mes très chères parents*

*A mes frères : Mohand et ça femme, Rachid, Saïd*

*A mes sœur Djamila et ça famille*

*Noura et ça famille*

*A ma p'tite sœur « **SISSA** »*

*A monsieur Hocini Amar qui ma toujours aidé et orienté dans mon travail.*

*A mon cousin KARIM pour son soutien*

*A tout mes amis et en particulier : BRAHIM, aussi pour les trois (K)*

*Kahina      Kenza      Karima*

*Amina, Sonia, Ghania.*

## **Liste des tableaux :**

<b>N</b>	<b>Tableau</b>	<b>Page</b>
01	caractéristiques du sens du travail et leurs définitions.	13
02	L'Effectif de la DRGB/SONATRACH	20
03	Propriétés du travail (Ketchum et Trist, 1992)	32
04	Caractéristiques d'un travail qui a du sens et les énoncés correspondants (Morin et Cherré 1999).	35
05	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le sexe.	66
06	La répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'âge.	67
07	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le niveau d'étude.	67
08	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'état civil	68
09	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté professionnelle	69
10	la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le salaire	69
11	l'effet de l'utilité sociale du travail sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur activité.	71
12	l'effet de la rectitude morale sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail.	73
13	l'effet de l'apprentissage et développement sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail.	74
14	l'effet de l'autonomie sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail.	76
15	l'effet de la qualité des relations sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail.	77
16	l'effet de la reconnaissance sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail.	78
17	les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail selon le salaire	80
18	les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail selon le niveau de scolarité	81
19	l'effet de l'utilité sociale du travail sur l'énergie des enquêtés au travail	84
20	l'effet de la rectitude morale sur la bonne humeur des enquêtés au travail	85
21	l'effet de l'apprentissage et développement personnel sur la maîtrise des émotions des enquêtés au travail	87
22	l'effet de l'autonomie sur les troubles de mémoire des enquêtés au travail au travail	88
23	l'effet de la qualité des relations sur l'appréciation des enquêtés au travail	89
24	l'effet de la reconnaissance sur l'encouragement des enquêtés au travail	91
25	problèmes de santé chez les enquêtés selon l'âge	92
26	problèmes de santé chez les enquêtés selon l'âge	94

27	l'effet de l'utilité sociale du travail sur l'engagement affectif des enquêtés.	97
28	l'effet de la rectitude morale sur l'engagement affectif des enquêtés.	98
29	l'effet de l'apprentissage et développement sur l'engagement affectif des enquêtés	100
30	l'effet de l'autonomie sur l'engagement affectif des enquêtés.	101
31	l'effet de qualités des relations sur l'engagement affectif des enquêtés.	102
32	l'effet de la reconnaissance sur l'engagement affectif des enquêtés.	103
33	l'engagement affectif des enquêtés selon le sexe	104
34	l'engagement affectif des enquêtés selon l'ancienneté professionnelle	105

# *Sommaire*

# Sommaire

Liste des annexes

Liste des tableaux

Introduction

## **Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche**

- Préambule

1-Les raisons et les objectifs du choix du thème .....	6
2-La problématique.....	8
3- les hypothèses.....	11
4- Définition des concepts .....	12
5-La méthode utilisée .....	17
6-Les techniques utilisées .....	18
7-L'échantillon de l'étude .....	19
8- Les études antérieures .....	20
9- Discussion des études antérieures.....	23
Résumé du chapitre.....	24

## **Chapitre II : le sens du travail et la santé mentale**

- Préambule

1- définition sens du travail.....	26
1-2-La signification du travail .....	27
1-3-L'orientation au travail .....	28
1-4-La cohérence du travail .....	29
2-L'organisation du travail .....	30
2-1-Le modèle des caractéristiques de l'emploi .....	30
2-3-Le modèle sociotechnique .....	32

3- Le travail et la santé mentale .....	36
3-1 définition de la santé mentale.....	36
3-2 La compréhension des caractéristiques des troubles mentaux.....	38
3-3 Apparition et révélation des maladies mentale.....	38
3-4 Troubles mentaux et handicap .....	39
4-La santé mentale est une question de bien-être .....	39
• Résumé du chapitre .....	40

### **Chapitre III : l'engagement organisationnel**

• Préambule	
1-Définition et évolution du concept d'engagement.....	42
1-1-engagement organisationnel .....	42
1-2- L'engagement affectif .....	43
1-3- L'engagement continu (raisonné) .....	44
1-4- L'engagement moral (normatif).....	45
2-Le modèle de l'engagement organisationnel de Meyer et Allen (1991).....	46
3- L'attachement à l'organisation.....	47
4- Les couts associés à un départ de l'organisation .....	48
5- L'obligation morale de demeurer au sein de l'organisation :.....	49
6- Les conséquences de l'engagement organisationnel.....	49
7- Engagement affectif et les comportements des salariés .....	50
8- implication au travail .....	52
• Résumé du chapitre .....	53

## Partie pratique

### CHAPITRE IV: la présentation du terrain d'enquête et les étapes de la recherche.

- Préambule

#### V-1Présentation du terrain d'enquete

1-1Naissance et évolution de la SONATRACH .....56

1-2Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB) .....58

1-3Structure du département des ressources humaines.....58

1-4Activités du groupe SONATRACH.....59

1-4-1Les activités opérationnelles .....60

1-4-2Les activités de commercialisation .....60

1-4-3Activité transport par canalisation.....60

1-5Structure et évolution de l'effectif à la DRGB.....61

1-5Structure du département des ressources humaines.....61

1-5-1 Section recrutement .....61

1-5-2section formation.....61

1-6Organisation et coordination des différents services du département .....61

V-2Les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées...62

2-1La pré enquête.....63

2-2La conception et la description des outils de mesure utilisés.....63

2-3Le temps alloué à l'enquête.....64

2-4Le lieu d'enquête.....64

5-Les difficultés rencontrées .....64

- Résumé du chapitre .....64

### Chapitre v : analyse et interprétation des résultats de la recherche.

1-Présentation des caractéristiques des membres de l'échantillon .....66

1-1 Discussion des résultats relatifs aux caractéristiques personnelles des enquêtés 70

2-Analyse et interprétation de la première hypothèse .....71

2-1La Discussion des résultats relatifs à la première hypothèse .....	82
3- Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse .....	84
3-1Discussion des résultats relatifs à la deuxième hypothèse .....	96
4-analyse et interprétation de la troisième hypothèse .....	97
4-1Discussion des résultats de la troisième hypothèse.....	108
5-Discussion des résultats de l'étude .....	110

Conclusion

Liste bibliographique.

Annexes

# *Introduction*

### INTRODUCTION :

Dans les dernières années, on a observé un grand changement dans le monde du travail, changement qui a déjà commencé dès la fin du XIXe siècle à travers de nouvelles méthodes d'organisation du travail comme la division scientifique du travail, introduit par Taylor. Ces méthodes ont fragmenté le travail en faisant que les travailleurs soient réduits à des appendices des machines, en réduisant les activités à des mouvements répétitifs, monotones, limités à des actions très simples, sans perception de la vision majeure de la production. Aux travailleurs ne restent que des activités qui ne demandent pas de penser, réfléchir et de créer.

À partir de la taylorisation, le travail, où le travailleur doit accomplir un même geste pendant toute la journée, cesse d'être une action consciente, autonome et devient automatique, n'exigeant plus la participation mentale, inhibant les possibilités d'apprendre et de se développer, toutes caractéristiques qui donnent du sens au travail.

L'évolution du travail, amenée par les transformations dans le monde industriel et économique, avec l'augmentation de la production et une diminution du travail humain, due à la mécanisation, à l'informatisation, à de nouveaux modes d'organisation du travail, va changer les principes qui caractérisent le travail, et par conséquent la possibilité de l'accomplissement de l'homme.

Ce monde industriel qui apparaît n'offre plus de vrais postes de travail où les individus puissent s'accomplir, mais des activités où les individus puissent gagner leur vie, leur subsistance, survivre, et des simples « emplois », où l'individu emploie sa force, mais fréquemment sans utiliser le raisonnement ni la créativité, qui va engendrer des occupations sans un sens vraiment humain. Le décalage qui s'établit dans ce monde industrialisé, où se produit plus avec peu de travail humain, va gérer des crises du travail, ou mieux, des crises de l'emploi.

Par conséquent, Le travailleur devient une « chose » interchangeable, privée de respect pour son histoire, sa condition psychosociale, ses obligations devant sa famille. Le travail comme activité d'accomplissement devient une activité de subsistance, un emploi pur et simple, sans aucun sens.

L'objectif de notre travail est de montrer l'impact des caractéristiques relatives au sens du travail tels, que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, l'apprentissage, le développement, l'autonomie, la qualité des relations et la reconnaissance sur les représentations que se font les salariés de la DRGB/ SONATRACH qui est une entreprise nationale par action (SPA) spécialisée dans le transport des hydrocarbures par la voie de canalisations située ou près du port de Bejaia, vis-à-vis de leur travail, sur leur santé mentale et leur engagement affectif. Et pour y arriver à atteindre cet objectif, nous avons divisé notre travail en deux parties :

**La partie théorique** : contient trois chapitres à savoir :

- ❖ Premier chapitre : porte sur le cadre méthodologique de la recherche.
- ❖ Deuxième chapitre : porte sur le sens du travail et la santé mentale.
- ❖ Le troisième chapitre : porte sur l'engagement organisationnel.

**La partie pratique** : cette partie contient deux chapitres.

- ❖ Le quatrième chapitre : réservé pour la présentation de l'entreprise et les étapes de la recherche sur le terrain.
- ❖ Le cinquième chapitre : porte sur l'analyse et l'interprétation des résultats des trois hypothèses

Enfin, une discussion des résultats d'étude et une conclusion finale ainsi des suggestions pour mieux aboutir à un travail qui a du sens.

*La Partie  
théorique*

*Chapitre I*

*Le cadre*

*méthodologique de la*

*recherche*

## **Préambule**

Tout travail scientifique comporte une question de départ et une problématique, qui est la formulation d'une question en proposant des hypothèses qui sont autant des propositions provisoires, des réponses, qui seront vérifiées sur le terrain.

Cette problématique est en suite confrontée au terrain, qui exige d'adopter une méthode et déterminer les techniques de recueil des informations, afin de répondre aux objectifs de l'étude.

Ces points constitueront le plan de notre travail dans son premier chapitre qui est d'ordre théorique, il est composé d'un chapitre consacré pour le cadre méthodologique de la recherche qui illustre : les raisons de choix du thème et objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, les techniques utilisées, la méthode adoptée, l'échantillon et les études antérieures.

### **1- Les raisons et les objectifs du choix du thème :**

#### **1-1- les raisons du choix de thème :**

J'ai opté pour le thème (le sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel des salariés dans l'entreprise DRGB/SONATRACH pour les raisons suivantes.

- L'importance du sens du travail, dans la prévention de la santé mentale des salariés et le développement de leur engagement affectif en vers leur entreprise.
- Le manque d'espaces de loisir pour les salariés durant leurs journées de repos et son impact sur la santé des salariés.
- Les protestations successives des salariés durant les dernières années qui expliquent le manque d'engagement en vers leur entreprise et le malaise au travail.
- Le manque de programme d'aide concernant la santé des travailleurs.
- La nouvelle politique d'emploi (emploi de précarité) et son effet sur les travailleurs.

- Les progrès technologiques dans les entreprises et leur impact sur les salariés qui perdent le sens de leur travail, leur équilibre psychologique et leur engagement affectif.
- la nécessité de développer les conditions de travail pour lui donner du sens.
- l'importance de la santé mentale et l'engagement organisationnel dans les entreprises.
- L'amélioration de la santé mentale au travail et l'augmentation de l'engagement affectif des salariés en vers leur entreprise.

### **I-2-Les objectifs de la recherche :**

En somme, les objectifs de cette recherche sont les suivants :

1. Déterminer les caractéristiques du travail qui sont associées à un travail qui a du sens.
2. Explorer le lien entre le sens du travail et la santé mentale des employés.
3. Explorer le lien entre le sens du travail et l'engagement des employés dans l'organisation qui les emploie (DRGB/SONATRACH).
4. Déterminer les moyens concrets pour prévenir l'apparition de la détresse psychologique associée au travail.
5. Déterminer les moyens concrets pour promouvoir le bien-être psychologique des employés DRGB/SONATRACH de Bejaia dans leur milieu de travail.
6. Déterminer les moyens concrets pour promouvoir l'engagement des employés de DRGB/SONATRACH de Bejaia dans leur milieu de travail, notamment l'engagement affectif.

## 2-La problématique :

L'homme doit être compris dans une vision holistique, c'est-à-dire qu'il est un être dont les réactions émanent de la complexité de toutes les dimensions de sa constitution. Donc, sa santé est l'équilibre dynamique et harmonieux de ses dimensions physique et psychique, établies dans des milieux environnementaux et sociaux qui la modulent. Dans la dimension sociale se placent la famille et le travail, deux grandeurs inhérentes à l'homme. La première pour être le lieu où nous apprenons à aimer et être aimés et la seconde, l'action par laquelle nous enregistrons notre existence. C'est intéressant de rappeler ce que Sigmund Freud a dit : « Le travail, comme l'amour, est une nécessité vitale pour le développement de la personne et de la Société démocratique. » **(Silva dos Santos, Reinaldo, 2012, P.3)**

C'est à travers le travail que l'homme se réalise comme un être humain consolide le progrès, les conquêtes, les réalisations, et qu'il transforme le monde. C'est à travers le travail que l'homme maintient et reproduit la vie, donne un sens à son existence, une signification, une valeur, une orientation, établit une cohérence entre son intérieur et l'extérieur, le sens du travail se confond avec le sens de la vie.

Dans son travail, *donner un Sens au Travail*, Estelle Morin, commence en disant : Le travail joue un rôle important dans le développement de la personne. De prime abord, il lui permet d'assurer sa subsistance, c'est certain, mais ce n'est pas là son seul intérêt. Le travail est avant tout une activité par laquelle une personne se définit, s'insère dans le monde, actualise son potentiel, et crée de la valeur, ce qui lui donne, en retour, le sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle, voire peut-être un sens à sa vie.

Pour délimiter expérimentalement, plus précisément et scientifiquement, les principales caractéristiques qui donnent un sens au travail, E. Morin, après son enquête dans un centre hospitalier et l'application d'évaluations statistiques, a finalement dû ramener les principales composantes au nombre de six : **(Morin, Estelle M,2006,P.26)** La rectitude morale qui se trouve dans un travail et qui se fait dans un milieu qui valorise la justice et l'équité, dans un environnement sain et sécuritaire, qui témoigne de la considération pour la dignité humaine, où le salarié peut compter sur l'aide de ses

collègues lorsqu'il a des difficultés. Les occasions d'apprendre et de se développer c'est un travail que fait le salarié avec plaisir, qui lui permet d'atteindre ses objectifs, qui lui permet d'atteindre un équilibre avec sa vie privée, qui lui permet d'envisager l'avenir avec confiance, qui lui permet aussi d'apprendre, qui lui permet de s'épanouir. L'autonomie au travail est un travail qui permet d'assurer des responsabilités, d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes, de prendre des décisions, qui de travailler efficacement. Les relations au travail est un travail qui permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres, d'avoir de bonnes relations avec les autres, de développer une complicité avec les collègues, de l'influence dans son milieu. L'utilité du travail c'est un travail qui est utile à la société, qui est utile aux autres. La reconnaissance au travail c'est un travail qui correspond aux compétences du salarié, qui donne un salaire qui permet de subvenir à ses besoins, où l'on reconnaît ses compétences.

On peut constater que les caractéristiques qui donnent du sens au travail peuvent être vues comme étant les caractéristiques qui donnent du sens à l'essence humaine, c'est-à-dire être autonome, libre, pouvoir se développer, apprendre, être utile à la société, être reconnu pour ses capacités, son identité, dans un milieu où il est respecté et peut faire preuve de respect et de considération envers un autre être humain.

L'organisation du travail est présentée comme un déterminant de la santé des employés, de leurs attitudes et de leur performance. Son impact varie selon le sens que lui attribuent les employés. Si l'individu perçoit positivement son travail (activités quotidiennes concrètes), les conditions dans lesquelles il l'accomplit (santé et sécurité, environnement physique, etc.) et les relations établies (avec son supérieur, ses collègues, la clientèle, etc.), alors il aura tendance à y trouver du sens. Par conséquent, il se sentira bien physiquement et mentalement. Il sera donc enclin à se présenter à l'heure à son travail, à s'engager dans ses activités, à se montrer vigilant dans l'exercice de ses fonctions, à coopérer avec les autres pour atteindre les objectifs fixés et à donner le rendement attendu. À l'opposé, s'il perçoit négativement l'organisation du travail, il aura tendance à trouver que son travail n'a pas de sens, pas plus que le milieu dans lequel il travaille, et à présenter des symptômes de stress, voire de détresse. Afin de maintenir sa présence au travail, son engagement et un niveau de

performance acceptable, il devra mobiliser des stratégies défensives. Lorsque celles-ci seront épuisées, ses résultats se détérioreront absentéisme, désaffection, inattention, conflit, etc.

Le sens que les individus donnent à leur travail et aux relations qu'il engendre dépend de plusieurs facteurs ou différences individuelles (le sexe, âge, attitude, etc.), le travail affectif et le style d'attribution.

On entend souvent dire que le travail est idéal pour l'intégration sociale, qu'il permet la réalisation de soi, mais au quotidien, il semble que ce n'est pas toujours une réalité. Le travail peut être le synonyme de souffrance.

À la lumière de ce qui vient d'être présenté et on s'appuyant sur les propositions d'approche théorique de (**Morin et Cherré,1999**) dans leur première expérimentation de cette théorie a permis de déterminer six composantes principales ou caractéristiques du travail qui seraient associées à un travail qui a du sens : l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, la qualité des relations et la reconnaissance.

Dans une seconde approche théorique, présentée par **Isaksen (2000)** a également observé que les sujets qui donnaient un sens à leur travail supportaient mieux le stress que les autres. De tels travaux ont amené à formuler des hypothèses quant aux effets protecteurs, voire bénéfiques, du sens du travail pour la santé des personnes. Dans la troisième et la dernière approche théorique présentée par **Meyer et Allen (1997)**, il existe trois formes d'engagement. L'engagement affectif qui se réfère à l'attachement, l'identification et l'implication de l'employé dans l'organisation. Un employé manifestant un fort engagement affectif garde son emploi parce qu'il le veut. L'engagement normatif reflète le sentiment de devoir ou de responsabilité qu'a l'employé envers l'organisation. Un employé exprimant un fort engagement normatif garde son emploi parce qu'il croit avoir une obligation morale envers l'organisation. Enfin, l'engagement de continuité indique dans quelle mesure l'employé a conscience des coûts associés à son départ éventuel. Un employé affichant un fort engagement de continuité garde son emploi parce qu'il en a besoin.

C'est pour ces raisons que nous voulons réexaminer l'influence des caractéristiques relatives au sens du travail sur les représentations des salariés vis-à-vis

de leur travail, leur santé mentale et leur l'engagement affectif au sein de la société DRGB/SONATRACH qui est une société étatique par action leader dans le transport des hydrocarbures par voix de canalisation.

C'est là qu'interviennent nos interrogations dans le but d'éclaircir notre travail de recherche à savoir :

- Est-ce que les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, l'apprentissage et le développement personnel, la qualité des relations et la reconnaissance, influent positivement sur les représentations du travail, la santé mentale au travail et l'engagement organisationnel des salariés de la société (DRGB/SONATRACH) ?

Autrement dit :

- Est-ce que les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, la qualité des relations et la reconnaissance influent positivement sur les représentations que se font les salariés de DRGB/SONATRACH vis-à-vis de leur travail ?
- Est-ce que les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, la qualité des relations et la reconnaissance influent positivement sur la santé mentale des salariés de la DRGB/SONATRACH ?
- Est-ce que les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, la qualité des relations et la reconnaissance influent positivement sur l'engagement affectif des salariés de la DRGB/SONATRACH ?

### **3- les hypothèses:**

Selon **Madeleine Grawitz** : « L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, et l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée ». Face aux interrogations émises et évoquées

précédemment dans la problématique de recherche, nous proposons les hypothèses suivantes :

1-les caractéristiques relatives au sens du travail (l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, l'apprentissage et développement personnel, la qualité des relations et la reconnaissance) influent positivement sur les représentations que se font les salariés de la DRGB/SONATRACH vis-à-vis de leur travail.

2-Les caractéristiques relatives au sens du travail (l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, l'apprentissage et développement personnel, la qualité des relations et la reconnaissance) influent positivement sur la santé mentale des salariés de la DRGB/SONATRACH

3-Les caractéristiques relatives au sens du travail (l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, l'apprentissage et développement personnel, la qualité des relations et la reconnaissance) influent positivement sur l'engagement affectif de salariés de la DRGB/SONATRACH.

#### **4- Définition des concepts :**

L'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité.

On débute en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ou de son objectif de recherche, il se poursuit en décomposant chaque concept pour en dégager les démontions ou les aspects à considérer, puis chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateurs ou phénomène observable. Donc, c'est une étape très indispensable dans toute recherche scientifique, pour la nôtre les principaux concepts sont :

- ✓ Le sens du travail
- ✓ Les caractéristiques relatives au sens du travail.
- ✓ Représentations du travail.
- ✓ La santé mentale au travail.

- ✓ L'engagement organisationnel (affectif, normatif et de continuité).

#### 4-1 Le sens du travail :

Le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence, signification ou de l'orientation entre la personne et son travail et le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'elle atteint dans sa relation avec le travail. Cette cohérence procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui aide le travailleur à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. Bien sûr, le sens est une expérience éminemment subjective ! Dans nos travaux sur l'organisation du travail, « le sens du travail est défini comme un effet de cohérence entre les caractéristiques qu'une personne recherche et celles qu'elle perçoit dans le travail accompli. » (Morin, Estelle.2006, P.3)

#### 4-2 Les caractéristiques du sens du travail :

Depuis 1993, plusieurs enquêtes sont menées dans différents milieux afin de déterminer les caractéristiques d'un travail qui a du sens. Ils ont déterminé six principales, décrites au **tableau 1**. Nous avons aussi constaté que le fait de trouver un sens à son travail était associé à des états psychologiques positifs, comme le bien-être psychologique et l'engagement affectif. Ainsi, le sens du travail aurait des effets protecteurs, voire bénéfiques pour la santé des personnes. (Ibid., P.14)

**Tableau n° 1 : caractéristiques du sens du travail et leurs définitions**

Caractéristiques	Définitions
Utilité du travail	Faire quelque chose qui est utile aux autres ou à la société, qui apporte une contribution à la société.
Rectitude morale	Faire un travail moralement justifiable, autant dans son accomplissement que dans les résultats qu'il engendre
Apprentissage et Développement	Faire un travail qui correspond à ses compétences, permet d'apprendre, de développer son potentiel et d'atteindre ses objectifs.
Autonomie	Pouvoir exercer ses compétences et son jugement pour résoudre des problèmes et prendre des décisions qui concernent son travail.
Qualité des Relations	Faire un travail qui permet d'avoir des contacts intéressants, de bonnes relations avec ses collègues et de l'influence dans son milieu.
Reconnaissance	Faire un travail dont les efforts sont reconnus et récompensés équitablement .

### **4-3 Les représentations du travail :**

On a beaucoup écrit sur le travail et son importance dans le développement des personnes et des sociétés. On lui attribue aussi plusieurs fonctions : un moyen de gagner sa vie, de se réaliser, de se rendre utile, d'occuper ses journées, de réaliser quelque chose d'important, etc. Par ailleurs, un même travail peut être perçu différemment selon l'attitude de la personne qui l'accomplit.

De plus, depuis les années 50, il est de bon concevoir un travail qui a du sens comme celui qui offre autonomie, défis, occasions d'apprentissage, avancement de carrière, bonnes relations humaines, salaire équitable et bonnes conditions de travail. (**Morin, Estelle, 2008, P.10**)

Selon le dictionnaire de gestion (vocabulaire, concepts et outils) les représentations du travail, est fait par un ensemble de perceptions et de constructions mentales propre a une collectivité ou à une personne vis-à-vis de son travail. (**Henri, Matté de Boislandelle, 1998, P.381**)

Parmi ces représentations que font les salariés vis-à-vis de leur travail, nous citons les quatre activités suivantes :

- Le travail comme activité agréable.
- Le travail comme activité rémunérée.
- Le travail comme activité supervisée.
- Le travail comme activité exigeante

### **4-4 La santé mentale au travail :**

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2001); la santé n'est pas que l'absence de maladie ou de déficience, c'est aussi un état de bien-être physique, mental et social. Elle définit également la santé mentale comme un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté.

Les facteurs de souffrance au travail ont été clairement déterminés par les travaux sur le stress au travail (Karasek et Theorell, 1990; Kasl, 1992; Dejours, 1993; Davezies, 1999). Ce sont généralement : la charge et le rythme de travail ; les horaires de travail

(horaires rotatifs, horaires variables, horaires imprévisibles, horaires de nuit, nombre d'heures de travail) ; le futur de l'emploi (sécurité) ; la reconnaissance et le soutien ; l'autonomie et l'exercice des compétences. Lorsqu'ils sont inadéquats, ces facteurs peuvent engendrer des problèmes de santé affectant la capacité des personnes à travailler. Ils constituent donc la cible de la prévention de la maladie et de la détresse psychologique dans les milieux de travail. Les facteurs de plaisir. **(Dominique Besson. Asma. Ayari Gharbi, 2009, P.18)**

#### **4-5 L'engagement organisationnel :**

Nous retrouvons premièrement, les auteurs tels que Porter et Dubin (1974) qui sont les premiers à s'être intéressés à la relation entre l'individu et son organisation. Ces deux auteurs affirment que l'engagement des employés envers leur travail représente une relation positive qui pourrait subséquemment apporter une plus grande valeur à leur vie en général. Deuxièmement, Rondeau et Lemelin (1991) considèrent qu'un employé « mobilisé » est un employé « engagé » et qui participe. Troisièmement, Kundi et Saleh (1993) avancent que l'engagement organisationnel se réfère à la prédisposition d'un travailleur à mettre de côté ses propres attentes et ses propres intérêts personnels et à promouvoir ceux de l'organisation (Johnson et Chang, 2006). Quatrièmement, deux auteurs soit Meyer et Allen (1991-1997), avec plus de 40 études publiées entre 1990 et 1994 sur leur modèle à trois dimensions, sont considérés comme ayant présenté la conceptualisation prédominante de l'engagement organisationnel (Blouin, 2004). Ainsi, ces deux auteurs définissent le concept de l'engagement organisationnel comme « un état psychologique caractérisant le lien entre un individu et son organisation pouvant couvrir plusieurs formes (3) et ayant des implications directes sur la décision de l'employé de rester membre ou de quitter son organisation » (Meyer et Allen, 1997).

À cet effet, tout comme Mathieu et Zajac (1990), Meyer et Allen (1997) considèrent qu'un individu peut avoir différents types d'engagement de façon simultanée et selon différents degrés pour chacune des composantes. Autrement dit, le sens qu'un individu trouve dans son emploi (plaisir, réussite, utilité, éthique et autonomie) influence le type d'engagement organisationnel qu'il manifeste (affectif, normatif, continue). Dernièrement, Wils et Coll. (1998) ont défini l'engagement

organisationnel comme « une attitude découlant d'un processus d'attachement ou d'identification à une unité (organisation) poussant l'individu à se mettre au service de cette entité et à déployer des efforts supérieurs à la normale pour assurer son succès ».

D'ailleurs, plus récemment, Gautam, Van Dick et Wagner (2004) témoignent que l'engagement et l'identification organisationnelle seraient corrélés, mais empiriquement différents, c'est-à-dire que l'identification organisationnelle fait référence à l'estime personnelle d'un employé tandis que l'engagement organisationnel se définit comme une attitude qui lie un employé à son organisation. Les paragraphes qui suivent vont distinguer les trois types d'engagement, soit l'affective, la continue (raisonnée) et la normative (morale) empruntées au modèle de Meyer et Allen (1997). (**Marie-Claude Décarie, 2010, P.8**)

### **A/ Engagement affectif :**

L'engagement affectif (basé sur l'approche de Porter et coll. 1974) se réfère à l'attachement émotif de l'individu à son organisation. Selon Johnson et Chang (2006), les employés engagés affectivement envers leur organisation s'accrochent aux valeurs et à la culture de leur organisation. Ainsi peut-on dire que la personne engagée affectivement « est en amour avec son travail » ou plus spécifiquement, qu'elle présente une motivation intrinsèque. La dimension affective de l'engagement organisationnel provient des facteurs intrinsèques de l'individu (Meyer et coll., 2004). On peut citer en exemples de facteurs intrinsèques les responsabilités personnelles, l'utilisation de ses compétences, la satisfaction qu'un travailleur ressent pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d'avancement ou même le sentiment de réalisation. À ce sujet, Mottaz (1988) atteste que ce sont principalement les facteurs intrinsèques qui déterminent l'attitude des employés envers leur organisation. (**Ibid. 2010, P.10**)

### **B /Engagement continu (raisonné) :**

Par ailleurs, l'employé engagé de façon continue persiste dans son emploi pour les bénéfices (rémunération, avantages sociaux) qu'il lui procure (Johnson et Chang, 2006). En effet, un travailleur engagé de façon raisonnée tire à la conclusion qu'il aurait beaucoup à perdre s'il changeait d'emploi. D'ailleurs, les éléments qui influencent un travailleur à démontrer un fort engagement raisonné pour son

organisation sont les suivants: une grande sécurité d'emploi, un soutien important de la part des superviseurs et des employés, un bas niveau de demandes relatives à l'emploi, et un haut niveau d'application des compétences dans l'organisation (Yamada, Sugisawa, Sugihara et Shibata, 2005). (Marie-Claude Décarie, 2010, P.11)

### **C / Engagement moral (normatif) :**

L'engagement moral (normatif), défini en premier dans les travaux de Wiener (1982), reflète le sentiment d'obligation, soit celui se référant au devoir de l'employé à continuer la relation d'emploi (Allen, 2003; Bergman, 2006; Meyer et la. 2002). En fait, on a pu remarquer dans la littérature que les employés asiatiques expriment un haut niveau d'engagement moral pour leur organisation. Ainsi, les employés asiatiques restent avec leur organisation puisqu'ils considèrent qu'il est de leur devoir d'y rester (Su-Fen et Miao-Ching, 2006). L'entreprise est donc en quelque sorte, leur « deuxième famille ». Autrement dit, le samouraï est chef d'entreprise et le travailleur est dévoué au « seigneur de la guerre »

(Bernier, 1979). Enfin, le dévouement fait partie des valeurs morales de l'employé asiatique (Yamada et coll. 2005). (Ibid. P.12)

### **5- la méthode utilisée :**

Notre présente étude s'inscrit dans une approche quantitative, qui a pour but de quantifier et de mesurer les données collectées durant notre enquête, en s'appuyant plus précisément sur l'obtention des réponses aux différentes questions du questionnaire à l'échantillon interrogé, et ce en vue d'établir des corrélations entre les différentes variables et de répondre aux questions de la recherche.

Les méthodes adoptées dans toutes les recherches scientifiques sont assez nombreuses et diverses, et cette diversité revient aussi à la diversité de ces études, car chaque étude exige une méthode à suivre et nécessaire pour effectuer une bonne recherche et aussi à atteindre les objectifs tracés par le chercheur « il n'existe pas une seule méthode scientifique à adoptée pour découvrir la réalité, car les méthodes de recherche diffèrent selon le thème étudié, les fonctions et les caractéristiques de chaque méthode. (Boudon, Raymond, 1970, P.31)

Pour cela « la méthode est définie comme un ensemble organisé d'Opérations en vue d'atteindre un objectif bien précis ». (Madeleine, Grawitz, 2001, P.58)

Dans notre recherche, on a opté pour la méthode quantitative dans le but d'examiner les liens entre les différentes variables à savoir l'influence du sens du travail sur les représentations des salaires de la DRGB/SONATRACH vis-à-vis de leur travail, sur leur santé mentale et leur l'engagement organisationnel notamment l'engagement affectif.

## **6- Les techniques utilisées :**

Chaque recherche exige des techniques qui doivent être adéquates et bien choisies pour le recueil des informations sur le terrain, que ce soit pendant la pré enquête ou durant l'enquête. Car bien choisir ses techniques de recueil des données détermine les résultats finals de l'enquête.

Dans le but de collecter des informations sur le thème de notre recherche, nous avons choisi les techniques suivantes:

### **6-1-Le questionnaire :**

Le questionnaire est l'un des outils les plus importants de la réussite d'une recherche, qui a été définie comme étant : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées » (Ibid. P.146)

Comme il est aussi « un moyen d'entrer en communication, on les interrogeant un par un, et de façon identique en vue de dégager des réponses obtenues des tendances dans les comportements d'une large population » (ibid. P.64)

### **6-2 L'échelle de mesure de l'engagement organisationnel de Meyer et Allen (1991):**

Meyer et Allen abordent l'engagement sous un angle tridimensionnel (engagement affectif, normatif et calculé), l'instrument se compose au départ de 24

items (8 items pour chaque dimension). Les résultats d'une étude méthodologique ont conduit les auteurs à ramener l'échelle à 18 items (6 items pour chaque dimension).

Leur modèle, a permet de traduire une relation entre l'individu et son organisation qui l'emploie sous trois formes ou types d'implication et ses implication ont en commun le fait que l'individu accepte les buts et les valeurs de son organisation et qu'il la valorise en tant que telle, indépendamment des avantages qu'il peut en retirer. La première c'est la dimension affective l'employé avec une forte implication affective reste dans l'organisation parce qu'il le veut bien. La deuxième c'est la dimension normative employée avec un haut niveau d'implication normative sans qu'il doive rester dans l'organisation. Enfin, la dimension calculée ou continue, l'employé avec ayant une forte implication continue de rester dans l'organisation parce qu'il en a besoin. (**Webmestre mémoire onligne.com**)

#### **7- L'échantillon de l'étude :**

L'échantillon est un ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distingue d'autres personnes et sur lequel porte l'investigation. Dans le langage des sciences humaines, un échantillon est un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations.

Selon Madeleine Grawitz : « il désigne un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même propriété et qu'ils sont de même

nature ». (**Madeleine, Grawitz, 2001, P.876**)

Concernant le type d'échantillonnage, on a opté pour un échantillon par strates « Échantillonnage stratifié est une sorte d'échantillonnage probabiliste, qui part de l'idée qu'une ou plusieurs caractéristiques distinguent les éléments d'une population, et qu'il ya lieu de tenir compte avant la sélection ce procédé permet de créer des sous-groupes ou strates ayant une certaine homogénéité. (**Angers, Maurice, 1997, P.231**)

L'effectif de la société DRGB/SONATRACH est de 292 employé, notre échantillon prendra en compte les trois catégories socioprofessionnelles. Dont la

catégorie-cadre contient 152 cadres, on a opté pour un échantillon de 38 cadres qui représente un pourcentage de 25%.

Pour la catégorie maîtrise avec un nombre de 123 agents on a opté pour un échantillon de 31 agents qui représente un pourcentage de 25%, pour la catégorie d'exécution qui comporte 17 agents on opté pour un échantillon de 4 agents qui représentent un pourcentage de 25%. en général notre échantillon est composé de (73) personnes.

**Tableau n°2 : L'effectif de la DRGB/SONATRACH :**

Catégorie socioprofessionnelle	effectif	échantillon	%
<b>CADRES</b>	<b>152</b>	<b>38</b>	<b>25</b>
<b>A. Maîtrise</b>	<b>123</b>	<b>31</b>	<b>25</b>
<b>A. Exécution</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>25</b>
Total	292	73	25%

### **8-1 Les études antérieures :**

L'impact du sens du travail sur la santé mentale et l'engagement organisationnel des salariés a fait l'objet de nombreuses études canadiennes au cours de ces dernières années, pour démontrer les différents facteurs qui contribuent à la prévention de la santé mentale des travailleurs et l'importance d'augmenter l'engagement affectif.

-Yalom (1980) définit le sens en se référant à la cohérence, à l'intention qui est exprimée par quelque chose. La quête de sens implique une recherche de cohérence. Yalom fait la différence entre le sens et le dessein (*purpose*); ce dernier terme a pour référent l'intention, le but, et la fonction. Il distingue également entre le sens et la signification (*significance*); bien que ces deux termes soient interchangeables, la notion de signification implique l'idée d'importance ou de conséquence, du moins en

anglais. La notion de signification met en évidence les valeurs qui sous-tendent le sens de même que les résultats auxquels l'individu aspire.

-Weisskopf-Joelson (1968) définit également le sens avec ces trois composantes, à savoir, la signification, l'orientation et l'intégration. Elle utilise l'analogie de l'air pour expliquer le sens dans la vie des gens : comme l'air, il est difficile de savoir ce qu'est le sens aussi longtemps qu'on n'en manque pas. Pour cette raison, elle trouve plus facile de chercher des explications chez des personnes qui en manquent ou qui l'ont perdu. Ses expériences cliniques lui ont suggéré trois dimensions : (1) un système d'explication ou d'interprétation des événements de la vie (2) un but ou une cause et (3) l'intégration de la vie intérieure et de la vie extérieure.

- Ainsi, le travail et le milieu de travail ont du sens pour une personne lorsqu'elle perçoit une correspondance, un appariement ou un alignement entre son identité, son travail et son milieu de travail. Cela correspond en quelque sorte à l'effet de cohérence décrit précédemment. L'originalité de leur proposition réside dans la distinction qu'ils font entre les caractéristiques du travail lui-même et la qualité des relations professionnelles qu'engendre l'accomplissement du travail. Ainsi, il serait possible d'avoir un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas, et inversement.

Étudier le sens du travail dans une perspective de cohérence peut s'inscrire dans le cadre théorique de l'ajustement au travail (*theory of work adjustment*) ou encore l'ajustement personne — travail (*Person — Environment Fit*). Dans ce domaine, le modèle des caractéristiques de l'emploi de Hackman et Oldham (1976) est prédominant.

- Isaksen (2000) a également observé que les sujets qui donnaient un sens à leur travail supportaient mieux le stress que les autres. De tels travaux nous ont amenés à formuler des hypothèses quant aux effets protecteurs, voire bénéfiques du sens du travail pour la santé des personnes.

Les facteurs de souffrance au travail ont été clairement déterminés par les études sur le stress au travail (Karasek et Theorell, 1990; Kasl, 1992; Dejours, 1993; Davezies, 1999). Ce sont généralement : la charge et le rythme de travail ; les horaires de travail

(horaires rotatifs, horaires variables, horaires imprévisibles, horaires de nuit, nombre d'heures de travail) ; le futur de l'emploi (sécurité) ; la reconnaissance et le soutien ; l'autonomie et l'exercice des compétences. Lorsqu'ils sont inadéquats, ces facteurs peuvent engendrer des problèmes de santé affectant la capacité des personnes à travailler. Ils constituent donc la cible de la prévention de la maladie et de la détresse psychologique dans les milieux de travail.

Les facteurs de plaisir au travail sont moins connus et reconnus dans les milieux de la recherche. Les enquêtes sur la qualité de vie au travail ont permis d'en déterminer plusieurs : les occasions d'apprentissage et de développement ; l'utilité sociale du travail ; la rectitude morale des processus, des pratiques et des résultats ; la qualité des relations (connexions positives).

- Nelson et Simmons (2003) proposent un modèle de recherche qui prend en compte les deux aspects de la santé mentale. Ils retiennent cinq ensembles de facteurs de stress : les exigences du rôle, les exigences des relations, les exigences physiques, les politiques organisationnelles et les conditions de travail. Parce que le phénomène du stress est complexe, ces facteurs peuvent engendrer à la fois de (stress positif) et de la détresse (ou du stress négatif). Les conséquences pour la personne sont modérées par les différences individuelles, dont le caractère optimiste du sujet, son sentiment d'efficacité personnelle, son style d'attribution (*locus of control*), sa confiance en soi et son sentiment de cohérence. L'état psychologique qui en résulte entraînera des effets sur sa santé, sa performance et sa vie privée. Ceux-ci seront facilités si le sujet éprouve du plaisir dans son travail. Dans le cas où il éprouverait de la détresse, il devra mobiliser ses systèmes de défense pour compenser la souffrance éprouvée afin de maintenir malgré tout sa santé, sa performance au travail et sa qualité de vie.

-Selon Mowday (1999), la nature des relations employés-employeurs semble avoir changé considérablement depuis les 25 dernières années. À cet effet, le concept de l'engagement organisationnel est de plus en plus recherché dans les organisations de par son impact positif sur l'atteinte des résultats organisationnels et sur la rétention de la main d'œuvre (Tremblay, Guay et Simard, 2000). Il comporte des facettes psychologiques, comportementales et émotionnelles qui éveillent chez l'individu un sentiment de responsabilité face à l'organisation (Meyer et coll. 2004). Ainsi, le

concept d'engagement organisationnel auparavant unidimensionnel est devenu aujourd'hui un concept tridimensionnel (Ashman et Winstanley, 2006; Suliman et Iles, 2000). En bref, l'engagement organisationnel est corrélé avec la stabilité du personnel, l'assiduité des employés, la performance au travail, la qualité du service à la clientèle, et les comportements professionnels qui vont au-delà des attentes et des rôles attribués (Meyer et Allen, 1997). L'engagement organisationnel est donc considéré par plusieurs auteurs, comme étant un très bon indicateur de la qualité de vie au travail (Stewart et coll. 2007; Stinglhamber et coll. 2004; Tremblay, Guay et Simard, 2000; Van Vuuren et al. 2006; Yamada et coll. 2005).

### **9- Discussion des études antérieures :**

Yalom (1980) définit le sens en se référant à la cohérence, et a fait la distinction entre la cohérence et la signification pour expliquer que les deux termes sont interchangeables. Par contre le mot sens, peut avoir d'autres définitions selon l'importance donnée par le salarié à son travail comme l'orientation dans son travail.

Selon les études qui étaient faites dans le cadre de la santé mentale au travail, on trouve l'étude de Isaksen sur le sens de travail, sur le stress au travail son étude est basée uniquement sur le stress au travail par contre la santé mentale ne se résume pas seulement au stress on peut citer le bien-être et la détresse psychologique chez les salariés.

Concernant les autres études qui étaient portées sur la souffrance au travail évoquée par les études sur le stress au travail (Karasek et Theorell, 1990; Kasl, 1992; Dejours, 1993; Davezies, 1999). Ce sont généralement : la charge et le rythme de travail ; les horaires de travail (horaires rotatifs, horaires variables, horaires imprévisibles, horaires de nuit, nombre d'heures de travail) ; le futur de l'emploi (sécurité) ; la reconnaissance et le soutien ; l'autonomie et l'exercice des compétences. Ces auteurs n'ont pas pris en compte le sens qui donne un salarié à son travail pour mesurer son effet sur la santé des salariés.

Si on parle des études qui étaient faites sur l'engagement organisationnel on prend comme repère celle de (Meyer et Allen 1997) avec leurs conceptions de l'engagement de nature tridimensionnelle à savoir l'engagement affectif, calculé et normatif.

**Résumé du chapitre :**

En guise de conclusion à ce chapitre, il apparaît clairement qu'on a cerné notre sujet et posé le problème, notamment ce qui concerne l'impact des caractéristiques relatives au sens du travail sur les représentations qui se font les salariés vis-à-vis de leur travail, sur la santé mentale et l'engagement affectif.

***CHAPITRE II***  
***LE SENS DU***  
***TRAVAIL***  
  
***ET***  
  
***LA SANTE***  
***MENTALE***

**Préambule**

Donc dans ce chapitre on va développer le cadre théorique de la recherche qui comporte la question qu'est-ce que le sens du travail, la signification du travail, l'orientation au travail, la cohérence du travail, l'organisation du travail, le modèle des caractéristiques de l'emploi, le modèle sociotechnique et enfin le travail et la santé mentale.

**1- définition du sens de travail :**

Le mot « sens » a deux racines. Du latin *sensus*, il signifie la faculté d'éprouver des impressions, la faculté de connaître, voire de juger. Il signifie également l'idée ou l'image que représente un signe, une expérience. De part sa racine germanique *sumo*, il signifie la direction, l'orientation que prend quelque chose. En psychologie, le sens se rapporte essentiellement à l'expérience de cohérence, de cohésion, d'équilibre, voire de plénitude. Le sens est aussi associé à la raison d'être et de vivre, à la vocation (Frankl, 1969).

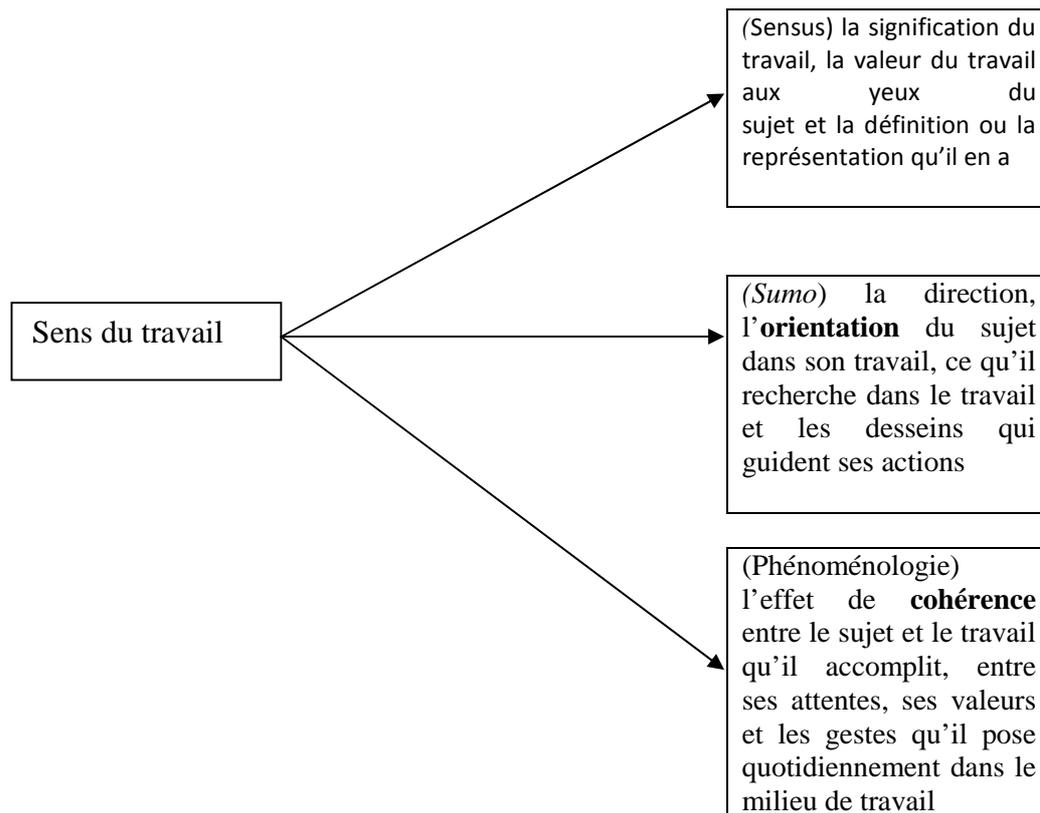
Yalom (1980) définit le sens en se référant à la cohérence, à l'intention qui est exprimée par quelque chose. La quête de sens implique une recherche de cohérence. Yalom fait la différence entre le sens et le dessein (*purpose*); ce dernier terme a pour référent l'intention, le but, et la fonction. Il distingue également entre le sens et la signification (*significance*); bien que ces deux termes soient interchangeable, la notion de signification implique l'idée d'importance ou de conséquence, du moins en anglais. La notion de signification met en évidence les valeurs qui sous-tendent le sens de même que les résultats auxquels l'individu aspire.

En conséquence, nous pouvons définir le sens du travail de trois façons, comme l'illustre la figure 1.

Weisskopf-Joelson (1968) définit également le sens avec ces trois composantes, à savoir, la signification, l'orientation et l'intégration. Elle utilise l'analogie de l'air pour expliquer le sens dans la vie des gens : comme l'air, il est difficile de savoir ce qu'est le sens aussi longtemps qu'on n'en manque pas. Pour cette raison, elle trouve plus facile de chercher des explications chez des personnes qui en manquent ou qui l'ont perdu.

Ses expériences cliniques lui ont suggéré trois dimensions : (1) un système d'explication ou d'interprétation des événements de la vie (2) un but ou une cause et (3) l'intégration de la vie intérieure et de la vie extérieure. (Morin, Estelle.2010. P3)

**Figure 1. Trois définitions du sens du travail**



### 1-2-La signification du travail

Le sens du travail peut être défini comme étant la signification que le sujet donne au travail, la valeur qu'il lui attribue ou les représentations qu'il en a. Cette façon de définir le sens du travail conduit à déterminer la centralité du travail comme l'ont fait Morse et Weiss (1955) ou les modèles de définition du travail comme l'ont fait les membres de MOW (1987).

La recherche rapportée par MOW (1987) est tellement imposante qu'elle mérite bien d'être soulignée. MOW est une équipe internationale de recherche sur le sens du travail

qui est composée de 14 chercheurs, dont les plus connus sont George W. England, Itzak Harpaz, S.

Antonio Ruiz Quintanilla et William Whiteley. Cette équipe ouvre dans huit pays : Belgique, Angleterre, Allemagne, Israël, Japon, Hollande, États-Unis et Yougoslavie. 14700 sujets de ces 8 pays ont répondu à leur questionnaire d'entrevue entre 1978-1984. Le compte-rendu de cette grande enquête a été publié dans le livre *The Meaning of Working* (1987). (Brief et Nord, 1990, P. 15)

### **1-3-L'orientation au travail :**

Le sens du travail peut être défini comme étant l'orientation, l'inclination vers le travail, ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions. Le sens qu'on donne au travail serait intimement lié aux valeurs qu'il est censé actualiser, le concept d'orientation au travail (*work orientations*) définit les patterns de motivations qui déterminent les valeurs associées au travail (Roberson, 1990). Elles sont habituellement regroupées en deux ensembles : les valeurs extrinsèques (les conditions dans lesquelles le travail s'effectue) et les valeurs intrinsèques (les propriétés du travail lui-même). Par exemple, Kaplan et Tausky (1974) ont proposé une taxinomie décrivant les fonctions utilitaires et expressives du travail.

Quatre fonctions du travail sont expressives :

1. Le travail peut être vu comme une activité intrinsèquement satisfaisante. Faire un travail peut procurer du plaisir et un sentiment d'accomplissement. Le travail peut stimuler le désir de vivre de nouvelles expériences, d'apprendre plus et développer ses habiletés, de s'actualiser et il peut aussi permettre la satisfaction des besoins d'autonomie et de responsabilités.
2. Le travail peut aussi donner des occasions d'acquérir un statut et du prestige dans la société. Un emploi ou un type de travail peut être valorisé pour le prestige qu'il donne à la personne qui le fait. Le statut ou le prestige peut être reconnu par des pairs, des amis ou des parents. La poursuite de l'argent dans ce contexte est un signe extérieur de réussite sociale.

3. Le travail peut être également conçu comme une activité moralement acceptable. Le travail est vu comme une activité qui remplit un rôle prescrit dans une société, qui respecte des prescriptions concernant le devoir et la bienséance.

4. Enfin, le travail peut donner lieu à des rencontres et des expériences humaines satisfaisantes. Des satisfactions peuvent être obtenues de l'association avec d'autres au travail et durant les échanges avec des clients, des supérieurs, de patients ou des collègues. La satisfaction n'est pas retirée des services rendus, mais bien des affiliations trouvées dans son travail.

Deux fonctions du travail sont utilitaires :

1. Le travail, c'est aussi une activité économique, un moyen d'assurer sa subsistance et des conditions de vie décentes. Le travail est recherché pour l'argent qu'on y gagne. Il est prisé pour les occasions qu'il donne d'obtenir des satisfactions après les temps de travail.

2. Aussi, le travail est une activité programmée ou routinière qui tient occupé. Le travail consomme du temps et des énergies, et peut être vu comme un remède contre les conséquences négatives associées à l'indolence et l'inactivité par exemple, la rouerie et les activités illicites.

#### **1-4-La cohérence du travail :**

Le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail. Le concept de cohérence, développé surtout en psychologie existentielle (Yalom, 1980), peut être apparenté à celui de la consistance (Heider, 1946) ou à celui de la congruence (Osgood et Tannenbaum, 1955) : les idées qu'on a à propos de quelque chose tendent à s'organiser en systèmes d'équilibre et, par conséquent, toute incohérence entraîne des activités (intellectuelles, émotionnelles, comportementales, etc.) pour réinstaller l'équilibre. La cohérence que le sujet trouve dans son rapport au travail lui procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui l'aidera à faire face aux épreuves.

**2-L'organisation du travail :**

Dans les travaux sur l'organisation du travail, le sens du travail est défini comme un effet de cohérence entre les caractéristiques qu'un sujet recherche dans son travail et celles qu'il perçoit dans le travail qu'il accomplit.

Les caractéristiques d'un travail stimulant ou motivant ont fait l'objet de plusieurs recherches depuis 1960. Tout un champ de connaissances en ont émergé, qu'on a appelé «organisation du travail» ou en anglais «*job design*». L'organisation du travail consiste à agencer les activités et des conditions dans lesquelles il doit se faire, selon des caractéristiques qui lui donnent du sens (Ketchum et Trist, 1992). L'étude de l'organisation du travail amène à déterminer les conditions de la qualité de vie au travail par définition, la qualité de vie au travail est un état général de bien-être des personnes dans leur milieu de travail. On le décrit généralement à l'aide des indicateurs suivants : le sens du travail, l'engagement organisationnel ou le sentiment d'appartenance à l'organisation, le sentiment de dignité et d'accomplissement dans son travail et l'atteinte de l'équilibre entre le travail et la vie privée.

Dans ce domaine de recherche, deux modèles sont prédominants : le modèle des caractéristiques de l'emploi proposé par Hackman et Oldham (1976) et le modèle sociotechnique de Trist (1978).

**2-1-Le modèle des caractéristiques de l'emploi :**

Hackman et Oldham (1976) ont proposé un modèle qui cherche à expliquer comment les interactions entre les caractéristiques d'un emploi et les différences individuelles influent sur la motivation, la satisfaction et la productivité des travailleurs. Les principales variables de leur modèle présenté dans leur ouvrage en 1980. Cinq caractéristiques de l'emploi entraînent trois états psychologiques qui engendrent des conséquences sur les attitudes et les comportements des personnes. Les liens entre ces trois ensembles de variables seraient modérés, selon le modèle de Hackman et Oldham, par la force du besoin de croissance de la personne : un individu ayant un fort besoin de croissance serait plus sensible à un emploi enrichi qu'un individu ayant un faible besoin. Le lien entre les caractéristiques du travail et la

motivation serait également modéré par les connaissances et les compétences de la personne ainsi que son degré de satisfaction de son contexte de travail.

Trois états psychologiques auraient donc un impact majeur sur la motivation et la satisfaction d'une personne à son travail : le sens du travail pour la personne, le sentiment de responsabilité qu'elle éprouve à l'égard des résultats qu'elle obtient, et la connaissance des résultats de sa performance au travail. Pour Hackman et Oldham (1976), un travail a du sens pour une personne lorsque celle-ci le trouve important, utile et légitime.

Selon ce modèle, trois caractéristiques semblent contribuer à donner du sens au travail :

1. La variété des compétences : le degré auquel un travail implique une variété de tâches qui exigent une variété de compétences;
2. L'identité du travail : le degré auquel un travail permet de faire quelque chose du début à la fin, avec un résultat tangible, identifiable.
3. La signification du travail : le degré auquel un travail a un impact substantiel sur le bien-être ou le travail des autres personnes, que ce soit dans l'organisation ou dans le milieu.

L'autonomie, c'est-à-dire le degré auquel un travail laisse une bonne marge de liberté, d'indépendance, et de discrétion à la personne pour organiser ses périodes de travail et pour déterminer les façons de le faire, entraîne le sentiment de responsabilité pour l'accomplissement des tâches et l'atteinte des objectifs fixés.

Enfin, le feed-back, c'est-à-dire le degré auquel l'accomplissement des tâches résulte de l'information que l'individu obtient directement sur sa performance, assure une meilleure connaissance des résultats qu'il obtient, lui permettant dès lors de faire les ajustements requis pour atteindre les objectifs de performance qui lui ont été donnés.

À partir de ce modèle, Hackman et Oldham (1980) ont élaboré cinq principes d'organisation visant à conférer une ou plusieurs caractéristiques à l'emploi : le regroupement de tâches, la formation d'unité de travail naturelle (ce qui a donné lieu à la formation d'équipe de travail semi-autonome ou autonome), l'établissement de relations de type client, l'enrichissement des tâches, et la mise en place de mécanismes de feed-back sur la performance.

**2-3-Le modèle sociotechnique :**

Dès 1950, Eric Trist, à l'Institut Tavistock de Londres, montrait que l'insatisfaction des travailleurs, dans le secteur des mines en Grande-Bretagne, était moins causée par le salaire que par l'organisation du travail. Dans les enquêtes qu'il a faites auprès des travailleurs, il a cherché à comprendre quelles étaient les conditions qui présidaient à l'engagement des employés pour leur travail. Avec ses collègues, il en est venu à proposer une approche qu'on appelle le design des systèmes sociotechniques (en anglais, *Socio Technical System Design*, STSD). Ce modèle vise à organiser le travail de telle sorte que l'engagement des employés pour leur travail soit stimulé et que la performance organisationnelle s'en trouve améliorée. Il s'agit en fait d'organiser le travail de façon à correspondre aux motivations intrinsèques des employés aussi bien qu'à leurs besoins extrinsèques (Ketchum et Trist, 1992). Le tableau 1 présente les propriétés que devrait avoir un tel travail.

**Tableau n°3. Propriétés du travail (Ketchum et Trist, 1992)**

Conditions de l'emploi	Le travail lui-même
Un salaire juste et acceptable.	De la variété et du défi.
L'assurance de l'emploi.	De l'apprentissage continu.
Des avantages convenables.	Une marge discrétionnaire, de l'autonomie.
La sécurité.	De la reconnaissance et du support.
La santé.	Une contribution sociale qui fait du sens.
La justice et l'équité des procédures.	Un futur désirable.

D'après les recherches faites par Trist (1978, 1981) et Emery (1976, 1964), le travail doit présenter six propriétés pour stimuler l'engagement de celui qui l'accomplit :

1. **La variété et le défi** : Le travail doit être raisonnablement exigeant, autrement qu'en termes d'endurance, et comporter suffisamment de variété ; cet aspect du

travail permet de reconnaître le plaisir que peuvent donner l'exercice des compétences et la résolution de problèmes.

2. ***L'apprentissage continu*** : Le travail doit offrir des occasions d'apprentissage sur une base régulière : cet aspect du travail permet de stimuler le besoin de croissance personnelle.
3. ***Une marge discrétionnaire et l'autonomie*** : Le travail doit faire appel à la capacité de décision de la personne; cela reconnaît le besoin d'autonomie et le plaisir tiré de l'exercice du jugement personnel au travail.
4. ***La reconnaissance et le support*** : Le travail doit être reconnu et soutenu par les autres, dans l'organisation; cet aspect du travail stimule le besoin d'affiliation et d'appartenance.
5. ***Une contribution sociale qui fait du sens*** : Le travail doit permettre de relier l'exercice des activités et leurs conséquences sociales; cela contribue à la construction de l'identité sociale et sauvegarde la dignité personnelle. Cet aspect du travail reconnaît le plaisir de contribuer à la société.
6. ***Un futur désirable*** : Le travail doit permettre d'envisager un futur désirable; il peut comporter des activités de perfectionnement et d'orientation professionnelle. Cet aspect du travail reconnaît l'espérance comme un droit humain.

En plus de ces aspects intrinsèques du travail, le design des systèmes sociotechniques prend en considération plusieurs aspects extrinsèques pouvant affecter l'engagement au travail, tels que le salaire, les conditions matérielles et physiques et les règles organisationnelles. Bien qu'il existe des différences individuelles et des facteurs contextuels qui peuvent influencer l'engagement au travail, il semble que ces 12 facteurs contribuent sensiblement à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la performance organisationnelle.

Ce modèle il préconise une organisation du travail qui offre aux employés la possibilité de faire quelque chose qui a du sens, d'exercer leurs compétences et de les développer, d'exercer leur jugement et leur libre arbitre et, de connaître l'évolution de leur performance et de s'ajuster. Il semble également qu'il soit important que les employés puissent développer le sentiment d'appartenance et qu'ils puissent travailler dans des conditions convenables.

Depuis la publication de ce modèle, les organisations ont été sujettes à des changements profonds, mettant en cause le travail. Il est légitime de se demander si les caractéristiques énoncées dans ce modèle a encore de l'importance aujourd'hui. Ce modèle a été développé dans des milieux de travail anglo-saxons dans les années 60. Depuis, le travail a beaucoup changé, ne serait-ce qu'en raison de l'évolution des technologies et de l'élévation du niveau de scolarité de la population active. Quelles sont les caractéristiques d'un travail qui a du sens au début des années 2000?

Depuis 1993, des enquêtes dans différents milieux afin de déterminer les caractéristiques d'un travail qui a du sens (Morin, 1997 ; Morin et Cherré, 1999 ; Morin, 2001 ; Denis, 2002 ; Morin, 2003a, 2003b). Pour découvrir ce qui donne un sens au travail, 75 entretiens semi-dirigés ont été faits auprès de cadres, occupant des positions intermédiaires et supérieures dans des entreprises œuvrant dans des secteurs variés : 36 personnes dans la région de Montréal et 39 dans la région de Paris (Morin, 1997). Lors de ces entretiens, les sujets avaient tendance à comparer les caractéristiques de l'emploi actuel (ou passé) avec la conception qu'ils avaient des caractéristiques d'un travail qui a du sens pour eux. L'analyse de contenu des 75 entretiens a permis de déterminer 14 caractéristiques d'un travail qui a du sens (Morin et Cherré, 1999). C'est à partir de ces entretiens qu'a été construite la première version du questionnaire qui a servi aux enquêtes dans le cadre de ce projet de recherche. Le tableau 2 présente ces 14 caractéristiques ainsi que les énoncés qui ont été écrits pour chacune d'elles.

Tableau n°4. Caractéristiques d'un travail qui a du sens et les énoncés

Correspondants (Morin et Cherré, 1999)

Caractéristiques du travail	Je fais un travail
Utilité du travail	. qui sert à quelque chose . qui mène à des résultats que je valorise
Contribution sociale	. qui est utile à la société . qui est utile aux autres
Rationalité du travail	. qui est fait de manière efficace . dont les objectifs sont clairs . qui me permet d'atteindre les objectifs que je me suis fixés
Charge de travail	. qui respecte ma vie privée . dont la charge est ajustée à mes capacités
Coopération	. qui me permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres . qui se fait dans un esprit d'équipe
Salaire	. qui me donne un salaire qui permet de subvenir à mes besoins
Exercice des compétences	. qui correspond à mes intérêts et à mes compétences . que j'ai du plaisir à faire
Occasions d'apprentissage	. qui me permet d'apprendre ou de me perfectionner . qui me permet de m'épanouir
Autonomie	. qui permet d'exercer mon jugement pour résoudre des problèmes . qui me permet de prendre des initiatives pour améliorer mes résultats . que je suis libre d'organiser de la manière qui me semble la plus efficace
Responsabilité	. qui me permet d'avoir de l'influence dans mon milieu . dont je suis responsable
Rectitude des pratiques	. qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes . qui respecte les valeurs humaines
Esprit de service	. qui me donne l'occasion de rendre service aux autres . où je peux compter sur l'aide de mes collègues lorsque j'ai des difficultés
Santé et sécurité	. qui me permet d'envisager l'avenir avec confiance . qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire
Reconnaissance	. où l'on reconnaît mes compétences . où l'on reconnaît mes résultats . où je peux compter sur le soutien de mon supérieur

Les premières expérimentations de cette échelle a permis de déterminer 6 composantes principales ou caractéristiques du travail qui seraient associées à un travail qui a du sens : l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, la qualité des relations et la reconnaissance. (Morin, Estelle, 2010 , P .9-14)

Le premier objectif de ce projet est de vérifier l'existence des relations entre ces 6 caractéristiques et le sens du travail. Un corolaire sera de déterminer les caractéristiques qui expliquent le mieux le sens que les personnes trouvent dans leur travail.

Dans le cadre de ce projet, l'hypothèse suivante est testée : les caractéristiques relatives au sens du travail influent positivement avec les représentations du travail.

### **3- Le travail et la santé mentale :**

#### **3-1 Définition de la santé mentale :**

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2001), la santé n'est pas que l'absence de maladie ou de déficience, c'est aussi un état de bien-être physique, mental et social. Elle définit également la santé mentale comme un état de bien-être qui permet à la personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, qui lui permet également de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter ses contributions à sa communauté.

L'OMS rapporte plusieurs facteurs déterminants de la santé mentale. Par exemple, elle relate des facteurs socioéconomiques et de l'environnement, comme le chômage, la pauvreté, le niveau d'éducation, la situation du pays, etc. La vulnérabilité des personnes qui vivent dans des conditions défavorables peut être accrue par des conditions déficientes d'hygiène de vie, le sentiment d'insécurité, le désespoir, l'exposition à des mouvements sociaux radicaux, l'exposition à des risques de violence et de maladies. **(Chantal,Aurousseau, 2008, P.37)**

L'OMS indique aussi que la santé mentale est associée aux comportements des personnes. Par exemple, la consommation d'alcool et de drogues, les comportements violents, les comportements abusifs, etc. affectent la santé mentale. Également, des problèmes de santé physique comme des troubles cardiovasculaires, des problèmes neurologiques ou physiologiques peuvent entraîner des troubles de santé mentale.

Enfin, l'OMS reconnaît enfin que le travail et les conditions dans lesquelles il s'accomplit ont un impact sur la santé mentale, notamment le stress, l'iniquité, les

pratiques discriminatoires, etc. À cette liste de facteurs, il faudrait ajouter le sens que donne un individu à son travail.

En effet, Kasl (1992) explique qu'un employé peut s'adapter à une situation qui lui paraît absurde, c'est-à-dire qui n'a pas de sens, mais cette adaptation se fait au prix de quelque chose : ajustement des aspirations, modification des valeurs de travail; détournement de l'attention vers les relations professionnelles, augmentation de la valeur attribuée au salaire, désaffection à l'égard du travail et de l'employeur, mésestime de soi, etc. **(Marie-Ève Hébert ,2008,P.7)**

Isaksen (2000) a également observé que les sujets qui donnaient un sens à leur travail supportaient mieux le stress que les autres. De tels travaux ont amené à formuler des hypothèses quant aux effets protecteurs, voire bénéfiques, du sens du travail pour la santé des personnes.

Concernant Les facteurs de souffrance au travail ont été clairement déterminés par les études sur le stress au travail (Karasek et Theorell, 1990; Kasl, 1992; Dejours, 1993; Davezies, 1999). Ce sont généralement : la charge et le rythme de travail ; les horaires de travail (horaires rotatifs, horaires variables, horaires imprévisibles, horaires de nuit, nombre d'heures de travail) ; le futur de l'emploi (sécurité) ; la reconnaissance et le soutien ; l'autonomie et l'exercice des compétences. Lorsqu'ils sont inadéquats, ces facteurs peuvent engendrer des problèmes de santé affectant la capacité des personnes à travailler. Ils constituent donc la cible de la prévention de la maladie et de la détresse psychologique dans les milieux de travail. **(Davezies, Philippe, 2004, P.20)**

Les facteurs de plaisir au travail sont moins connus et reconnus dans les milieux de la recherche. Nos enquêtes sur la qualité de vie au travail nous ont permis d'en déterminer plusieurs : les occasions d'apprentissage et de développement ; l'utilité sociale du travail ; la rectitude morale des processus, des pratiques et des résultats ; la qualité des relations (connexions positives). **(Jean-Pierre, brun, 2003, P.5)**

Nelson et Simmons (2003) proposent un modèle de recherche qui prend en compte les deux aspects de la santé mentale. Ils retiennent cinq ensembles de facteurs de stress : les exigences du rôle, les exigences des relations, les exigences physiques, les politiques organisationnelles et les conditions de travail. Parce que le phénomène du stress est complexe, ces facteurs peuvent engendrer à la fois (du stress positif) et de

la détresse (ou du stress négatif). Les conséquences pour la personne sont modérées par les différences individuelles, dont le caractère optimiste du sujet, son sentiment d'efficacité personnelle, son style d'attribution (*locus of control*), sa confiance en soi et son sentiment de cohérence. L'état psychologique qui en résulte a des effets sur sa santé, sa performance et sa vie privée. Ceux-ci seront facilités si le sujet éprouve du plaisir dans son travail. Dans le cas où il éprouverait de la détresse, il devra mobiliser ses systèmes de défense pour compenser la souffrance éprouvée afin de maintenir malgré tout sa santé, sa performance au travail et sa qualité de vie.

À l'instar de ces auteurs, les deux facettes de la santé mentale ont été examinées dans ce projet, soit le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Plus précisément, nous émettons l'hypothèse que le sens du travail a un effet positif sur le bien-être psychologique et négatif sur la détresse psychologique.

### **3-2 La compréhension des caractéristiques des troubles mentaux :**

Les problèmes de santé mentale posent souvent des difficultés particulières pour les politiques et instances du marché du travail, de par leur nature et la façon dont ils sont perçus et acceptés par la société. Ainsi, les problèmes de santé mentale sont souvent cachés, soit parce que la personne elle-même n'en a pas pleinement conscience, soit parce qu'elle ne veut pas révéler son état, ou encore parce que l'entourage n'est pas prêt ou capable d'admettre le problème. Il est important de mieux comprendre les spécificités et les caractéristiques des maladies mentales afin que les décideurs puissent adapter les systèmes au mieux. (OCDE, 2012, P.13)

### **3-3 Apparition et révélation des maladies mentales :**

Si les maladies mentales, comme les autres maladies, peuvent se développer à tout âge, la plupart d'entre elles apparaissent tôt dans la vie. Les faits semblent indiquer que la moitié environ des troubles mentaux apparaît dans l'enfance et à l'adolescence (Kessler *et al.*, 2005), dans la mesure où la plupart des troubles mentaux ont pour origine des prédispositions génétiques, la personnalité, l'éducation et des événements (traumatisants). L'apparition précoce de ces troubles ne signifie pas que les problèmes et les risques sont toujours identifiés tôt dans la vie ; au contraire, les problèmes sont souvent traités (lorsqu'ils le sont) des années, voire des décennies, après leur apparition. Autre aspect important : la révélation tardive des problèmes de santé

mentale. Au départ, et éventuellement pendant longtemps, la personne elle-même n'est pas consciente de son problème. Par la suite, les autres doivent encore le déceler. Pendant l'enfance et l'adolescence, c'est souvent l'identification des troubles qui pose problème, tandis qu'à l'âge adulte et en particulier sur le lieu de travail, ce qui est le plus difficile, c'est la révélation<sup>7</sup>. Malgré des traitements à l'efficacité avérée sur la plupart des troubles mentaux, il n'est pas si certain que l'identification et la révélation soient toujours positives, compte tenu des préjugés que cela véhicule. L'identification précoce de troubles mentaux chez l'enfant peut également entraîner une médicalisation et lui donner un statut de malade qui risque ensuite de le pénaliser pour trouver un emploi sur le marché du travail normal. De même, la divulgation sur le lieu de travail peut entraîner la perte de l'emploi si l'employeur et les collègues sont incapables de gérer la situation. (OCDE,2012,P.15)

### **3-4 Troubles mentaux et handicap**

Il est important que les décideurs sachent dans quelle mesure les troubles mentaux sont handicapants, De nombreuses maladies, même graves, ne sont pas, ou pas nécessairement invalidantes. Les données de l'Enquête sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe (SHARE), qui couvre de nombreux pays membres et non membres de l'OCDE essentiellement en Europe, montre par exemple que seule une minorité de personnes atteintes d'un trouble mental souffrent également d'un handicap.

### **4-La santé mentale et la question du bien-être :**

En psychologie, en sociologie, en économie, le bonheur s'est imposé comme une valeur incontournable, au point de faire dire à Brückner : « *Nous constituons peut-être la première société de l'histoire à rendre malheureux les gens de ne pas être heureux.* » ( Brückner P.L'Euphorie perpétuelle, 2000, P. 86)

Une des premières difficultés consiste à savoir de quoi il est question. Les sociologues se sont intéressés à la satisfaction de la vie, c'est-à-dire aux conditions qui conduisent les personnes à envisager leur vie de manière positive. Les psychologues, tournés vers le bien-être subjectif, ont préféré consacrer leur recherche au vécu émotionnel du bien-être subjectif, à savoir le bonheur, un état dans lequel les affects positifs l'emportent sur les affects négatifs. (Rolland J.P, 2000, P.21)

Le bien-être subjectif dépend de deux types de facteurs. Les facteurs objectifs (âge, situation économique et familiale, profession, etc.) et des facteurs psychologiques moins contextuels. Ces derniers dépendent de nombreux paramètres dont : la personnalité (à situation sociale identique, les optimistes se déclareront plus heureux que les autres) ; le degré de plaisir immédiatement ressenti ; les effets de comparaison (l'appréciation que nous portons sur notre situation étant influencée par la comparaison que nous faisons avec des personnes socialement proches) ; les aspirations personnelles (objectifs fixés ainsi que moyens pour les atteindre) ; enfin les processus retenus pour s'adapter à un évènement, qu'il soit heureux ou douloureux. **(Rolland J.P, 2000. P.23)**

**Résumé du chapitre :**

Dans ce chapitre, on a cerné le sens du travail avec ces trois définitions, organisations de travail avec les deux approches, celle des caractéristiques d'emploi et celle de sociotechnique, dans la deuxième section on a abordé la santé mentale, avec ça définition et la compréhension des troubles mentaux, l'apparition et révélation, pour terminer avec les troubles mentaux et handicaps enfin le bien-être .

## *Chapitre III*

# ***L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL***

## Préambule

Ce chapitre est réservé à l'engagement organisationnel, dont on va développer la définition et l'évolution de l'engagement organisationnel et ces trois dimensions à savoir l'engagement affectif, l'engagement continu (raisonné) et enfin l'engagement moral (normatif). Par la suite nous allons présenter les points suivants à savoir description du modèle de l'engagement organisationnel de Meyer et Allen (1991), La perspective attitudinale et la perspective de comportement puis on parle encore de L'attachement à l'organisation, Les couts associés à un départ de l'organisation et l'obligation morale de demeurer au sein de l'organisation on terminera ce chapitre par les points suivants relatifs aux conséquences de l'engagement organisationnel ainsi l'engagement affectif et les comportements des salariés, enfin on va traiter l'implication au travail.

### **1- Définition et évolution du concept d'engagement :**

#### **1-1- engagement organisationnel :**

Nous retrouvons premièrement, les auteurs tels que Porter et Dubin (1974) qui sont les premiers à s'être intéressés à la relation entre l'individu et son organisation. Ces deux auteurs affirment que l'engagement des employés envers leur travail représente une relation positive qui pourrait subséquemment apporter une plus grande valeur à leur vie en général. Deuxièmement, Rondeau et Lemelin (1991) considèrent qu'un employé « mobilisé » est un employé « engagé » et qui participe. Troisièmement, Kundi et Saleh (1993) avancent que l'engagement organisationnel se réfère à la prédisposition d'un travailleur à mettre de côté ses propres attentes et ses propres intérêts personnels et à promouvoir ceux de l'organisation (Johnson et Chang, 2006). Quatrièmement, deux auteurs soit Meyer et Allen (1991-1997), avec plus de 40 études publiées entre 1990 et 1994 sur leur modèle à trois dimensions, sont considérés comme ayant présenté la conceptualisation prédominante de l'engagement organisationnel (Blouin, 2004). Ainsi, ces deux auteurs définissent le concept de l'engagement organisationnel comme « un état psychologique caractérisant le lien entre un individu et son organisation pouvant couvrir plusieurs formes (3) et ayant des implications directes sur la décision de l'employé de rester membre ou de quitter son

organisation » (Meyer et Allen, 1997). À cet effet, tout comme Mathieu et Zajac (1990),

Meyer et Allen (1997) considèrent qu'un individu peut avoir différents types d'engagement de façon simultanée et selon différents degrés pour chacune des composantes. Autrement dit, le sens qu'un individu trouve dans son emploi (plaisir, réussite, utilité, éthique et autonomie) influence le type d'engagement organisationnel qu'il manifeste (affectif, normatif, continue). Dernièrement, Wils et Coll. (1998) ont défini l'engagement organisationnel comme « une attitude découlant d'un processus d'attachement ou d'identification à une unité (organisation) poussant l'individu à se mettre au service de cette entité et à déployer des efforts supérieurs à la normale pour assurer son succès ».

D'ailleurs, plus récemment, Gautam, Van Dick et Wagner (2004) témoignent que l'engagement et l'identification organisationnelle seraient corrélés, mais empiriquement différents, c'est-à-dire que l'identification organisationnelle fait référence à l'estime personnelle d'un employé tandis que l'engagement organisationnel se définit comme une attitude qui lie un employé à son organisation. (Elena, Stoeva, 2006, P.9-10)

### **1-2- L'engagement affectif :**

L'engagement affectif (basé sur l'approche de Porter et coll. 1974) se réfère à l'attachement émotif de l'individu à son organisation. Selon Johnson et Chang (2006), les employés engagés affectivement envers leur organisation s'accrochent aux valeurs et à la culture de leur organisation. Ainsi peut-on dire que la personne engagée affectivement « est en amour avec son travail » ou plus spécifiquement, qu'elle présente une motivation intrinsèque. La dimension affective de l'engagement organisationnel provient des facteurs intrinsèques de l'individu (Meyer et coll., 2004). On peut citer en exemples de facteurs intrinsèques les responsabilités personnelles, l'utilisation de ses compétences, la satisfaction qu'un travailleur ressent pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d'avancement ou même le sentiment de réalisation. À ce sujet, Mottaz (1988) atteste que ce sont principalement les facteurs intrinsèques qui déterminent l'attitude des employés envers leur organisation.

L'engagement affectif a suscité de nombreuses études. De prime abord, plusieurs auteurs s'entendent pour dire que l'engagement affectif est relié positivement à des sentiments positifs envers l'organisation et à un sentiment d'appartenance avec les collègues de travail (Bergman, 2006; Guerrero et Herrbach, 2005; Harris et Cameron, 2005; Herrbach et Olivier, 2006; Johnson et Chang, 2006; Meyer et coll. 2004; Oi-Ling, Phil et Cooper, 1998). Dans le même ordre d'idée, plusieurs auteurs attestent que l'engagement affectif est relié positivement à la satisfaction au travail et à l'accomplissement personnel (Baker et Baker, 1999; Carson, Kerry et coll., 1999 ; Herrbach, Olivier, 2006).

Ensuite, Tao, Takagi, Ishida, Masuda, (1998) ont conclu que les employés qui percevaient positivement leurs relations avec leurs collègues montraient de hauts niveaux d'engagement affectif envers leur organisation. Parallèlement, les résultats d'une étude faite auprès de 160 employés d'organisations diverses ont montré que les employés qui percevaient leur organisation comme offrant des horaires flexibles rapportaient un plus haut niveau d'engagement affectif et de satisfaction au travail (Scandura et Lankau, 1997).

Plus encore, selon les résultats de l'étude faite par Nyhan (1999), la confiance interpersonnelle et la confiance reliée à l'entreprise sont statistiquement corrélées à l'engagement affectif.

En conclusion, cette étude indique que la confiance que l'on a envers son superviseur est la clé de l'engagement affectif. Enfin, à l'issue de la méta-analyse de Meyer et coll. (2002), les résultats indiquent que le soutien organisationnel constitue la variable la plus corrélée à l'engagement affectif. **(Nathalie, Jomphé, 2008, P.18)**

### **1-3- L'engagement continu (raisonné) :**

L'engagement raisonné (continu) se réfère au besoin de l'employé de rester avec l'organisation (Meyer et coll. 2002). En fait, les résultats d'une étude longitudinale (1998-2000) menée par Jalonen, Paivi et coll. (2006), comprenant 8107 employés finlandais, démontrent que les employés de 35 ans et plus auraient un besoin plus important que les employés de 35 ans et moins de rester au sein de leur organisation plus longtemps. Dans le même ordre d'idée, l'étude de Ogba (2008) révèle que les employés nigériens du secteur des banques se situant entre 31 et 35 ans

et ayant de hauts revenus (1,1 million de dollars et plus), représentent les employés les moins engagés envers leur organisation.

En échange, selon Kwon et Banks (2004), les employés qui ont l'assurance d'être reconnus par leur organisation et ainsi d'y rester auraient un degré d'engagement raisonné plus élevé envers leur compagnie.

Par ailleurs, l'employé engagé de façon continue persiste dans son emploi pour les bénéfices (rémunération, avantages sociaux) qu'il lui procure (Johnson et Chang, 2006). En effet, un travailleur engagé de façon raisonnée tire à la conclusion qu'il aurait beaucoup à perdre s'il changeait d'emploi. D'ailleurs, les éléments qui influencent un travailleur à démontrer un fort engagement raisonné pour son organisation sont les suivants: une grande sécurité d'emploi, un soutien important de la part des superviseurs et des employés, un bas niveau de demandes relatives à l'emploi, et un haut niveau d'application des compétences dans l'organisation.

Enfin, les résultats de recherches de Meyer et coll. (2002) montrent une relation positive entre l'engagement raisonné (continu) et la performance au travail, c'est-à-dire que plus un employé ressent le besoin de garder une relation d'emploi avec son entreprise (engagement continu), plus sa performance sera affectée positivement. **(Nathalie, Jomphé, 2008, P.19)**

#### **1-4- L'engagement moral (normatif) :**

L'engagement moral (normatif), défini en premier dans les travaux de Wiener (1982), reflète le sentiment d'obligation, soit celui se référant au devoir de l'employé à continuer la relation d'emploi (Allen, 2003; Bergman, 2006; Meyer et al. 2002). En fait, on a pu remarquer dans la littérature que les employés asiatiques expriment un haut niveau d'engagement moral pour leur organisation. Ainsi, les employés asiatiques restent avec leur organisation puisqu'ils considèrent qu'il est de leur devoir d'y rester (Su-Fen et Miao- Ching, 2006). L'entreprise est donc en quelque sorte, leur « deuxième famille ».

Autrement dit, le samouraï est chef d'entreprise et le travailleur est dévoué au « seigneur de la guerre » (Bernier, 1979). Enfin, le dévouement fait partie des valeurs morales de l'employé asiatique (Yamada et coll. 2005).

Par ailleurs, les résultats d'une étude faite auprès des employés d'une firme à Hong Kong ont montré que le niveau d'engagement normatif était plus élevé que le niveau d'engagement affectif (S.K.Tan, Doreen, Syed Akhtar, 1998).

De plus, les résultats d'une étude faite auprès de 203 travailleurs industriels japonais démontrent que l'engagement moral serait influencé positivement par le climat organisationnel et la clarté du rôle de l'employé (Tao, Takagi, Ishida, Masuda, 1998). Cela signifie que plus le climat organisationnel de l'employé est approprié, et plus son rôle est clair, plus il sera engagé moralement envers son travail. Enfin, les résultats de l'étude de Meyer et coll. (2002), ont montré une relation positive entre l'engagement moral et la performance au travail. Donc, plus un employé est engagé moralement, plus sa performance va être affectée positivement.

En résumé, selon certains auteurs, la contribution que l'emploi apporte aux compétences et aux habilités des employés et l'emphase que met l'organisation sur la nécessité de bien faire le travail au premier essai, vont influencer le type d'engagement qu'un travailleur va avoir envers son organisation . (Nathalie, Jomphé, 2008, P.20)

## **2- Le modèle de l'engagement organisationnel de Meyer et Allen (1991) :**

En 1979, Mowday et ses collaborateurs font une distinction entre (1) l'engagement lié au comportement de l'individu et (2) l'engagement lié à l'attitude de l'individu, appelé trois ans plus tard l'engagement *attitudinal* (l'état d'esprit). Ce dernier fait référence au processus par lequel les gens en viennent à réfléchir à leur rapport avec l'organisation. Il peut renvoyer à l'état d'esprit de l'individu qui considère l'importance de l'assimilation entre ses propres valeurs ou buts et ceux de l'organisation. Quant au premier élément de la distinction, il est nommé engagement comportemental et il correspond au processus par lequel les individus deviennent confinés à une certaine organisation et à la façon dont ils gèrent ce problème. Une décennie plus tard, Meyer et Allen (1991) considèrent aussi que la distinction entre les deux engagements est bien établie dans les recherches de Mowday et collab.(1982), Reichers (1985), Salancik (1977), Scholl (1981) et Stow (1977).

En effet, l'engagement *attitudinal* définit un processus par lequel l'individu en arrive à penser à la possibilité d'avoir une relation avec l'organisation, tandis que

l'engagement comportemental renvoie à un processus qui enferme l'individu dans une certaine organisation et à la façon dont l'individu accepte cette situation.

### **2-1 La perspective attitudinale :**

De l'engagement organisationnel prévoit les conditions préalables qui contribuent à un développement de l'engagement, tout comme elle s'intéresse aux conséquences du comportement, qui ont une influence secondaire sur les conditions primaires (Buchanan, 1974; Steers, 1977, cité par Meyer et Allen, 1991). Donc, les conditions peuvent influencer l'état psychologique de l'individu de manière à ce qu'il ait un comportement qui reflète un engagement satisfaisant de l'individu envers l'organisation.

### **2-2 La perspective de comportement**

Renvoie plutôt aux conditions qui font en sorte que le comportement tend à se répéter (O'Reilly et Caldwell, 1981, cité par Meyer et Allen, 1991). Ici, les conditions influencent directement le comportement, qui forge un état psychologique de l'individu. Ce dernier constitue un effet secondaire qui peut influencer le comportement. Le but est d'établir un comportement constant. En réalité, la signification et le résultat final des deux perspectives sont les mêmes et renvoient au même but. Les deux s'intéressent, premièrement, aux conditions qui font que l'engagement se développe et modifie le comportement (l'engagement *attitudinal*), et deuxièmement, aux conditions qui font que le comportement une fois établi va se répéter (l'engagement comportemental). C'est pourquoi Meyer et Allen (1991) ont fusionné les deux approches et les ont utilisées dans leur modèle de l'engagement organisationnel. Pour développer ce dernier, ils ont défini l'engagement comme un état psychologique qui englobe plusieurs attitudes, dont le désir, le besoin et l'obligation de l'individu envers l'organisation. L'engagement est perçu comme la persistance du comportement.

### **3- L'attachement à l'organisation :**

Porter et ses collaborateurs (1974), en observant l'environnement de travail et l'attitude de l'individu, ont défini l'engagement organisationnel comme la force de l'identification d'un individu et de son implication dans une organisation particulière. **(traduction libre, Porter et collab, 1974, P. 604)**

De plus, selon eux, l'engagement organisationnel serait caractérisé par (1) une forte croyance dans les buts et les valeurs de l'organisation ou (2) une bonne volonté et des efforts dans l'intérêt de la compagnie, ou encore (3) un certain désir de maintenir son appartenance à l'organisation, tandis que Buchanan (1974) considère l'engagement de l'individu comme un dévouement émotionnel en lien avec les buts et les valeurs de

l'organisation. L'attachement de l'individu à un groupe ou à une idée est un acte émotionnel (Kanter, 1968) qui peut se développer et devenir une identification de l'employé à l'organisation (Sheldon, 1971). Sheldon (1971) décrit l'engagement de l'individu à l'organisation comme un comportement qui persiste une certaine période de temps durant laquelle l'individu n'accepte pas les autres possibilités. Celui-ci se construit, en quelque sorte, une affinité avec les buts et les valeurs de l'organisation. **(Elena Stoeva, 2006, P.14)**

C'est une émotion qui encourage l'identification de l'individu, lequel adopte les buts de l'organisation comme étant les siens. En réalité, il s'agit d'un processus qui permet à l'individu de souscrire de plus en plus aux buts de l'organisation, lesquels deviennent pertinents pour lui (Hall, Schneider et Nygren, 1970). La puissance de l'identification et l'implication de l'individu dans l'organisation sont des éléments importants (Mowday, Porter, et Streers, 1982).

Bref, l'engagement affectif est une orientation émotionnelle de l'individu envers l'organisation et un processus en développement. L'individu travaille dans une organisation et il demeure au sein de celle-ci parce qu'il le désire; il adopte les idées et les objectifs de l'organisation comme étant les siens (Meyer et Allen, 1991). L'individu a la sensation d'être une partie de l'entreprise pour laquelle il travaille. **(Elena Stoeva, 2006, P.18)**

#### **4- Les couts associés à un départ de l'organisation :**

En 1960, Becker a observé l'engagement de l'individu envers l'organisation en s'appuyant sur les coûts financiers et non financiers pour l'individu au moment où il quittera son entreprise. L'individu qui est avisé des situations susceptibles de lui faire perdre les avantages liés au travail manifestera un certain engagement.

Cet auteur explique ainsi l'engagement organisationnel comme une tendance de l'engagement de l'individu dans un domaine d'activité cohérent (traduction libre, Becker, 1960, p. 33). Dans sa théorie des avantages liés au travail, il conçoit cet engagement comme une conséquence de la participation de l'individu à des organismes sociaux (traduction libre, Becker, 1960, p. 32). En effet, si les activités cessent, les avantages liés au travail seront perdus et, par conséquent, l'engagement de l'individu cessera aussi. Or, il est nécessaire de toujours encourager une certaine

adhésion de l'individu à l'organisation. Cependant, dans ce contexte, le sens des avantages liés au travail est un peu vague, car en général, ces termes font référence aux diverses implications de l'individu, comme le temps, les efforts, l'argent, etc. (Meyer et Allen, 1984) Enfin, Meyer et Allen (1984) concluent que, selon Becker, les individus s'engagent parce que les coûts associés à un autre comportement sont trop élevés, et non pas parce qu'ils ont un attachement affectif à l'objet de leur engagement. **(Elena Stoeva, 2006, P.16)**

#### **5- L'obligation morale de demeurer au sein de l'organisation :**

Guest (1998) explique l'attachement de l'employé à l'organisation par la notion de contrat psychologique, qui a été définie par Schein (1978) comme un certain nombre d'attentes réciproques tacites entre l'employé et l'organisation. Une autre définition a été suggérée par Kotter (1973), qui considère la relation entre l'employé et l'organisation comme étant un contrat implicite entre un individu et son organisation. Ce contrat stipule les attentes des deux parties l'une vis-à-vis de l'autre (traduction libre, Kotter, 1973, p.92). C'est un sentiment d'obligation qui encourage l'individu à continuer de travailler dans son entreprise. **(Ibid. P.22)**

#### **6- Les conséquences de l'engagement organisationnel**

Selon Meyer et Allen (1997), les trois principales conséquences de l'engagement organisationnel sont: la rétention de la main d'œuvre, la performance des employés et le bien-être des travailleurs et des travailleuses. Ainsi, pour les organisations, avoir des employés engagés augmenterait la performance et le bien-être, tout en réduisant les intentions des employés de vouloir quitter leur entreprise et même de vouloir s'absenter de celle-ci (Clugston, 2000; Henri, 2000; Meyer et coll. 2002). En effet, l'impact de l'engagement organisationnel sur la productivité et la fidélisation des employés varie selon la forme d'engagement. Quelques études empiriques ont été exposées à ce sujet:

De prime abord, les résultats de recherche de Somers (1995) démontrent que l'engagement affectif est le type d'engagement qui influence principalement un travailleur à vouloir quitter ou s'absenter de son travail. En effet, cette étude démontre une relation négative entre l'engagement affectif, l'intention de quitter et

l'absentéisme au travail, donc, moins un employé est engagé de façon affective dans son travail, plus les probabilités qu'il s'absente ou qu'il quitte son travail sont grandes. Par ailleurs, Law (2005) note que l'engagement affectif a beaucoup plus d'impact sur l'intention de quitter que l'engagement continu. Ainsi, les employés engagés affectivement à leur travail auraient plus de chance de s'absenter que les employés qui sentent le besoin de garder une relation d'emploi avec leur entreprise (engagement continu). Enfin, selon plusieurs auteurs, un faible engagement affectif a un impact important sur l'intention d'abandonner son emploi et de s'absenter.

### **7- Engagement affectif et les comportements des salariés :**

Comme le montrent des synthèses récentes, l'engagement affectif envers l'organisation est un déterminant important pour l'étude des comportements de citoyenneté organisationnelle (LePine, Erez, & Johnson, 2002 ; Paillé, 2006 ; Podsakoff *et al*, 2000). De nombreuses formes d'engagement ont été explorées jusqu'à présent dans la littérature (Meyer & Herscovitch, 2001). Parmi celles-ci, l'engagement affectif apparaît comme étant celui qui a suscité le plus d'efforts. Dans cette voie, deux concepts se dégagent plus particulièrement. Le premier a été élaboré par Mowday, Steers et Porter (1974). L'engagement affectif se définit alors comme le fait pour une personne de s'identifier aux valeurs de son organisation, de faire des efforts importants dans son travail pour contribuer à sa réussite et enfin de vouloir en rester membre. Le deuxième concept d'engagement affectif est plus récent. Il résulte des travaux de Meyer et Allen (1996). Selon les deux chercheurs, ils font référence à « l'attachement émotionnel qui résulte de l'identification de l'employé à son organisation ». Il est désormais admis que les approches développées respectivement par Mowday *et al.* et Meyer et Allen mesurent des dimensions similaires, Le partage des valeurs et des buts organisationnels s'accompagne chez un salarié d'un engagement affectif élevé envers l'organisation qui favorise son inclination pour les comportements au travail vecteur d'efficacité. La relation entre les comportements des salariés et l'engagement affectif a été explorée dès les années 1980 (Meyer & Allen, 1986), quelques années seulement après les premiers travaux sur les liens avec la satisfaction au travail (Bateman & Organ, 1983 ; Smith, Organ, & Near, 1983). (Pascal Paillé, 2008, P.28)

De sorte que, de notre point de vue, l'intérêt généré par l'engagement affectif dans le champ des comportements des salariés n'est pas plus récent que celui exercé par la satisfaction au travail. Seules la quantité des études empiriques réalisées dans la décennie 1980 fait la différence, puisque la satisfaction est l'attitude qui a été la plus sollicitée en termes de déterminant (Schappe, 1998). Cependant, ce n'est réellement qu'à partir du début des années 1990 que l'engagement affectif fera l'objet d'un intérêt significatif.

L'examen de la littérature montre que l'essentiel des connaissances engendrées sur la relation entre l'engagement affectif et les comportements des salariés concerne les facettes à l'altruisme et à la conscience professionnelle.

Dans leur grande majorité, les relations empiriques sont positives et significatives (Bishop, Scott, & Burroughs, 2000). Certains résultats fournissent des données qui contredisent cette tendance, puisqu'une absence de relation est parfois observée (Shore *et al.* 2000). Les chercheurs qui ont utilisé la taxonomie élargie de Organ n'apportent pas plus de lisibilité (Rioux & Penner, 2001, Yoon & Suh, 2003) n'obtient aucun lien significatif entre l'engagement affectif et l'altruisme, la conscience professionnelle, la courtoisie, les vertus civiques et l'esprit d'équipe.

La chercheuse attribue ce résultat à l'influence possible d'autres variables sans toutefois les nommer. Rioux et Penner (2001) restituent des relations positives avec les facettes de l'altruisme, des vertus civiques et de l'esprit d'équipe. Ces données sont partiellement confirmées dans l'étude plus récente de Yoon et Suh (2003), puisque ces derniers montrent que seuls les vertus civiques et l'esprit d'équipe corrèlent avec l'engagement affectif. Bien que certaines recherches restituent parfois des liens nuls, dans la majorité des cas les liens entre l'engagement affectif envers l'organisation et les comportements des salariés sont positifs. **(Pascal Paillé, 2008,P.33)**

Par ailleurs, de manière comparable à la satisfaction, l'influence de l'engagement affectif n'est pas systématique pour l'ensemble des comportements des salariés, à partir des résultats de la littérature discutés dans cette section, s'il nous semble envisageable de postuler des relations positives et significatives, il nous paraît toutefois raisonnable de ne pas nous attendre à des corrélations systématiques de

l'engagement affectif sur l'ensemble des facettes des comportements des salariés envers leur organisation.

### **8- L'implication au travail :**

Au moment où nous écrivons ces lignes, la nature des relations empiriques entre l'implication au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle demeure très peu documentée. Selon (Saleh et Hosek 1976, p.223), l'implication au travail détermine « le degré d'identification d'une personne à son travail, le fait d'y être active et de considérer que son efficacité est importante pour elle ». (CLAUDE Fabre, 1997, P.140)

Comme toutes les attitudes liées à l'emploi, le concept d'implication au travail n'a pas échappé au questionnement de sa contribution à l'efficacité. Comme le rappelle Brown (1996), si ce questionnement a fait l'objet d'une attention soutenue, dans leur globalité les résultats empiriques se montrent particulièrement décevants. Toujours selon Brown, «les relations entre l'implication au travail et les comportements au travail (par exemple): « efficacité, absentéisme et démission) sont généralement faibles». (Pascal Paillé, 2008, P.40)

En revanche, l'implication au travail semble plus liée à l'efficacité contextuelle, abordée plus haut. En effet, selon Lapointe (1995, p. 6), « le concept d'implication au travail se propose de prendre en compte la subjectivité et la volonté qui caractérisent le travail réel et qui laissent aux salariés une certaine autonomie. Il est mesurable à l'aide des indicateurs suivants : les soins apportés à l'attention portée au travail ; la rapidité d'intervention en cas d'imprévu ; les efforts consentis pour obtenir productivité et qualité de l'intérêt porté au travail ». Selon nous, les propos de Lapointe ne nous semblent pas très éloignés de la proposition de Borman et Motowidlo (1993).

En d'autres termes, sur la base des propos précédents, il semble opportun d'envisager une relation étroite et intense entre l'implication au travail et les comportements des salariés. Le fait de considérer l'activité professionnelle comme une dimension centrale de la vie d'une personne peut l'amener à adopter des conduites sans que celles-ci fassent l'objet d'une recherche de récompense. (Ibid. P. 43)

Comme nous l'avons suggéré plus haut, la synthèse de la littérature sur l'implication au travail réalisé par Brown (1996), qui reste à ce jour la plus récente sur

ce thème, ne rapporte aucune étude empirique publiée ayant explicitement examiné les relations avec les comportements de citoyenneté organisationnelle.

Dans leur revue critique de la littérature consacrée aux comportements de citoyenneté organisationnelle, Podsakoff *et al.* (2000) dressent la liste des attitudes au travail qui sont généralement acceptées comme des déterminants importants. Dans cette liste, figurent notamment la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel de type affectif, la justice organisationnelle, la confiance envers le responsable. Pour sa part, l'implication au travail n'est pas mentionnée. Ainsi, les liens entre l'implication au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle sont méconnus. La lacune évoquée plus haut a été comblée pour la première fois par Diefendorff *et al.* (2002) et plus récemment par Cohen (2006) et Paillé (2006). Dans l'ensemble, ces premiers résultats empiriques montrent systématiquement un lien positif entre l'implication au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle. (Pascal Paillé, 2008. P.47)

### **Résumé du chapitre :**

Dans ce chapitre on cerne l'engagement organisationnel avec ces trois dimensions, la description de l'engagement organisationnel de Meyer et Allen (1991), avec ces deux perspectives attitudinales et de comportement, l'attachement à l'organisation, les coûts associés à un départ de l'organisation et l'obligation morale de demeurer au sein de l'organisation. Enfin on a travaillé sur les conséquences de l'engagement organisationnel, l'engagement affectif et les comportements des salariés, on conclure ce chapitre avec l'implication au travail.

*Partie*  
*Pratique*

# *Chapitre IV*

## *Présentation de terrain d'enquête et les techniques utilisées*

**Préambule :**

Dans ce chapitre on va présenter les étapes de la recherche sur le terrain dont on a commencé d'abord par la présentation de l'organisme d'accueil « DRGB/SONATRACH » en suite, les étapes de l'enquête sur le terrain et en fin la description des techniques utilisées dans cette étude.

**V-1 présentation du terrain d'enquête.****1-1 Naissance et évolution de la SONATRACH :**

La compagnie française de pétrole en Algérie (CFPA) et la société nationale de recherche et d'exploitation du pétrole en Algérie (S.N.E.Pal) ont donné naissance à la société pétrolière de gérance (SOPEG) en mars 1959, dont le siège était à Paris «France ».

Depuis sa création jusqu'en 1971, SOPEG avait pour mission le transport par canalisation d'un oléoduc de Haoud El Hamra au terminal pétrolier de Bejaia.

C'est après l'indépendance et exactement le 31/12/1963 que la SONATRACH a été créée par le décret 63-491 ou elle s'occupait uniquement du transport et de la commercialisation des hydrocarbures.

Les principaux objectifs de cet organisme qui devait être l'instrument d'intervention de l'État dans le secteur pétrolier étaient les suivants :

- ✓ Préoccupation de préparation et mise au point de toutes les études préalables à la construction des moyens terrestres ou maritimes permettant de transporter les hydrocarbures liquides ou gazeux.
- ✓ Réalisation éventuelle et exploitation de ces moyens et des installations annexes
- ✓ Achats et vente des hydrocarbures liquides et gazeux.
- ✓ Obtention de tous droits aux autorisations nécessaires, permettant la réalisation de tout projet relatif aux tâches ci-dessous indiquées.

- ✓ Exécution de toutes les opérations immobilières, financières, industrielles, et commerciales se rapportant directement, ou indirectement à l'objet ci-dessous défini.

Le 22/09/1966 les statuts de la SONATRACH ont été changés par le décret N°66-292 et en plus du transport et de la commercialisation, elle sera également responsable de la recherche et de la transformation des hydrocarbures.

Le 24/02/1971, l'État nationalise tout le secteur des hydrocarbures ; pour une meilleure efficacité économique, ce qui a conduit à la restructuration de la SONATRACH en 1981.

La décennie qui a suivi était marquée par une activité d'exploitation, de développement des infrastructures et moyens de production, de transport et de commercialisation, des constructions de raffineries et d'autres installations d'équipements de fabrication de produits dérivés d'hydrocarbures.

Cette réorganisation a donné naissance à 18 entreprises (NAFTAL, ENTP, ENAC et en 1985, SONATRACH s'est engagée dans :

- ✓ L'exploitation et recherche ;
- ✓ L'exploitation des systèmes d'hydrocarbures ;
- ✓ La liquéfaction et la transformation de gaz ;
- ✓ Commercialisation ;
- ✓ Transport par canalisation (TRC).

L'année 1992 est marquée par les grands bouleversements économiques sur le plan national et international, qui ont conduit à la mise en œuvre d'un projet de modernisation appelé « PROMOS » élevant SONATRACH au rang des grands groupes pétroliers internationaux.

Aujourd'hui, SONATRACH assure des missions stratégiques telles que la recherche, la production, le transport, la liquéfaction du gaz naturel, l'approvisionnement du marché national, et la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché international en exportant ses produits en France, Italie, Canada.....etc.

## **1-2 Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB) :**

SOPEG : société pétrolière de gérance fut créée le 12 mars 1957, implantée à Bejaia, dont le siège était à Paris (France). Elle s'occupait du transport par canalisation d'un oléoduc qui s'étendait à Haoud-El-Hamar située à 25 km de HASSI MESSAOUD jusqu'au terminal pétrolier de Bejaia dont les premières expéditions du pétrole brute à partir de HAOUD-EL-HAMRA au port de Bejaia ont été réalisées en 1959.

Après la nationalisation des hydrocarbures, SOPEG a donné naissance à l'UTC (unité de transport centre), et la récupération de la part de SONATRACH à 100% de ses avoirs de l'ex-pétrolier de gérance (SOPEG).

La direction régionale de Bejaia relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH.

La direction régionale de Bejaia a pour but :

- ✓ La gestion et l'exploitation des ouvrages et canalisations de transport d'hydrocarbures.
- ✓ La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation.
- ✓ La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et des canalisations, ainsi que l'exécution des révisions générales des machines tournantes et équipements y afférents ;

La conduite des études, la réalisation de la gestion de développement des ouvrages et de canalisations.

## **1-3 structure et évolution de l'effectif à la DRGB :**

### **➤ catégorie socioprofessionnelle :**

L'effectif permanent total de la DRGB en 2009 s'élève à 751 salariés qui se décomposent en « 03 » trois catégories socioprofessionnelles :

- Cadres
- Maitrises
- Exécutions

Ces catégories socioprofessionnelles sont plus détaillées dans le tableau suivant et selon des codes spécifiques :

### Classification de l'effectif pour catégorie socioprofessionnelle

CSP		INTITULE	CODE
cadre	CS	Cadres supérieurs	3.5
	ING	Ingénieur	3.4
	CU	Cadre universitaire	3.2
	AC	Autre cadre	3.1/3.3
Maîtrise	TS	Technicien supérieur	2.3
	TECH	Technicien	2.2
	M.ADM	Maîtrise administrative	2.1
Exécution	ATHQ	Agent technique hautement qualifié	1.4
	ATQ	Qualifié	1.3
	E.ADM	Agent technique qualifié	1.2
	AIDES	Exécution administrative	1.1
		Aides	

Source: Document interne DRGB/SONATRACH

### Évolution de l'effectif à la DRGB

L'évolution de l'effectif à la DRGB sur les dix dernières années est comme suite :

CSP/ANNEE	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CADRE	207	199	195	205	195	224	231	250	246	242
MAITRISE	341	335	337	340	336	384	397	412	412	408
EXÉCUTION	145	132	132	117	119	83	87	89	87	87
TOTAL	693	666	664	662	650	691	715	751		

Source : Document interne DRGB/SONATRACH

### 1-4 Activités du groupe SONATRACH :

Elle est assurée par le président, directeur général. Elle chapeaute tout le groupe SONATRACH avec ses différentes activités qui sont : les activités opérationnelles, commerciales et transport par canalisation.

#### 1-4-1 Les activités opérationnelles :

Elles exercent les métiers du groupe et développent son potentiel d'affaires tant en Algérie, qu'au niveau international. Il s'agit de l'activité amont et l'activité aval :

##### a) Les activités en amont :

Ses principales fonctions sont :

Exportation, Data contrôle, Forage Recherche et développement des hydrocarbures.

**b) Les activités en aval :**

Ses fonctions sont :

- ✓ Liquéfaction du gaz naturel ;
- ✓ Raffinage du pétrole ;
- ✓ Pétrochimies.

**1-4-2 Les activités de commercialisation :**

Sa principale fonction est la commercialisation des hydrocarbures tant au niveau national qu'international.

**1-4-3 Activité transport par canalisation :**

L'activité transport est confiée à la branche « TRC », dont des missions essentielles sont :

- ✓ Exploitations des ouvrages de transport des hydrocarbures des installations portuaires ;
- ✓ Maintenance des installations et des canalisations ;
- ✓ Etudes et développement ;
- ✓ Le transport de pétrole des puits jusqu'aux terminaux « bacs, ports pétroliers »
- ✓ L'activité transport par canalisation contient sept « 07 » régions qui sont :
  - Région transport Ouest « RTO » ;
  - Région transport Centre « RTC » ;
  - Région transport Est « RTE » ;
  - Région transport Haoud ;
  - Haoud-El-Hamar «HEH » ;
  - Région transport IN AMENAS « RTI » ;
  - GEM OUED REFRAF « TEBESSA » ;

GDPE EL ARICHA

### **1-5 Structure du département des ressources humaines :**

Tenant compte de l'importance des ressources humaines dans le management est dans la stratégie de l'entreprise, la DRGB dispose d'un département de ressources humaines dont la fonction est la recherche et l'acquisition du potentiel humain, le préserver, le développer du point de vue qualitatif et quantitatif.

Ce département se compose de deux services :

#### **1-5-1 Section recrutement**

Ses principales tâches sont :

- ✓ La sélection des candidats selon les besoins ;
- ✓ La transmission des dossiers des candidats présélectionnés aux structures demandeuses qui valident cette présélection ;
- ✓ Le suivi du processus de recrutement du début jusqu'à la dernière étape.

#### **1-5-2 Section formation :**

Ses principales activités de cette section consiste à

élaborer les plans de formation pour tous les agents de DRGB, afin d'améliorer le niveau académique et faire des recyclages pour certains agents.

### **1-6 Organisation et coordination des différents services du département**

La planification du personnel a un rôle stratégique pour la gestion des ressources humaines. Par conséquent, il existe des relations de coordination avec les différentes sections : la section recrutement, la section formation.

#### **➤ La coordination du service gestion prévisionnelle avec la section recrutement**

Une fois les besoins en effectifs sont établis par le service de planification du personnel, ils sont classés par catégorie socioprofessionnelle, par poste et par activité.

La structure chargée du recrutement recherche les candidats susceptibles de satisfaire les besoins exprimés et les exigences demandées.

Par le recrutement la DRGB met en œuvre et en application la politique des ressources humaines qui consiste à l'addition de l'effectif et la réalisation des prévisions.

Ce recrutement peut être interne afin de minimiser les coûts et motiver le personnel de la DRGB « cadre de boîte », il peut également être externe, dans ce cas, il n'est envisagé qu'après épuisement des possibilités internes, après la réalisation du recrutement, l'information est transmise au service de planification pour un suivi de carrière.

➤ **Coordination avec la section formation**

La formation est l'option la plus visée par la DRGB notamment par le département des ressources humaines, car elle constitue un investissement qui porte ses fruits par le biais de l'amélioration des qualifications des agents.

Le service de formation identifie les besoins de la DRGB en matière de formation et de manque de qualification. Le service formation à base de ces besoins élabore un plan de formation qui est transmise à la DG pour approbation, par suite il est mis en œuvre une fois approuvé et suivi avant, pendant et après la formation. L'écart constaté est justifié par le service concerné. Les informations sont transmises au service de planification pour suivi de carrière.

La formation demeure un outil au service du développement de la ressource humaine qui vise à concilier les aspirations des individus et les besoins de la DRGB.

A l'intérieur du service de planification du personnel, la gestion de carrière des agents est réalisée par les mouvements de promotion, de notification, de formation,

**V-2 Les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées :**

Il est souvent connu que les techniques utilisées pour la collecte d'information, des résultats d'une recherche quelconque dépendent de l'adéquation des outils et techniques utilisées dans la collecte des informations d'une part et la façon de leur exploration d'autre part et pour cela on a procédé comme suit :

### **2-1-La pré enquête :**

On a débuté notre recherche par une pré enquête dont on a utilisé la technique d'entretien ouvert, ou on a posé des questions ouvertes sur les différents thèmes qui correspondent à notre recherche (le sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel des salariés de la (DRGB/ SONATRACH) et on a laissé la liberté aux enquêtés de s'exprimer sur les différents sujets, chose qui nous a permis de :

- Préciser notre objet d'étude.
- Découvrir le terrain d'enquête.
- Établir notre questionnaire.
- Choisir notre échantillon.

### **2-2 La conception et la description des outils de mesure utilisés**

On a élaboré notre questionnaire sur la base des résultats de notre pré enquête, à savoir les données recueillies durant cette dernière.

Notre questionnaire est reparti en sept parties qui contiennent des questions fermées et ouvertes :

Dans la première partie sont des données personnelles elle contient (07) questions, dans la deuxième partie on a posé (03) questions relatives à l'avis des salariés vis-à-vis de l'engagement organisationnel dans l'entreprise. Dans la troisième partie, la question correspond aux représentations des salariés vis-à-vis de leur travail avec (12) propositions. Concernant la quatrième partie elle vise au sens du travail avec (22) propositions relatives aux caractéristiques du sens du travail. Dans la cinquième partie, (21) questions relatives à la santé au travail. Par contre dans la sixième partie les questions sont relatives à l'engagement organisationnel des salariés (l'échelle de Meyer et Allen 1997), enfin la septième et la dernière partie ses questions portent sur des perspectives proposées par les salariés vis-à-vis de notre thème.

Notre questionnaire a été distribué par notre promotrice au sein de la société, sur les différentes catégories socioprofessionnelles à savoir les cadres, les agents de maîtrise et les agents exécution qui leur permet de saisir et de répondre seuls aux

différentes questions de notre questionnaire. Des modalités de réponses pour permettre aux salariés de choisir la réponse qui leur convient, de demander quelquefois de plus amples informations lorsque la réponse est positive ou négative pour plus de précision.

### **2-3 Le temps alloué à l'enquête :**

Notre recherche se situe dans un temps et un espace géographique bien déterminés. Pour la présente étude, on a pris trente jours du : 20 février 2013 jusqu'au 20 Mars 2013 cette période a été fixée par les responsables de l'organisme d'accueil.

### **2-4 Le lieu d'enquête :**

Cette étude s'est déroulée à la société DRGB/SONATRACH, qui est une société étatique par action, La direction régionale de Bejaia relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH.

### **2-5 Les difficultés rencontrées :**

On ne peut pas réaliser un travail ou une recherche sans rencontrer des difficultés bien sûr donc durant la période de notre recherche nous avons rencontré quelques difficultés à savoir :

-le manque de confiance de certains enquêtés, car ils évitent de répondre malgré qu'on les ait assurés sur l'anonymat de leurs réponses.

-nous avons perdu quelques questionnaires ; de fait que nous avons distribué 88 et on a récupéré que 62 questionnaires, et on a même été confronté à des situations où les questionnaires contiennent des non-réponses à certaines questions, le cas de la dernière partie relative aux perspectives des salariés vis-à-vis de notre thème .

### **Résumé du chapitre :**

On regroupe dans ce chapitre, la présentation de l'organisme d'accueil, les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées pour recueillir les informations durant notre recherche et enfin le lieu de stage et le temps alloué à notre enquête et les difficultés rencontrées.

# *Chapitre V*

## *Analyse et interprétation des résultats de la recherche*

- **Préambule :**

Dans ce présent chapitre, nous allons présenter les résultats de l'enquête à savoir : les caractéristiques des membres de l'échantillon, les résultats de la première hypothèse, les résultats de la deuxième hypothèse et enfin la discussion des résultats de l'enquête et propositions.

### **1-Présentation des caractéristiques des membres de l'échantillon :**

Dans ce tableau nous montrons la répartition des membres de l'échantillon selon le sexe, l'âge, le niveau d'étude, l'état civil, l'ancienneté professionnelle et le salaire.

**Tableau N°05 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le sexe.**

sexe	f	%
<b>Masculin</b>	<b>47</b>	<b>75.80</b>
<b>Féminin</b>	<b>15</b>	<b>24.20</b>
<b>total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Le nombre d'enquêtés est inférieur à l'échantillon préalable compte tenu des questionnaires non récupérés soit 11 questionnaires.

Dans le ce tableau les résultats suivants relatifs à la répartition d'effectif de la DRGB/SONATRACH qui est l'échantillon de notre enquête de recherche selon le sexe, on constate que le sexe masculin est présenté par la fréquence de 75.80% soit 47 personnes qui la plus élevée, suivit de celle du sexe féminin avec une fréquence de 24.20% soit 15 personnes de notre échantillon.

Selon ces données, le sexe masculin est majoritaire et cette répartition est due essentiellement à la nature du travail accompli dans cette entreprise et que certaines tâches peuvent être assurées par les hommes que par les femmes.

On constate généralement que le sexe féminin occupe des postes qui se trouvent dans des départements comme la GRH, la DFC. Par contre, le sexe masculin occupe des postes ou il y a des projets qui nécessitent de sortir sur le terrain et de partir aux missions de longue durée.

**Tableau N°06 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'âge.**

Âge	F	%
[25-30 ans]	1	1.61
[31-36 ans]	10	16.12
[37-41 ans]	19	30.64
[42-46 ans]	15	24.20
[47-51 ans]	10	16.12
[52et plus]	07	11.90
<b>total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans le second tableau, il explique la répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie âge, qui est répartie en six catégories de [25-30 ans] jusqu'à [52ans et plus] dont les fréquences sont comme suite : celle de [37-41ans] avec une fréquence dominante de 19, suivit par la catégorie de [42-47ans] avec une fréquence de 15, puis celles des deux catégories de [31-36ans]et [47-51ans] avec une fréquence de 10 et une fréquence de 07 pour la catégorie de [52- ans et plus], en fin la fréquence la plus basse de 01 pour la catégorie [25-30ans] qui est la plus jeune.

Ce qui explique que la majorité des effectifs sont issus de la tranche d'âge de [37-41ans] et les deux faibles fréquences enregistrées sont celles de la catégorie de [52- ans et plus] s'explique par les départs à la retraite et la catégorie de [25-30ans], qui s'explique par l'absence de recrutement ces dernières années.

**Tableau N°07 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le niveau d'étude.**

Niveau d'étude	F	%
Moyen	04	06.45
Secondaire	20	32.25
Universitaire	38	61.30
<b>totale</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans ce troisième tableau, les données suivantes représentent la répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'étude, où la fréquence la plus élevée est de 38 pour la catégorie universitaire, suivit de la fréquence de 20 pour les secondaires et une faible fréquence celle des moyens avec une fréquence de 04.

Cela est dû aux exigences des postes dans cette entreprise. Car la majorité de la population d'étude est de la catégorie-cadre qui exige un diplôme universitaire, ainsi l'évolution technologique et la compétitivité du marché de travail nécessitent des connaissances théoriques dans le domaine et cela dans le but d'apporter des nouvelles méthodes et stratégies de bon fonctionnement de l'entreprise.

**Tableau n°8: la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'état civil :**

<b>Etat civil</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>célibataire</b>	<b>20</b>	<b>32.52</b>
<b>Marie</b>	<b>42</b>	<b>67.74</b>
<b>Divorcé</b>	<b>00</b>	<b>00</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés sont mariés représenté avec une fréquence de 67.74% soit (42), contre ceux qui sont célibataires avec un taux de 32.52%, soit (20) et une fréquence nulle pour ceux qui sont divorcés, car aucun membre de notre échantillon n'est divorcé.

On peut déduire de cette répartition que le membre de l'échantillon est dominé par ceux qui sont mariés à cause de du l'âge des membres de notre échantillon qui est représentatif par les tranches d'âge de 37ans et plus ainsi le salaire attribue au sein de cette entreprise permet aux enquêtés de créés leur situation

**Tableau N°09 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté professionnelle.**

ancienneté professionnelle	F	%
[1-5ans]	10	16.12
[6-10ans]	20	32.25
[11-15ans]	08	12.90
[16-20ans]	12	19.35
[21-25ans]	08	12.90
[26ans et plus]	04	06.45
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Le tableau n°4 : montre la répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté professionnelle, dont les fréquences sont réparties de la catégorie [6-10ans] avec une fréquence élevée de 32.25%, une fréquence de 19.35% pour celle de [16-20ans] suivit de la fréquence de 16.12% pour la catégorie de [1-5ans], pour les deux catégories de [11-15ans]et [21-25ans] avec une fréquence de 12.90%, et enfin la plus basse c'est [26ans et plus] avec une fréquence de 06.45%.

**Tableau n° 10 : la répartition des membres de l'échantillon d'étude selon le salaire :**

Salaire	F	%
20.000.00DA Et 30.000.00DA	00	00
31.000.00DA Et 40.000.00DA	11	17.74
41.000.00DA et 50.000.00DA	35	56.45
Autre	16	25.80
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Ce tableau montre la répartition des membres de l'échantillon selon le salaire obtenu, on constate la fréquence la plus élevée est celle de 41.000.00DA-50.000.00DA

avec un taux de 56.45%, suivit de celle d'autre avec un pourcentage de 25.80% et enfin celle de 31.000.00DA-40.000.00DA avec un taux de 17.40% et une fréquence nulle pour ceux qui reçoivent 20.000.00DA-30.000.00DA.

On peut déduire à travers ces résultats enregistrés que le salaire dans la DRGB est attribué selon les postes occupés et le rendement des salariés.

- **discussion des résultats relatifs aux caractéristiques personnelles des enquêtés :**

Après avoir présenté les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude, on a constaté que, la majorité de l'échantillon est du sexe masculin soit 75.80% (47/62), par contre le sexe féminin soit 24.20% (15/62). On a constaté que la catégorie d'âge la plus présente est celle de [37 à 41ans] avec un pourcentage de 30.64% suivit de celle de [42 à 46ans] avec un pourcentage de 24.20%.

On a enregistré aussi que la plupart des enquêtés sont mariés représentés avec un taux de 67.74% contre celui des célibataires avec 32.52%, aussi les enquêtés sont des universitaires avec un taux de 61.30% (38/62) suivit de celle de secondaire avec un taux de 32.25% (20/62). Concernant l'ancienneté professionnelle se trouvant entre [6 à 10ans] soit 32.25% (20/62) suivit par celle de [16 à 20ans] avec un taux de 19.35% (12/62). Par apport au salaire on constaté que le salaire attribué par la DRGB se varié entre 31milles DA et plus de 50 milles DA.

## 2-Analyse et interprétation de la première hypothèse relatives à l'impact des caractéristiques du sens du travail sur les représentations que se font les salariés vis-à-vis de leur travail :

Nous présentons dans cette partie les données recueillies sur notre première hypothèse relative à « l'influence positive des caractéristiques relatives au sens du travail sur les représentations que se font les salariés de DRGB/SONATRACH de leur travail ».

### TABLEAU N°11 : l'effet de l'utilité sociale du travail sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur activité.

Dans ce présent tableau nous exposerons l'effet de l'utilité sociale du travail sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail, de vérifier comment ils perçoivent leur travail, comme une activité agréable, activité rémunérée, activité supervisée et une activité de nature exigeante.

représentations des salariés  utilité sociale du travail	agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Travail Utile</b>	<b>11</b>	<b>39.28</b>	<b>06</b>	<b>21.42</b>	<b>01</b>	<b>3.47</b>	<b>10</b>	<b>35.17</b>	<b>28</b>	<b>45.16</b>
<b>Travail Non utile</b>	<b>12</b>	<b>35.25</b>	<b>14</b>	<b>41.17</b>	<b>02</b>	<b>5.88</b>	<b>06</b>	<b>17.64</b>	<b>34</b>	<b>54.83</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>37.09</b>	<b>20</b>	<b>32.25</b>	<b>03</b>	<b>4.85</b>	<b>16</b>	<b>25.80</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Les résultats de ce tableau montrent clairement l'effet de l'utilité sociale du travail sur les représentations que se font les salariés vis-à-vis de leur travail. Pour les fréquences des totaux enregistrés sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail on constate celle d'une activité agréable avec une forte fréquence de 37.09%, suivit d'un taux de 32.25% pour une activité rémunérée et une fréquence de 25.80% pour ceux qui pensent que leur travail représente une activité exigeante et enfin celle

d'une activité supervisée avec un faible taux de 4.85%. On remarque la fréquence de ceux qui ne trouvent pas de l'utilité sociale de leur travail avec un taux de 54.83% soit (34) par contre ceux qui perçoivent que leur travail est utile à la société avec un taux de 45.16% soit (28).

Concernant les fréquences rapportées entre l'effet de l'utilité sociale du travail et le travail non utile sur les représentations des salaires vis-à-vis de leur travail, on constate la fréquence dominante est celle du travail non utile et l'activité rémunérée avec un taux de 41,17%, contre l'utilité du travail et l'activité agréable avec une fréquence de 39.25%, suivit de la fréquence du travail utile et l'activité exigeante de 35.71%, contre un taux de 35.29% pour le travail non utile et l'activité agréable. Pour les autres fréquences restantes, on trouve 21.42% pour un travail utile et l'activité agréable contre celle de 17.64% relative au travail non utile et l'activité exigeante, enfin les fréquences les plus faibles sont celles du travail non utile et l'activité supervisée d'un taux de 5.88%, avec un taux plus faible pour un travail utile et l'activité supervisée de 3.57%.

On peut déduire d'après ce tableau que la non-utilité du travail est plus représentative que celle de l'utilité sociale du travail. Elle s'explique par la nature du travail accompli par les enquêtés que leur travail ne se fait pas dans des milieux où la société et les autres personnes peuvent bénéficier de leurs services. Malgré que ces enquêtés ne trouvent pas de l'utilité sociale de leur travail, mais cette représentation reste une activité de nature agréable pour eux avec une représentation de 37.09%.

**Tableau N°12: l'effet de la rectitude morale au travail sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail :**

À travers ce tableau nous allons faire la démonstration de la relation qui existe entre la deuxième caractéristique relative au sens du travail qui est la rectitude morale au travail et son effet sur les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail.

représentations des salariés	agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>EXISTE</b>	<b>15</b>	<b>41.66</b>	<b>16</b>	<b>44.44</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>05</b>	<b>13.88</b>	<b>36</b>	<b>58.06</b>
<b>N'EXISTE PAS</b>	<b>09</b>	<b>34.61</b>	<b>05</b>	<b>19.23</b>	<b>03</b>	<b>03</b>	<b>09</b>	<b>34.61</b>	<b>26</b>	<b>41.93</b>
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>38.70</b>	<b>21</b>	<b>33.87</b>	<b>03</b>	<b>4.83</b>	<b>14</b>	<b>22.58</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Les résultats de ce tableau montrent les corrélations entre l'effet de la rectitude morale sur les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail. Pour cette caractéristique du sens du travail, la rectitude morale est représentée par les deux fréquences qui expliquent l'existence de la rectitude morale dans le travail des enquêtés et son absence, on constate la fréquence la plus remarquable là où elle existe avec un taux de 58.06%, suivit de celle de 41.93% pour ceux qui disent qu'elle n'existe pas.

Les fréquences relatives à l'existence de la rectitude morale sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail sont réparties de cette façon, une fréquence élevée pour l'existence de la rectitude morale et l'activité rémunérée de 44.44% et l'activité agréable de 41.66%, contre les fréquences relatives à la non-existence de la rectitude morale et l'activité agréable de 34.61%, ainsi l'activité exigeante d'un taux de 19.23%, contre celle où existe la rectitude morale et l'activité exigeante d'une fréquence de 13.88%, suivit de la fréquence plus faible pour la non-

existence de la rectitude morale et l'activité supervisée de 11.53% contre la fréquence nulle relative à l'existence de la rectitude morale de la même activité.

Pour les fréquences des totaux relatives aux représentations des salariés vis-à-vis de leur travail avec l'impact de la rectitude morale sont distribuées comme suit : d'une fréquence plus élevée de 38.70% pour la nature l'activité agréable, contre celle de l'activité rémunérée avec une fréquence de 33.87%, suivit après de l'activité exigeante avec un taux de 22.58%, enfin l'activité supervisée avec une fréquence de 4.83%. D'après les résultats obtenus dans ce tableau on peut déduire que la majorité des enquêtés trouvent pas de la rectitude morale dans l'exercice de leur travail, car l'accomplissement de leur travail est moralement justifié dans son accomplissement que par les résultats engendrent. Alors on peut dire de cette caractéristique du sens du travail à un effet positif sur les représentations qui se font de leur travail une activité agréable.

**Tableau N°13 : l'effet de l'apprentissage et le développement personnel sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail:**

représentations des salariés	agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Permit l'app et DEV</b>	20	40.81	12	24.48	02	4.08	15	30.61	49	79.03
<b>Ne permit pas l'app et DEV</b>	02	15.38	08	61.53	02	15.38	01	7.69	13	20.96
<b>Total</b>	22	35.48	20	32.25	04	6.45	16	25.80	62	100

❖ L'app : apprentissage

DEV : développement

Ce tableau présente les résultats de l'effet de l'apprentissage et développement personnel sur les représentations que se font les salariés vis-à-vis de leur travail. On débutera par la fréquence qui explique que le travail permet l'apprentissage et le

développement personnel avec une forte fréquence de 79.03% suivit d'une fréquence de 20.96% pour ceux qui perçoivent que leur travail ne permet pas l'apprentissage et développement personnel. Dans le total des corrélations obtenues entre l'effet de l'apprentissage et développement personnel sur les représentations que se font les enquêtés de leur travail les fréquences sont présentées de cet ordre avec une fréquence élevée de 35.48%, pour l'activité agréable, suivit d'une fréquence de 32.25%, qui correspond à l'activité rémunérée par la suite en trouve une autre fréquence moins élevée de 25.80%, pour l'activité exigeante, enfin une faible fréquence de 6.45% relative à l'activité supervisée.

On constate pour les fréquences relatives au travail qui permet l'apprentissage et développement personnel et celui qui ne permet pas ces derniers et leur impact sur les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail, on remarque une fréquence plus élevée de 61.53% pour un travail qui permet d'apprendre et de l'activité rémunérée ,contre une fréquence de 40.80% pour un travail qui permet l'apprentissage et développement personnel avec une l'activité agréable, suivit des fréquences d'un travail qui permet l'apprentissage et développement personnel avec l'activité exigeante par un taux de 30.61%, et un taux de 24.48% pour un travail qui permet l'apprentissage et l'activité rémunérée. Deux autres fréquences correspondent au travail qui ne permet pas l'apprentissage et développement personnel avec l'activité agréable ainsi supervisée de 15.38% pour chacune d'elles.

Suite aux résultats exposés dans ce tableau on peut dire que la plupart des enquêtés proclament que l'apprentissage et le développement personnel dans leur travail, car c'est un travail qui est adéquat à leurs diplômes et qui leur permet une meilleure performance et évolution. Qui laisse ces derniers le perçoit comme activité de nature agréable.

**Tableau N°14 : l'effet de l'autonomie sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail.**

représentations des salariés  autonomie	agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Avec autonomie</b>	<b>14</b>	<b>46.66</b>	<b>10</b>	<b>33.33</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>06</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>48.38</b>
<b>Sans autonomie</b>	<b>10</b>	<b>31.25</b>	<b>09</b>	<b>28.12</b>	<b>05</b>	<b>15.62</b>	<b>08</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>51.61</b>
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>38.70</b>	<b>19</b>	<b>30.64</b>	<b>05</b>	<b>8.06</b>	<b>14</b>	<b>22.58</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans ce tableau nous présentons l'effet de l'autonomie sur les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail. Nous montrons en premier lieu la fréquence de ceux qui ne trouvent pas une autonomie dans leur travail avec une fréquence plus élevée de 51.61%, contre ceux qui proclament une autonomie dans leur travail avec un pourcentage moins élevé de 48.38%

On parlant aussi de ces fréquences : 46.66% c'est la plus élevée relative au ceux qui sont autonomes et l'activité agréable, 33.33% pour l'activité rémunérée, contre ceux qui ne sont pas autonomes et l'activité agréable avec un pourcentage de 31.25%, encore 28.12% pour l'activité rémunérée et 25% pour l'activité exigeante, suivit de ceux qui sont autonomes et l'activité exigeante d'une fréquence de 20% contre 15.62% pour ceux qui ne sont pas autonomes et l'activité supervisée, enfin la fréquence nulle pour ceux qui sont autonomes et l'activité supervisée.

Pour les totaux des corrélations correspondent à l'effet de l'autonomie sur les représentations qui se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail la fréquence la plus élevée est celle de l'activité agréable avec un taux de 38.70%, suivit par la suite de la fréquence de 30.64% pour l'activité rémunérée, et un taux moins élevé pour l'activité exigeante de 22.58%, enfin un pourcentage faible pour l'activité supervisée de 8.06%.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on peut déduire que la fréquence la plus élevée est présentée par ceux qui ne sont pas autonomes dans leur travail, à cause de la centralisation de la décision dans la DRGB/SONATRACH par le pouvoir décisionnel de la direction. Même si cette centralisation est imposée les enquêtés se font du travail une activité agréable puisqu'il correspond à leurs métiers et à leurs ambitions.

**Tableau N°15 : l'effet de la qualité des relations au travail sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail :**

représentations des salariés	agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bonnes</b>	<b>11</b>	<b>33.33</b>	<b>08</b>	<b>24.24</b>	<b>04</b>	<b>12.12</b>	<b>10</b>	<b>30.30</b>	<b>33</b>	<b>53.22</b>
<b>Mauvaises</b>	<b>12</b>	<b>41.37</b>	<b>10</b>	<b>34.48</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>07</b>	<b>24.13</b>	<b>29</b>	<b>46.77</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>37.09</b>	<b>18</b>	<b>29.03</b>	<b>04</b>	<b>6.45</b>	<b>17</b>	<b>27.41</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans ce présent tableau, nous montrons l'effet de la qualité des relations sur les représentations que font les enquêtes vis-à-vis de leur travail. On a enregistré une fréquence des bonnes relations de 53.22%, par contre celle des mauvaises relations est de 46.77%

Pour les corrélations entre la qualité des relations et les présentations que se font les enquêtes vis-à-vis de leur travail, la fréquence la plus élevée est celle des mauvaises relations et l'activité agréable avec 41.37%, suivit de celle d'une activité rémunérée de 34.48%, contre les fréquences relatives aux bonnes relations et l'activité agréable avec un taux de 33.33%, puis celle l'activité exigeante avec un taux de 30.30%, suivit de l'activité rémunérée d'un taux de 24.13% , contre une fréquence de

12.12% pour les bonnes relations et l'activité supervisée, enfin une fréquence nulle relative aux mauvaises relations et l'activité supervisée .

Pour les totaux des corrélations entre les deux variables, on constate une fréquence plus élevée de 37.09% pour l'activité agréable, contre celle de l'activité rémunérée avec un taux de 29.03%, puis celle de 27.41%, pour l'activité exigeante, enfin une faible fréquence de 6.45% pour l'activité supervisée.

D'après les résultats enregistrés dans ce tableau on peut déduire que la majorité des enquêtés ont des bonnes qualités de relations avec ses collègues et peuvent compter sur leur soutien, ce qui leur permet une représentation vis-à-vis de leur travail comme activité de nature agréable.

**Tableau N°16 : l'effet de la reconnaissance au travail sur les représentations des enquêtés vis-à-vis de leur travail :**

représentations des salariés	agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>reconnaissance</b>										
<b>Reconnaissance</b>	17	37.77	15	33.33	04	8.88	09	20	45	72.58
<b>sans reconnaissance</b>	05	29.41	05	29.41	00	00	07	41.17	17	27.41
<b>Total</b>	22	35.48	20	32.25	04	6.45	16	25.80	62	100

Dans ce tableau nous présentons l'effet de la reconnaissance sur les représentations que se font les enquêtés de la DRGB/SONTRACH vis-à-vis de leur travail. Le taux d'effectif qui proclame de la reconnaissance avec une fréquence plus élevée de 72.58%, contre ceux qui réclament de la reconnaissance dans leur travail est représenté avec une fréquence de 27.41%.

Pour les totaux de croisement entre l'effet de la reconnaissance sur les représentations des enquêtés on constate une fréquence de 35.48% pour l'activité agréable, contre une fréquence de 32.25% pour l'activité rémunérée et de 25.80% pour l'activité exigeante, enfin une faible fréquence de 6.45% pour l'activité supervisée.

Pour l'effet de la reconnaissance sur les représentations de enquêtés vis-à-vis de leur travail, les fréquences sont réparties de 41.17% pour ceux qui réclament de la reconnaissance et l'activité exigeante, contre ceux qui proclament la reconnaissance et l'activité agréable avec un taux de 37.77%, suivit de celle de l'activité rémunérée par une fréquence de 33.33% contre ceux qui ne reçoivent pas de la reconnaissance et les activités agréable et rémunérée avec un taux de 29.41% pour chacune d'elles, enfin on remarque un faible taux pour ceux qui proclament la reconnaissance et l'activité supervisée avec 8.88% contre une fréquence nulle pour ceux qui ne perçoivent pas de la reconnaissance et l'activité supervisée.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau on constate que la majorité des enquêtés de la DRGB/ SONATRACH proclame de la reconnaissance et ils concèdent leur travail comme une activité agréable, grâce au respect et l'estime de ses supérieurs et leur satisfaction, du soutien, du salaire et des perspectives de promotion.

**Tableau n°17 : les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail selon le salaire :**

Dans ce tableau nous allons présenter la répartition des enquêtés selon le salaire attribué et son impact sur les représentations que font ces derniers vis-à-vis de leur travail.

représentations des salariés salaire	Agréable		rémunérée		Super visée		exigeante		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>20.000.00DA Et 30.000.00DA</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>00</b>
<b>31.000.00DA Et 40.000.00DA</b>	<b>06</b>	<b>55.54</b>	<b>03</b>	<b>27.27</b>	<b>02</b>	<b>18.18</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>11</b>	<b>17.74</b>
<b>41.000.00DA et 50.000.00DA</b>	20	57.14	09	25.71	<b>01</b>	<b>2.85</b>	05	14.28	<b>35</b>	<b>56.45</b>
<b>Autre</b>	<b>02</b>	<b>12.50</b>	<b>08</b>	<b>50</b>	<b>01</b>	<b>6.25</b>	<b>05</b>	<b>31.25</b>	<b>16</b>	<b>25.80</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>45.16</b>	<b>20</b>	<b>32.25</b>	<b>04</b>	<b>6.45</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

On constate dans ce tableau que la majorité des enquêtés reçoivent un salaire entre 41.000.00 DA et 50.000.00DA, représenté avec un taux de 56.45%, suivit de ceux qui reçoivent plus (autre) avec une fréquence de 25.80%, concernant ceux qui reçoivent entre 31.000.00DA et 40.000.00DA sont représentés avec une fréquence de 17.74%, enfin un pourcentage nul pour ceux qui gagnent un salaire entre 20.000.00DA et 30.000.00DA. On a enregistré dans ce tableau que la fréquence la plus observable est relative à un travail de nature agréable avec un taux de 45.16% suivit d'une fréquence de 32.25% pour une représentation du travail comme activité de nature rémunérée, pour les deux faibles fréquences obtenues sont relatives à une activité de nature exigeante avec un taux de 16.12% et une activité de nature supervisée avec un taux de 6.45%.

Pour la corrélation de deux variables entre le salaire et les représentations des enquêtés, on remarque une fréquence élevée de 57.14 % entre un salaire qui varie entre

41.000.00DA et 50.000.00DA avec une représentation de travail de nature agréable contre 55.54% pour le salaire qui varie entre 31.000.00DA et 40.000.00DA, avec une représentation de travail de nature agréable, suivit de la catégorie (autre) avec une représentation de travail de nature exigeante par un taux de 31.25%, si on parlant des autres catégories on constate des fréquences faibles qui varient entre 27.27% et 6.25%, sauf la première catégorie relative à ceux qui reçoivent un salaire entre 20.000.00DA et 30.000.00DA qui est enregistré sous une fréquence nulle pour toutes les représentations du travail.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau on peut dire que le salaire joue un rôle très important pour les enquêtés afin de voir de leur travail comme activité agréable, cela on peut l'expliquer par la valeur de salaire dans la qualité de vie des salariés qui leur permet de répondre et de subvenir leurs besoins vitaux.

**Tableau n°18 : les représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail selon le niveau de scolarité :**

Ce tableau représente les fréquences relatives au niveau de scolarité des enquêtés et sont impact sur les représentations que se font ces derniers vis-à-vis de leur travail.

Représentations Niveau de scolarité	Agréable		Rémunérée		Supervisée		Exigeante		Totale	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Moyen</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>02</b>	<b>50</b>	<b>01</b>	<b>25</b>	<b>01</b>	<b>25</b>	<b>04</b>	<b>06.45</b>
<b>Secondaire</b>	<b>10</b>	<b>50</b>	<b>06</b>	<b>30</b>	<b>02</b>	<b>10</b>	<b>02</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>32.25</b>
<b>Universitaire</b>	<b>22</b>	<b>57.89</b>	<b>08</b>	<b>21.05</b>	<b>01</b>	<b>2.63</b>	<b>07</b>	<b>18.42</b>	<b>38</b>	<b>61.30</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>51.61</b>	<b>16</b>	<b>25.80</b>	<b>04</b>	<b>6.45</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans ce tableau, on constate une fréquence plus élevée de 57.61% pour les universitaires avec une représentation de leur travail de nature agréable, contre 50% pour les secondaires avec la même représentation et 50% pour les moyens avec une représentation de nature rémunérée, suivit de 30% pour les secondaires avec une représentation de nature rémunérée, contre le niveau moyen avec un taux de 25% pour les deux représentations de nature supervisée et de l'activité exigeante. Autres fréquences relatives au niveau universitaire on trouve un taux de 21.05% pour l'activité rémunérée et un taux de 18.42% pour l'activité exigeante, contre les deux fréquences de 10% pour les secondaires relatives à l'activité supervisée et l'activité exigeante, en finira notre lecture par une fréquence de 2.63% pour le niveau universitaire avec une représentation de travail de nature supervisée ainsi une fréquence nulle pour les moyens relative à l'activité agréable.

Par la suite, on a enregistré des fréquences relatives aux totaux de représentations que se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail sous l'effet de niveau de scolarité, on constate une fréquence dominante avec 51.61% pour l'activité de nature agréable, suivit d'un taux de 52.80% pour l'activité rémunérée, enfin un taux de 16.12% relatif à l'activité exigeante et l'activité supervisée avec un faible taux de 6.45% pour l'activité supervisée.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau on peut déduire que le niveau de scolarité est un facteur très important dans la vie des salariés, on remarque que de plus le niveau de scolarité soit élevé (universitaire) de plus le travail est représenté comme activité agréable au regard des enquêtés.

### **2-1La Discussion des résultats relatifs à la première hypothèse :**

À la lumière des résultats obtenus, il est possible de confirmer notre première hypothèse, qui suppose que « les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, l'apprentissage et développement, l'autonomie, la qualité des relations et la reconnaissance influent positivement sur les représentations que se font les salariés de la DRGB/SONATRACH vis-à-vis de leur travail ».

À travers les différentes réponses qu'on a obtenues de devers questions qu'on a posé aux enquêtés sur le sens du travail et les représentations des salariés vis-à-vis de leur travail, à savoir le travail comme activité agréable, activité rémunérée, activité supervisée et activité exigeante, on constate un faible pourcentage pour la relation entre l'utilité de travail avec l'activité agréable représentée par 28 personnes ce que signifie que le nombre est inférieur à ce qui disent de leur travail est non utile à la société et aussi pour l'autonomie avec l'activité agréable avec un nombre de 30 personnes cela veut dire que la marge d'autonomie est faible chez les enquêtés.

Contrairement aux autres caractéristiques du sens du travail qui influent positivement sur les représentations qui se font les enquêtés vis-à-vis de leur travail avec une représentation de nature agréable avec des pourcentages positifs, on trouve la rectitude morale avec 58.06%, l'apprentissage et développement personnel avec 79.03%, ainsi la qualité des relations représentée avec 53.22%, et la reconnaissance avec 72.42%, cela signifie que ces caractéristiques ayant des nombres représentatifs par apport à l'échantillon de notre enquête. Deux autres facteurs relatifs aux caractéristiques personnelles des enquêtés à savoir le salaire est le niveau de scolarité figurent comme des facteurs importants par leurs influences positives sur les représentations que font les salariés vis-à-vis de leur travail, on constate que pour le facteur du salaire est représenté par une fréquence remarquable de chez les salariés qui touchent entre 41.000.00DA et 50.000.00DA avec une fréquence de 57.14% représentée avec une activité de nature agréable ainsi pour le niveau de scolarité s'apparaisse comme facteur positif vis-à-vis des représentations que se font les salariés de leur travail on a constaté que de plus le niveau de scolarité augmente de plus le travail apparait comme activité de nature agréable.

En termes de majorité, nous pouvons confirmer notre première hypothèse à base des quatre caractéristiques relatives au sens du travail tels que la rectitude morale au travail, l'apprentissage et développement personnel, la qualité des relations au travail et la reconnaissance, qui influent positivement sur les représentations que se font les salariés vis-à-vis de leur travail

### 3- Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse relatives à l'impact des caractéristiques du sens du travail sur la santé mentale des salariés de la DRGB/SONATRACH.

Dans cette partie nous allons présenter l'effet des caractéristiques relatives au sens du travail sur certains indicateurs qui déterminent la santé mentale des enquêtés (la pleine énergie au travail, la bonne humeur au travail, la maîtrise d'émotions, les troubles de mémoire, l'appréciation par les autres au travail et l'encouragement au travail. On expose le reste des indicateurs dans un tableau en annexe (tableau n°2)

#### Tableau N°19 : l'effet de l'utilité sociale du travail sur l'énergie des enquêtés au travail :

Dans ce tableau, nous présentons l'effet de l'utilité sociale du travail sur l'état d'énergie des enquêtés entre ceux qui perçoivent l'utilité de leur travail et la non-utilité du travail avec le degré d'état d'énergie qu'ils ressentent (pleine énergie) on réfère aux réponses des enquêtés à : (je me sens jamais en pleine énergie, je me sens de temps en temps en pleine énergie, je me sens assez souvent en pleine énergie et je me sens très souvent en pleine énergie).

Énergie au travail / Utilité sociale du travail	Je ne me sens jamais en pleine énergie		Je me sens de Temps en temps en pleine énergie		Je me sens assez souvent en pleine énergie		Je me sens très souvent en pleine énergie		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Travail Utile</b>	<b>04</b>	<b>14.28</b>	<b>08</b>	<b>28.57</b>	<b>08</b>	<b>28.57</b>	<b>08</b>	<b>28.57</b>	<b>28</b>	<b>45.16</b>
<b>Travail Non utile</b>	<b>08</b>	<b>23.52</b>	<b>19</b>	<b>55.88</b>	<b>05</b>	<b>14.70</b>	<b>02</b>	<b>05.88</b>	<b>34</b>	<b>54.83</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>27</b>	<b>43.54</b>	<b>13</b>	<b>20.96</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

On constate dans ce tableau, la fréquence la plus élevée est celle de 55.88% pour ceux qui dise de leur travail non utile avec un degré de pleine énergie de temps en temps contre les trois fréquences relatives à ceux qui perçoivent l'utilité sociale de

leur travail avec un degré de pleines énergies de temps en temps, sentir assez souvent en pleine énergie et très souvent en pleine énergie par un taux de 28.57% pour chacune d'elles, suivit de deux fréquences pour la non-utilité sociale du travail avec le degré de ne jamais sentir en pleine énergie par un taux de 23.52% et assez souvent en pleine énergie avec un taux de 14.70%, contre 14.28% pour l'utilité du travail avec un degré d'énergie de ne jamais sentir, enfin un faible taux de 05.88% pour la non-utilité de travail avec des degrés de temps en temps et très souvent en pleine énergie. Pour les totaux enregistrés selon le degré de pleine énergie, on constate la fréquence la plus dominante de 43.54% relative au degré de temps en temps en pleine énergie, contre celle de 20.96% pour le degré de assez souvent en pleine énergie, suivit d'un degré de ne jamais sentir en pleine énergie avec un taux de 19.35% enfin un faible taux de 16.12% pour le degré de très souvent en pleine énergie.

On peut déduire à partir des résultats obtenus de ce tableau que les enquêtés sont de temps en temps en pleine énergie grâce aux visites médicales mises par la direction et le facteur de l'utilité sociale du travail n'est pas confirmée puisqu'elle a un faible taux par apport à la non-utilité sociale du travail.

**Tableau N°20 : l'effet de la rectitude morale sur la bonne humeur des enquêtés au travail :**

La bonne humeur La rectitude morale	Je me sens jamais en bonne humeur		Je me sens de Temps en temps en bonne humeur		Je me sens assez souvent en bonne humeur		Je me sens très souvent en bonne humeur		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Existe	09	25	14	53.84	07	19.44	06	16.66	36	58.06
N'existe pas	03	11.53	13	50	06	23.07	04	15.38	26	41.93
Total	12	19.35	27	43.54	13	20.96	10	16.12	62	100

Ce tableau montre les fréquences relatives à l'effet de la rectitude morale sur la bonne humeur des enquêtés, entre ceux qui disent qu'elle existe et ceux qui disent de la rectitude morale qu'elle n'existe pas dans leur travail.

La fréquence la plus élevée est de 53.84% relatives à l'existence de la rectitude morale avec un degré de bonne humeur de temps en temps contre celle ou elle n'existe pas avec un degré d'humeur temps en temps se sentir bonne représenté par un taux de 50%, suivit d'une fréquence 25% pour l'existence de la rectitude morale avec un degré de jamais en bonne humeur, conte 23.07% pour celle ou elle n'existe pas avec un degré de assez souvent en bonne humeur, autres fréquences de 19.44% pour l'existence de la rectitude morale avec un degré de assez souvent en bonne humeur et 16.66% pour le degré de très souvent en bonne humeur, contre celles ou la rectitude morale n'existe pas avec un degré de très souvent en bonne humeur par un taux de 15.38% et un faible taux de 11.53% pour le degré ne jamais sentir en bonne humeur.

On peut déduire à travers les résultats obtenus dans ce tableau, que la rectitude morale influe positivement sur la bonne humeur des enquêtés avec un degré de temps en temps en bonne humeur avec une fréquence dominante, par apport aux autres degrés grâce à l'effet de la rectitude morale qui trouvent les salariés dans l'accomplissement de leur travail au sein de leur entreprise et les efforts fournis dans la prévention de la santé de son effectif, ainsi les bonnes relations entre les membres de l'entreprise permettent à ces derniers de se sentir en bonne humeur.

**Tableau N°21 : l'effet de l'apprentissage et le développement personnel sur la maîtrise des émotions des enquêtés au travail :**

La maîtrise des émotions au travail  Apprentissage et développement	Je n'ai jamais maîtrisé mes émotions		Je maîtrise de temps en temps mes émotions		Je maîtrise mes émotions assez souvent		Je maîtrise très souvent mes émotions		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Permet l'app et DEV	08	16.32	20	40.81	11	22.44	10	20.40	49	53.22
Ne permet pas l'app et le DEV	04	30.76	07	53.84	02	15.38	00	00	13	46.77
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>27</b>	<b>43.54</b>	<b>13</b>	<b>20.96</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

- L'app : (apprentissage)

- DEV : (développement)

Ce tableau montre l'effet de l'apprentissage et développement sur la maîtrise des émotions des enquêtés entre ceux qui perçoivent que leur travail permet l'apprentissage et développement personnel et ceux qui disent de leur travail qu'il ne permet pas l'apprentissage et le développement avec les degrés relatifs à la maîtrise des émotions.

On constate la fréquence la plus dominante de 53.84% pour ceux qui disent de leur travail qu'il ne permet pas l'apprentissage et développement avec une maîtrise d'émotions de temps en temps, contre ceux qui perçoivent que leur travail permet l'apprentissage et développement personnel avec la maîtrise d'émotion de temps en temps représentée par un taux de 40.81%, suivit d'un taux de 30.76% pour ceux qui disent qu'il ne permet pas l'apprentissage et développement personnel avec un degré de jamais pu maîtriser leurs émotions, contre les fréquences relatives à ceux qui perçoivent que leur travail il permet l'apprentissage et développement personnel avec une maîtrise d'émotion d'assez souvent par 22.44% et de très souvent maîtrisable avec un taux de 20.40% suivit de 16% pour le degré de ne jamais maîtriser leurs émotions. Enfin deux fréquences pour ceux qui disent qu'il ne permet pas

l'apprentissage et développement personnel d'un taux de 15.38% pour le degré de maîtrise d'émotions d'assez souvent, suivit d'un taux nul pour le degré de maîtrise d'émotions très souvent.

On peut déduire à travers les résultats de ce tableau que l'apprentissage et développement personnel ont un effet positif sur la maîtrise d'émotions des enquêtés avec un degré de maîtrise d'émotions de temps en temps ce qui explique que l'apprentissage et développent personnel sont des bons facteurs dans la stabilité et la maîtrise d'émotions des enquêtés.

**Tableau N°22 :l'effet de l'autonomie sur les troubles de mémoire des enquêtés au travail :**

les troubles de mémoire autonomie	J'ai jamais des troubles de mémoire		J'ai de temps en temps des troubles de mémoire		J'ai assez souvent des troubles de mémoire		J'ai très souvent des troubles de mémoire		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Avec Autonomie</b>	<b>07</b>	<b>23.33</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>06</b>	<b>20</b>	<b>05</b>	<b>16.66</b>	<b>30</b>	<b>48.38</b>
<b>Sans autonomie</b>	<b>05</b>	<b>15.62</b>	<b>15</b>	<b>46.87</b>	<b>07</b>	<b>21.87</b>	<b>05</b>	<b>15.62</b>	<b>32</b>	<b>51.61</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>27</b>	<b>43.54</b>	<b>13</b>	<b>20.96</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Dans ce présent tableau, nous interprétons l'effet de l'autonomie sur la santé mentale des enquêtés de la DRGB/SONATRACH, entre ceux qui sont autonomes et ceux qui ne sont pas autonomes avec le degré de leur santé mentale les fréquences sont distribuées comme suit :

Une fréquence élevée de 46.87% pour ceux qui affirment qu'ils ne sont pas autonomes avec un degré temps en temps ayant des troubles de mémoire, contre ceux qui sont autonomes avec un degré de temps en temps de 40% qu'ils ont des troubles de mémoire dans leur travail, talonner d'un degré de jamais ayant ces troubles avec un

taux de 23.33% ,contre ceux qui ne sont pas autonomes avec un degré de assez souvent ayant ce symptôme avec un taux de 21.87%, suivit de deux fréquences pour ceux qui sont autonomes avec un taux de 20% pour le degré assez souvent ont ce symptôme et 16.66% pour le degré très souvent se signe est présent, ce qui s’opposent aux faibles fréquences de ceux qui ne sont pas autonomes par un taux de 15.62% pour le degré jamais ayant des troubles de mémoire et très souvent ayant cette maladie.

Pour les fréquences des totaux sont dominés de celle de degré temps en temps ayant des troubles de mémoire avec un pourcentage de 43.45%, 20.96 % pour le degré assez souvent ayant cette dernière, suivit de celui de jamais ayant ce symptôme enfin un faible taux pour le degré très souvent ayant des troubles de mémoire avec un pourcentage de 16.12%.

D’après ces résultats obtenus on peut dire que l’état de mémoire des enquêtés est expliquée par un degré de temps en temps ayant des troubles de mémoire et que la caractéristique du sens du travail (autonomie) n’est pas confirmée dans ce tableau ce qui déduire qu’il influe négativement sur l’état de mémoire des enquêtés. C’est-à-dire que la marge d’autonomie des salariés est restreinte, ce qui laisse les enquêtés d’avoir de temps en temps des troubles de mémoire dans leur travail.

**Tableau N°23 :l’effet de la qualité des relations sur l’appréciation des enquêtés au travail :**

appréciation au travail  Qualité des relations au travail	Je me sens jamais apprécier		Je me sens temps en temps apprécier		Je me sens assez souvent apprécier		Je me sens très souvent apprécier		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bonnes	09	27.27	10	30.30	06	18.18	08	24.24	33	53.22
Mauvaises	03	10.34	17	58.62	07	24.13	02	06.89	29	46.77
Total	12	19.35	27	43.54	13	20.96	10	16.12	62	100

Nous exposons dans ce tableau l'effet de la qualité des relations sur l'appréciation des enquêtés par les autres, entre les bonnes et les mauvaises relations et les degrés d'appréciation, on remarque la fréquence la plus élevée de 58.62% pour les mauvaises relations avec un degré d'appréciation de temps en temps contre celles des bonnes relations avec le de degré d'appréciation par les autres de temps en temps par un taux de 30.30% suivit d'un de degré de jamais apprécier par les autres avec un taux 27.27% et un degré de très souvent apprécier avec un pourcentage de 24.24%, contre celle de mauvaises relations avec un degré d'appréciation d' assez souvent représentées par un taux de 24.13% , enfin sont des fréquences moins de 20% pour la même catégorie de mauvaises relations avec un degré de jamais apprécier par les autres et très souvent apprécier par les autres.

Pour les fréquences relatives aux totaux des degrés de l'appréciation par les autres, on note le taux le plus élevé pour le degré de temps en temps apprécier avec 43.54% suivit de degré assez souvent apprécier avec un taux de 20.96%, en fin le degré de jamais apprécier par les autres avec un pourcentage de 19.35% contre 16.12% pour le degré de très souvent apprécier.

On peut déduire à travers les résultats enregistrés sur l'effet de la qualité des relations sur l'appréciation par autres, que les bonnes qualités de relations influent positivement sur la santé mentale, ça s'explique suite aux soutiens des collègues, l'estime des supérieurs et de la prévention médicale ainsi les conditions de sécurité et d'hygiènes mises en faveur des salariés.

**Tableau N°24 : l'effet de la reconnaissance sur l'encouragement des enquêtés au travail :**

Dans ce tableau nous présentons la répartition des fréquences relatives à l'effet de la reconnaissance sur l'encouragement au travail des enquêtés entre ceux qui proclament de la reconnaissance dans leur travail et ceux qui réclament cette dernière avec les degrés d'encouragement au travail.

<b>Encouragement au travail</b>	<b>Je me sens jamais encouragé</b>		<b>Je me sens Temps en temps encouragé</b>		<b>Je me sens assez souvent encouragé</b>		<b>Je me sens très souvent encouragé</b>		<b>total</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Avec reconnaissance</b>	<b>07</b>	<b>15.55</b>	<b>21</b>	<b>46.66</b>	<b>12</b>	<b>26.66</b>	<b>05</b>	<b>11.11</b>	<b>45</b>	<b>72.58</b>
<b>Sans reconnaissance</b>	<b>05</b>	<b>29.41</b>	<b>06</b>	<b>35.29</b>	<b>01</b>	<b>05.88</b>	<b>05</b>	<b>29.41</b>	<b>17</b>	<b>27.41</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>27</b>	<b>43.54</b>	<b>13</b>	<b>20.96</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

En premier lieu on remarque la fréquence la plus élevée est celle de ceux qui proclament de la reconnaissance de 46.66% avec un degré d'encouragement de temps en temps, contre 35.29% pour ceux qui réclament de la reconnaissance avec un degré d'encouragement de temps en temps, en deuxième lieu on constate les deux fréquences de 29.41% pour ceux qui réclament la reconnaissance avec des degrés d'assez souvent encouragé et de jamais encouragé, contre les fréquences relatives à ceux qui proclament de la reconnaissance avec un degré d'encouragement d'assez souvent par un taux 26.66% , suivit d'un degré de jamais encouragé présenter par un taux de 15.55% et un degré d'encouragement de très souvent avec un taux de 11.11%, enfin un faible taux de 05.88% pour ceux qui réclament de la reconnaissance avec un degré d'assez souvent encouragé.

Pour les totaux des degrés d'encouragement au travail, on trouve une fréquence dominante de 43.54% pour le degré d'encouragement de temps en temps encouragé, 20.96% pour le degré d'encouragement d'assez souvent encouragé, suivit de 19.35%

pour le degré de jamais encouragé et un taux de 16.12% pour le degré d'encouragement de très souvent encouragé.

On peut expliquer à travers les résultats de ce tableau que la reconnaissance est un facteur positif sur le degré d'encouragement au travail des enquêtés de la DRGB/SONATRACH, grâce aux promotions rétribuées et les formations destinées selon le mérite, on constate que le degré d'encouragement par les autres est représenté par un degré de temps en temps encouragé.

### Tableau n°25 : problèmes de santé chez les enquêtés selon l'âge :

Dans ce tableau, nous allons présenter les degrés des problèmes de santé des enquêtés de la DRGB selon les différentes tranches d'âge.

problèmes de santé ÂGE	J'ai jamais de problèmes de santé		Temps en temps j'ai de problèmes de santé		Assez souvent j'ai de problèmes de santé		Très souvent J'ai de problèmes de santé		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
[25-30 ans]	00	00	01	100	00	00	00	00	01	1.61
[31-36 ans]	02	20	06	60	02	20	00	00	10	16.12
[37-41 ans]	03	15.78	10	52.63	05	26.31	01	5.26	19	30.64
[42-46 ans]	02	13.33	06	40	03	20	04	26.66	15	24.20
[47-51 ans]	03	30	02	20	02	20	03	30	10	16.12
[52et plus]	02	28.57	03	42.58	00	00	02	28.57	07	11.90
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>27</b>	<b>43.54</b>	<b>13</b>	<b>20.96</b>	<b>10</b>	<b>16.12</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

On constate dans ce tableau que la tranche d'âge de [25-30ans] rencontre de temps en temps des problèmes de santé avec un taux de 100%, suivit par des fréquences nulles pour les autres degrés de santé. En deuxième lieu on trouve la

tranche d'âge de [31-36ans] ayant de temps en temps des problèmes de santé avec un taux de 60%, suivit de deux degrés de jamais ayant de problèmes et d'assez souvent ayant de problèmes de santé avec un taux de 20% pour chaque degré, enfin une fréquence nulle pour le degré de très souvent ayant de problèmes de santé. Troisième lieu on constate la tranche d'âge de [37-41ans] sous une fréquence de 52.63% avec un degré de temps en temps ayant de problèmes de santé et d'un taux de 26.31% pour le degré d'assez souvent ayant des problèmes, suivit d'un degré de jamais ayant de problèmes de santé avec un taux de 15.78% et d'un degré de très souvent ayant des problèmes de santé représentée par un taux faible de 5.26%. En quatrième lieu on trouve la tranche d'âge de [42-46ans] représenté avec un degré de temps en temps ayant des problèmes de santé avec un taux de 40% et un degré de très souvent ayant de problèmes de santé avec un taux de 26.66%, suivit d'une fréquence de 20% pour le degré d'assez souvent ayant de problèmes de santé et un faible taux de 13.33% relatif au degré de jamais ayant de problèmes de santé. Concernant la tranche d'âge de [47-51ans] on constate deux fréquences de 30% relatives au degré de jamais ayant de problèmes de santé et d'un degré de très souvent ayant de problèmes de cette dernière, suivit de deux fréquences de 20% pour les autres degrés de santé. Enfin la tranche d'âge de [52- et plus[ est notée sous une fréquence de 42.58% avec un degré de temps en temps ayant de problèmes de santé et un taux de 28.57% relatif aux deux degrés jamais et très souvent ayant de problèmes de santé, ainsi une fréquence nulle pour le degré d'assez souvent ayant de problèmes de cette dernière.

On constate à travers les résultats enregistrés dans ce tableau, concernant le degré de très souvent ayant de problèmes de santé, que la tranche d'âge de [47-51ans] est plus touchée par des problèmes de santé avec un taux de 30%, suivit par 28.57% pour la tranche de [52ans et plus [ et enfin celle de [42-46ans] avec un taux de 26.66%.

On peut déduire grâce à ces résultats obtenus, que le facteur d'âge a un effet sur la santé des enquêtés, cela s'explique par les fréquences enregistrées dans ce tableau de plus l'âge est élevé de plus cette personne est touchée par des problèmes de santé.

**Tableau n° 26: l'état des nerfs des enquêtés selon la situation d'état civil :**

Dans ce présent tableau nous présenterons l'étendue des nerfs des enquêtés selon leur état civil (célibataire, marié, divorcé).

État des nerfs / État civil	Je me sens jamais tendu sur les nerfs		Je me sens de temps en temps tendu sur les nerfs		Je me sens assez souvent tendu sur les nerfs		Je me sens très souvent tendu sur les nerfs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Célibataire</b>	00	00	00	00	05	25	15	75	20	32.52
<b>Marié</b>	00	00	20	47.61	16	38.09	06	14.28	42	67.74
<b>Divorcé</b>	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
<b>Total</b>	00	00	20	32.52	21	33.87	21	33.87	62	100

On constate dans ce tableau que la fréquence la plus élevée est de 75% présentée chez les célibataires avec un degré de très souvent tendu sur les nerfs, contre 47.61% pour les mariés avec un degré de temps en temps tendu sur les nerfs, suivit de degré d'assez souvent tendu sur les nerfs avec un taux de 38.09% relatif aux maries, contre 25% chez les célibataires de même degré des nerfs, enfin un taux de 14.28% pour les maries avec un degré de très souvent tendu sur les nerfs, pour le reste sont des fréquences nulles.

On peut dire à travers ces résultats obtenus dans ce tableau, que la situation matrimoniale des enquêtés a un impact sur leurs nerfs, on peut l'expliquer par la fréquence la plus remarquable chez les célibataires et la plus faible chez les maries avec le même degré relatif aux nerfs (très souvent tendu sur les nerfs), ainsi on peut justifier ce décalage entre les deux catégories avec la double responsabilité des enquêtés maries sur leur foyer et celle de leur travail.

**3-1 Discussion des résultats relatifs à la deuxième hypothèse :**

À l'instar des résultats obtenus, il nous est possible de confirmer notre deuxième hypothèse qui suppose que « les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, l'apprentissage et développement, l'autonomie, la qualité des relations et la reconnaissance, influent partiellement d'une manière positive sur la santé mentale des salariés de la DRGB/SONATRACH ».

Grâce aux différentes réponses qu'on a pu obtenir, suite aux propositions émises dans l'échelle de la santé mentale avec ces quatre degrés de jamais jusqu'à très souvent relatifs aux indicateurs de la santé mentale des enquêtés à savoir la pleine énergie au travail, la bonne humeur au travail, la maîtrise d'émotions, les troubles de mémoire, l'appréciation par les autres au travail et l'encouragement au travail. On peut déduire que ces indicateurs relatifs à la santé mentale des enquêtés sont représentés par un degré de temps en temps en bonne santé, cela s'explique par l'insuffisance d'une seule visite médicale par an qui était organisée par la direction de la DRGB et les manques de programmes de santé au sein de cette dernière (suivi médical rigoureux). Concernant l'effet des caractéristiques relatives au sens du travail, on remarque que l'utilité sociale du travail est l'autonomie au travail ne sont pas confirmés dans cette hypothèse par contre les autres caractéristiques du sens du travail (la rectitude morale, l'apprentissage et développement personnel, la qualité des relations et la reconnaissance) sont confirmées partiellement suite aux réponses des enquêtés sur leur état de santé via les indicateurs suivants( la bonne humeur la maîtrise d'émotions, l'encouragement au travail et l'appréciation des autres au travail. Concernant les données personnelles des enquêtés qu'on a vérifié sur les indicateurs de la santé mentale (les problèmes de santé, l'état des nerfs), on déduit que l'âge a un effet sur la santé des enquêtés ainsi que leur situation matrimoniale influe sur les nerfs tendus des enquêtés, on constate que les plus âgés rencontre plus de problèmes de santé que les autres ainsi les moins âgés ont des nerfs tendre que le plus âgés. Pour les autres indicateurs relatifs à la santé des salariés on a consacré un tableau dans l'annexe n°2 (voir tableau n°1) qui comporte les degrés de ces indicateurs, qui sont représentés sous

un degré dominant de temps en temps à savoir ( se sentir seul, emporté(e) contre quelqu'un ou quelque chose, ressenti des peurs ou des craintes, sentez agité(e) ou nerveux (se) intérieurement, se sentez négatif (ve) envers les autres, se sentez facilement contrarié ou irrité, se fâchez pour des choses sans importance, avoir des difficultés à prendre des décisions.

À l'aide de ces résultats obtenus, on peut confirmer notre deuxième hypothèse partiellement, car la santé des salariés est représentée sous un degré de temps en temps pour tous les indicateurs relatifs à la santé mentale.

#### 4- Analyse et interprétation de la troisième hypothèse relative à l'impact des caractéristiques du sens du travail sur l'engagement affectif des salariés de la DRGB/SONATRACH.

Dans cette partie nous présenterons l'effet des caractéristiques du sens du travail tels que la l'utilité sociale du travail, la rectitude morale au travail, l'apprentissage et développement personnel, l'autonomie, la qualité des relations, et la reconnaissance, sur l'engagement affectif des enquêtés au travail avec leur degré d'engagement envers leur entreprise.

**Tableau N°27: l'effet de l'utilité sociale du travail sur l'engagement affectif des enquêtés.**

engagement affectif Utilité sociale	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		TOTALE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
travail utile	00	00	00	00	01	3.57	04	14.28	23	82.14	28	45.16
travail Non utile	00	00	01	2.94	08	23.52	05	14.70	20	58.82	34	54.83
<b>TOTAL</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>01</b>	<b>1.61</b>	<b>09</b>	<b>14.51</b>	<b>09</b>	<b>14.51</b>	<b>43</b>	<b>69.35</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Ce tableau nous présente l'effet de l'utilité sociale du travail sur l'engagement affectif des enquêtés, entre ceux qui perçoivent l'utilité de leur travail et ceux qui pensent que leur travail est non utile avec les degrés d'engagement affectif relatifs aux avis des enquêtés.

On constate une fréquence élevée de 8214% pour un travail utile avec un degré de tout à fait engagé, contre celle d'un travail non utile du même degré avec un taux de 58.82% suivit par deux degrés de la même catégorie avec un taux de 23.52% pour assez engagé et un degré de très engagé par un taux de 14.70%, autres fréquences relatives à un travail utile par 14.28% pour le degré très engagé et 03.75% pour le degré assez engagé, contre une fréquence faible pour un travail non utile avec un degré d'un peu engagé par un taux de 2.94%, enfin des

fréquences nulles pour le degré pas du tout engagé pour les deux catégories. On présente ici les fréquences obtenues pour les totaux relatifs aux degrés de l'engagement affectifs des enquêtés qui sont réparties comme suit : un taux de 69.35% pour tout à fait engagé, suivit de degrés de très engagé et assez engagé avec un taux de 14.51%.enfin un faible taux de 1.61% pour le degré d'un peu engagé et un taux nul pour le degré pas du tout engagé.

Suite aux résultats obtenus on peut déduire que l'utilité sociale du travail à un impact positif sur l'engagement affectif des enquêtés avec un degré de tout à fait engagé, ça s'explique par l'avis des salariés qui trouvent de l'utilité sociale du travail dans l'exercice de leur emploi sont plus engagés affectivement pour leur entreprise et ayant un fort sentiment d'attachement, par contre ceux qui ne trouvent pas d'utilité sociale du travail dans leur travail sont moins engagés.

**Tableau N°28 : l'effet de la rectitude morale sur l'engagement affectif des enquêtés :**

engagement affectif Rectitude morale	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		TOTALE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
existe	00	00	00	00	00	00	04	11.11	32	88.88	36	58.06
N'existe pas	00	00	04	15.38	16	61.63	05	13.23	01	3.83	26	41.06
TOTAL	00	00	04	6.45	16	25.80	09	14.51	33	53.22	62	100

Ce tableau montre l'effet de la rectitude morale sur l'engagement affectif des enquêtés entre ceux qui disent que la rectitude morale existe dans leur travail et ceux qui disent que la rectitude morale n'existe pas dans le travail qu'ils exercent avec l'avis des salariés selon leur degré d'engagement affectif.

On regarde à travers les fréquences enregistrées dans ce tableau que la plus élevée est celle de 88.88% pour ceux qui disent que la rectitude morale existe avec un degré de tout à fait engagé, contre les fréquences relatives à ceux qui disent que la rectitude morale n'existe pas dans leur travail avec des taux variant d'un degré à l'autre on trouve celui d'assez engagé avec un pourcentage de 61.53%, suivit de celui d'un peu engagé avec 15.83% et pour le degré très engagé avec un taux de 13.23%. En deuxième lieu, ceux qui disent que la rectitude morale existe dans leur travail on remarque un degré engagement affectif de très engagé avec un taux de 11.11%, un faible taux pour ceux qui disent que la rectitude morale n'existe pas dans leur travail avec un degré de tout à fait engagé p de 3.83%. Enfin des fréquences nulles pour les deux catégories avec le degré pas du tout engagé.

Concernant les totaux enregistrés dans ce tableau relatif à l'engagement affectif, on note un degré de tout à fait engagé avec un taux de 53.22%, suivit par le degré assez engagé avec un taux de 25.80%, enfin un taux de 14.51% pour le degré très engagé et 6.54% pour le degré un peu engagé, enfin un taux nul pour le degré pas du tout engagé.

On peut déduire à l'égard des résultats obtenus dans ce tableau, que la rectitude morale joue un rôle important par son impact positif sur l'engagement affectif des enquêtés de la DRGB/SONATRACH, tout ça se traduit avec la fréquence la plus élevée enregistrée pour ceux qui disent que la rectitude morale existe dans leur travail, avec un degré de tout à fait engagé c'est-à-dire il sont fort engagés affectivement, par contre ceux qui nient l'existence de la rectitude morale dans leur travail sont moins engagés.

**Tableau N°29 : l'effet de l'apprentissage et le développement personnel sur l'engagement affectif des enquêtés.**

Engagement affectif App et DEV	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		TOTALE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Permit l'app DEV	00	00	00	00	02	4.08	01	2.40	46	93.87	49	79.03
Ne permet pas l'app et DEV	00	00	06	46.15	07	53.84	00	00	00	00	13	20.96
TOTAL	00	00	06	9.67	09	14.51	01	1.61	46	74.19	26	100

- ❖ App : apprentissage
- ❖ DEV : développement

Ce tableau montre les fréquences qui correspond à l'effet de l'apprentissage et développement personnel sur l'engagement affectif des enquêtés entre ceux qui disent que leur travail permet l'apprentissage et développement personnel et ceux qui disent qu'il ne permet pas l'apprentissage et développement personnel, avec les degrés relatifs à l'engagement affectif à savoir de pas du tout engagé jusqu'à tout à fait engagé.

On voit que la fréquence la plus haute est celle de ceux qui disent que leur travail permet de l'apprentissage et développement personnel par un degré de tout à fait engagé avec 93.87%, contre ceux qui disent le contraire par un degré d'assez engagé avec un taux de 53.84% et un degré un peu engagé avec 46.15%, suivit des fréquences faibles pour ceux qui disent qu'il permet avec un degré assez engagé par un taux de 4.08% et un degré de très engagé avec un taux de 2.40%, enfin des fréquences nulles pour les deux types.

Concernant les fréquences relatives aux totaux enregistrés pour chaque degré de l'engagement affectif sont : 74.19% pour le degré tout à fait engagé et 14.51% pour le

degré d'assez engagé, suivit de degré un peu engagé avec un taux de 9.67% et un degré de très engagé avec 1.61%, enfin un taux nul pour le degré pas du tout engagé.

Suite aux résultats générés dans ce tableau on peut argumenter que l'apprentissage et développement personnel influent positivement sur l'engagement affectif des enquêtés avec un degré de tout à fait engagé, cela veut dire que les enquêtés qui trouvent que leur travail permet un meilleur apprentissage et développement personnel sont plus engagés affectivement à leur entreprise, que ceux qui disent l'inverse manifestes un faible engagement envers leur entreprise qui les emploie.

**Tableau N°30 : l'effet de l'autonomie sur l'engagement affectif des enquêtés.**

Ce présent tableau nous montre la répartition des fréquences relatives à l'effet de l'autonomie entre ceux qui sont autonomes dans leur travail et ceux qui ne sont pas autonomes sur leur l'engagement affectif des enquêtés de la DRGB/SONATRACH.

engagement affectif autonomie	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		TOTALE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
avec Autonome	00	00	00	00	05	16.66	10	33.33	15	50	30	48.38
sans autonomie	00	00	01	3.12	03	9.37	15	46.87	13	40.62	32	51.61
TOTAL	00	00	01	1.61	08	12.90	25	40.32	28	45.16	62	100

D'après ce tableau on remarque une fréquence plus élevée de 50% chez ceux qui sont autonomes avec un degré d'engagement de tout à fait engagé, contre deux fréquences présentées chez ceux qui ne sont pas autonomes la première est de 46.87% pour le degré très engagé et 40.62% pour le degré tout à fait engagé. On deuxième lieu on constate deux autres fréquences chez ceux qui sont autonomes une de 33.33% pour le degré très engagé et 16.66%

pour le degré d'assez d'accord, contre celles qui ne sont pas autonomes avec le degré d'assez engagé présenté par un taux de 9.37%, suivit d'un degré d'un peu engagé avec un taux de 3.12%, enfin sont des fréquences nulles pour le degré pas du tout engagé.

Pour les totaux des degrés relatifs à l'engagement affectif ses fréquences sont partagées par cet ordre de 45.16% pour le degré de tout à fait engagé, 40.32% pour le degré très engagé, suivit d'un degré d'assez engagé avec un taux de 12.90%, enfin des faibles taux relatifs à un degré d'un peu engagé par 1.61% et d'un taux nul pour le degré pas du tout engagé.

À l'instar des résultats obtenus dans ce tableau, on peut dire que l'effet de l'autonomie est positif sur l'engagement affectif des enquêtés avec un degré dominant de tout à fait engagé. On explique cela avec la marge d'autonomie qui trouvent les salariés dans leur travail ce qui renforce leur engagement affectif envers leur entreprise qui les emploie, par contre ceux qui ne sont pas autonomes, sont moins engagés affectivement.

**Tableau N°31 : l'effet de la qualité des relations sur l'engagement affectif des enquêtés.**

Dans ce tableau nous décrivons les fréquences relatives à l'effet de la qualité des relations sur l'engagement affectif des enquêtés, entre les bonnes et les mauvaises relations avec les degrés variant de l'engagement affectif.

engagement affectif Qualité de relations	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		TOTALE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>bonnes relations</b>	00	00	00	00	00	00	05	15.15	28	84.84	33	53.22
<b>Mauvaises relations</b>	00	00	10	34.48	15	51.72	04	13.79	00	00	29	46.77
<b>TOTAL</b>	00	00	10	16.12	15	24.9	09	14.51	28	45.16	62	100

En premier lieu on découvre la fréquence la plus élevée de 84.84% relative aux bonnes relations avec un degré de tout à fait engagé, contre celle de 51.72% pour les mauvaises relations avec un degré de tout à fait engagé, suivit d'un taux de 34.48% pour la même catégorie avec un degré d'un peu engagé. En second lieu on trouve celle des bonnes relations avec 15.15% pour le degré très engagé et 13.79% pour les mauvaises relations avec le même degré, enfin le reste des fréquences sont nulles. Pour les fréquences relatives aux totaux des degrés de l'engagement affectif sont distribués dans ce tableau comme suit : une fréquence de 45.16% pour le degré tout à fait engagé, 24.19% pour le degré d'assez engagé, suivit 16.12% pour le degré un peu engagé et 14.51% pour le de engagé, enfin un taux nul pour le degré pas du tout engagé.

Suite aux résultats obtenus dans ce tableau, on peut déduire que la qualité des bonnes relations influe positivement sur l'engagement affectif des enquêtés avec un degré de tout à fait engagé et une fréquence nulle pour le degré pas du tout engagé, ce qui explique un sentiment d'engagement affectif chez ceux qui trouvent leur travail s'effectue dans un milieu des bonnes relations avec leurs supérieurs et collègues, par contre ceux qui réclament les mauvaises relations sont moins engagés effectivement dans leur entreprise.

**Tableau N°32 : l'effet de la reconnaissance sur l'engagement affectif des enquêtés**

Dans ce tableau nous montrons l'effet de la reconnaissance sur l'engagement affectif des enquêtés, entre ceux qui proclament de la reconnaissance et ceux qui réclament la reconnaissance avec les degrés de l'engagement affectif.

Engagement affectif reconnaissance	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		TOTALE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Reconnaissance</b>	00	00	00	00	16	35.55	24	53.33	05	11.11	45	72.58
<b>sans reconnaissance</b>	00	00	00	00	06	35.29	08	47.05	03	17.64	17	27.41
<b>TOTAL</b>	00	00	00	00	22	35.48	32	51.61	08	12.90	62	100

On remarque une fréquence plus haute de 53.33% pour ceux qui proclament de la reconnaissance avec un degré de tout à fait engagé, contre un taux de 47.05% pour ceux qui réclament la reconnaissance avec un degré de très engagé, suivit d'un taux de 35.55% pour ceux qui proclament la reconnaissance avec un degré d'assez engagé, contre le même degré pour ceux qui la réclament avec un taux de 35.29%, en trouve un taux faible de 17.64% pour ceux qui réclament la reconnaissance avec un degré de tout à fait engagé contre 11.11% pour ceux qui proclame de la reconnaissance avec un degré tout à fait engagé, enfin sont des fréquences nulles. Concernant les fréquences des totaux relatifs aux degrés de l'engagement affectif sont répartis comme suit : en premier lieu viens un taux de 53.61% pour le degré très engagé, suivit d'un degré d'assez engagé avec un taux de 35.48%, en deuxième lieu on trouve un degré de tout à fait engagé avec un taux de 12.90%, pour les deux autres degrés sont nuls.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on peut déduire que la reconnaissance influe positivement sur l'engagement affectif des enquêtés avec un degré très engagé, ce qui explique par les enquêtés qui trouve de la reconnaissance dans leur travail sont plus engagés affectivement, par contre ceux qui réclament de la reconnaissance sont peu engagés effectivement envers leur entreprise.

**Tableau n°33 : l'engagement affectif des enquêtés selon le sexe :**

Dans ce tableau nous allons montrer l'engagement avec les degrés d'engagement des enquêtés selon la catégorie de sexe.

engagement affectif sexe	Pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		totale	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	00	00	03	6.38	04	8.51	01	2.12	40	85.10	47	75.80
Féminin	00	00	03	20	05	33.33	00	00	07	46.66	15	24.20
total	00	00	06	9.67	09	14.51	01	1.16	47	74.19	62	100

Dans ce présent tableau, on constate une fréquence plus élevée de 85.10% pour le sexe masculin avec un degré de tout à fait engagé, contre un taux de 46.66% pour le sexe féminin avec un degré de tout à fait engagé, suivit de deux fréquences relatives au sexe féminin avec un degré d'engagement affectif d'assez engagé représenté avec un taux de 33.33%, et un degré d'un peu engagé avec un taux de 20%, contre celles relatives au sexe masculin avec un taux de 8.16% par un degré d'assez engagé et 6.38% pour le degré d'un peu engagé ainsi 2.12% pour le degré très engagé, enfin des fréquences nulles pour les deux sexes.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on constate que le sexe masculin est plus engagé affectivement dans leur travail que le sexe féminin.

**Tableau n°34 : l'engagement affectif des enquêtés selon l'ancienneté professionnelle :**

Dans ce tableau nous allons montrer le degré d'engagement des enquêtés selon l'ancienneté professionnelle acquise au sein de l'entreprise BRGB, dont l'ancienneté professionnelle est répartie en six catégories.

Engagement affectif ancienneté professionnelle	pas du tout engagé		Un peu engagé		Assez engagé		Très engagé		Tout à fait engagé		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
[1-5ans]	00	00	01	10	03	30	04	40	02	20	10	16.12
[6-10ans]	00	00	04	20	02	10	02	10	12	60	20	32.25
[11-15ans]	00	00	00	00	02	25	01	12.5	05	62.5	08	12.90
[16-20ans]	00	00	01	8.33	03	25	02	16.66	06	50	12	19.35
[21-25ans]	00	00	00	00	02	25	01	12.5	05	62.5	08	12.90
[26ans et plus [	00	00	00	00	00	00	02	50	02	50	04	06.45
<b>Total</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>06</b>	<b>9.67</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>12</b>	<b>19.35</b>	<b>32</b>	<b>51.61</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

On constate dans ce présent tableau que les fréquences les plus dominantes sont de 62.5%, relatives aux catégories de l'ancienneté professionnelle de [11-15ans] et celle de [21-25ans] avec un degré d'engagement affectif de tout à fait engagé, contre la catégorie de [6-10ans] avec un degré de tout à fait engagé, suivit par les deux catégories de [16- 20ans] et [26ans et plus [ avec un taux de 50% pour chaque catégorie et un degré d'engagement affectif de tout à fait engagé, enfin la catégorie de [1-5ans] avec un pourcentage de 10% et un degré de tout à fait engagé, par contre les autres degrés d'engagement affectif sans présentés par des fréquences moins élevées que le degré de tout à fait engagé, on signale encore la fréquence nulle pour le degré de pas du tout engagé avec une fréquence nulle. Suite aux totaux enregistrés dans ce tableau on remarque le taux le plus élevé est représenté par le degré de tout à fait engagé avec un pourcentage de 51.61%, par contre le degré pas du tout engagé est noté sous une fréquence nulle.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on peut déduire que le facteur de l'ancienneté professionnelle est confirmé comme l'un des facteurs qui influe positivement sur l'engagement affectif des salariés, de plus l'ancienneté professionnelle soit élevée de plus l'engagement affectif des salariés augmente, cela s'explique par l'attachement à l'entreprise et les années consacrées pour le bien de l'organisation.

#### **4-1 Discussion des résultats de la troisième hypothèse :**

Après avoir exposé les résultats obtenus, il nous est possible de confirmer la troisième hypothèse traitée auparavant, qui suppose que les caractéristiques relatives au sens du travail influent positivement sur l'engagement affectif des salariés de la DRGB/ SONATRACH.

On a pu donc vérifier l'impact positif des caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail,

l'apprentissage et développement, l'autonomie, la qualité des relations et la reconnaissance sur l'engagement affectif des salariés de la DRG/SONATRACH. Cela est confirmé par les réponses qu'on a pu obtenir aux différentes questions qu'on a posé aux enquêtés sur l'impact des caractéristiques du sens du travail sur leur engagement affectif, on constate que l'utilité sociale du travail a un impact positif sur l'engagement affectif des enquêtés avec 82.14% qui confirme cet effet avec un degré de tout à fait engagé et que personne 0% pour le degré pas du tout engagé (**voir le tableau n° 27**).

Concernant l'effet de la rectitude morale du travail est représentée avec un degré de tout à fait d'accord et un pourcentage de (88.88%) pour ceux qui confirment l'existence de cette caractéristique dans leur travail, sans aucune confirmation pour le degré pas du tout engagé. Un fort pourcentage de (93.87%) relatif à l'apprentissage et développement avec un degré de tout à fait engagé, et zéro réponses pour le degré pas du tout engagé ce qui confirme l'impact positif de cette caractéristique sur l'engagement affectif des salariés, une autre caractéristique est confirmée dans cette hypothèse avec un pourcentage de 84.84% relatif à la qualité des relations avec un degré d'engagement affectif de tout à fait engagé et un taux nul pour le degré de pas du tout engagé. Deux autres caractéristiques sont confirmées avec une fréquence moyenne relative à l'autonomie et la reconnaissance avec un degré de tout à fait engagé et aucune personne (0%) pour le degré pas du tout engagé. Pour plus d'informations sur le degré d'engagement affectif des enquêtés voir le tableau relatif à l'engagement affectif consacré en annexe n°2 (voir tableau n°2). Ainsi dans cette analyse on constaté que le sexe masculin est plus engagé affectivement envers leur entreprise avec un degré de tout à fait engagé, par rapport au sexe féminin qui est moins engagé affectivement envers l'entreprise suite au double travail assurer par les femmes celui de l'entreprise et celui du foyer. On a réussi encore a dégagé un autre facteur qui stimule l'engagement affectif des enquêtés qui est l'ancienneté professionnelle qui s'explique par la voix les années passées au sein de la DRGB, et de plus cette dernière est élevée, car de plus on trouve un degré d'engagement de tout à fait engagé augmente, sauf ceux qui sont près de partir en retraite est cela à cause de leurs nombreuses années de services dans cette entreprise. (**Voir tableau n°34**)

Donc à travers les résultats qu'on a obtenus dans notre présente étude on confirme notre troisième hypothèse ainsi de vérifier l'engagement affectif chez les salariés de la DRGB/SONATRACH est suscité par les caractéristiques du sens du travail.

*Discussion*  
*Des résultats*  
*de l'étude*

**5-Discussion des résultats de l'étude :**

D'après notre étude effectuée sur l'impact des caractéristiques relatives au sens du travail, telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, l'apprentissage et développement, l'autonomie, la qualité des relations et la reconnaissance sur la santé mentale et l'engagement affectif des salariés de la DRGB/SONATRACH, il nous est possible d'arriver aux résultats positifs qui confirment nos trois hypothèses.

En premier lieu cette étude est parvenue à confirmer l'hypothèse qui stipule que « les caractéristiques relatives au sens du travail telles que l'utilité sociale du travail, la rectitude morale, l'apprentissage et développement, l'autonomie, la qualité des relations et la reconnaissance influent positivement sur les représentations qui se font les salariés de la DRGB / SONATRACH de leur travail », on est arrivé à confirmer quatre caractéristiques relatives au sens du travail sur six, deux ne sont pas confirmées il s'agit de l'utilité sociale du travail et de l'autonomie, en termes de majorité on a procédé à confirmer notre hypothèse à base de ces quatre caractéristiques (la rectitude morale du travail, l'apprentissage et le développement personnel, la qualité des relations et la reconnaissance au travail) qui influent positivement sur les représentations que se font les salariés de leur travail comme activité de nature agréable, ainsi on constate que le salaire est le niveau de scolarité des enquêtés influent positivement sur leurs représentations vis-à-vis du travail (voir tableaux n°11 à 18)

En ce qui concerne la deuxième hypothèse qui suppose que « les caractéristiques relatives au sens du travail influent positivement sur la santé mentale des salariés de la DRGB », on constate que l'état de santé mentale représenté par ses indicateurs à savoir la pleine énergie au travail, la bonne humeur au travail, la maîtrise d'émotions, les troubles de mémoire, l'appréciation par les autres au travail et l'encouragement au travail. On peut déduire que ces indicateurs relatifs à la santé mentale des enquêtés sont représentés par un degré de temps en temps en bonne santé, ainsi le rôle qui joue les deux facteurs (âge et l'état civil des enquêtés) ont un impact sur les problèmes de santé d'une façon générale et impact sur les nerfs au travail ainsi pour d'autres indicateurs cités dans l'annexe n°2 ( tableau n°1), à savoir ( se sentir seul, emporté(e) contre quelqu'un ou quelque chose, ressenti des peurs ou des craintes,

sentez agité(e) ou nerveux (se) intérieurement, se sentez négatif (ve) envers les autres, se sentez facilement contrarier ou irriter, se fâchez pour des choses sans importance, avoir des difficultés à prendre des décisions sont représentés avec un degré de temps en temps en bonne santé. Enfin on confirmé notre hypothèse partiellement, car l'utilité sociale du travail et l'autonomie au travail ne sont pas confirmées dans cette partie. (voir les tableaux n°19 à 26)

En dernier lieu, en ce qui concerne la troisième hypothèse, qui suppose que « les caractéristiques relatives au sens du travail influent positivement sur l'engagement affectif des salariés de la DRGB/ SONATRACH », suite aux résultats obtenus dans cette partie de notre étude, on confirme notre troisième hypothèse grâce aux fréquences positives enregistrées sous l'effet des caractéristiques du sens du travail sur l'engagement affectif avec un degré dominant de tout à fait engagé pour toutes les caractéristiques, on arrive à dégager que le sentiment d'attachement à l'entreprise avec un taux de (90.32%) est plus dominant avec un degré de tout à fait d'accord, ainsi la volonté de finir la carrière dans cette entreprise et se sentir membre à part entière dans l'entreprise avec un degré de tout à fait d'accord pour ces dernières. Enfin aucune personne pour le degré de pas du tout engagé, (voir les tableaux n°27 à 34) pour savoir plus sur les autres réponses relatives à l'engagement calculé et moral, on a consacré un tableau pour chaque engagement dans l'annexe n°2. (Voir les tableaux 3-4)

# *Conclusion*

### Conclusion

On a démontré à travers ce présent travail que les caractéristiques relatives au sens du travail ont un impact positif sur les représentations que se font les salariés de la DRGB/SONATRACH, vis-à-vis de leur travail, sur leur santé mentale et leur engagement affectif

Donc à partir de notre étude pratique au sein de la DRGB, on a constaté que les caractéristiques relatives au sens du travail influent positivement sur les représentations des salariés vis-à-vis de leur travail, ainsi la corrélation de six caractéristiques a une grande importance aux yeux des salariés de considérer leur travail comme activité de nature agréable qui développe chez eux un comportement positif dans l'accomplissement de leurs tâches, car ce travail se fait avec amour et conviction, encore un autre effet partiellement positif sur la santé mentale des salariés engendrer sous l'effet de la corrélation des caractéristiques relatives au sens du travail, de plus ces caractéristiques sont bien corrélées entre elles de plus le bien-être des salariés est garanti et la détresse psychologique sera absente.

Comme aussi, l'effet des caractéristiques du sens du travail ayant un rôle important et une valeur remarquable sur le degré d'engagement affectif des salariés, après avoir exposé les différentes fréquences nous pouvons dire que la majorité des enquêtés ayant un engagement affectif d'un degré de tout à fait engagé, qu'ils développent des comportements positifs envers leur entreprise, ils s'adaptent très facilement à leur travail, ainsi ils accordent une loyauté et une attention de finir leur carrière au sein de cette entreprise, grâce au sentiment d'attachement à cette organisation.

Et de même, on trouve des salariés qui s'engagent normativement et ça s'explique par l'expression de rester dans l'entreprise, et aussi d'une minorité des salariés qui s'engagent continuellement avec une difficulté de quitter cette entreprise, le fait de rester dans l'entreprise parce qu'ils en ont besoin.

Suite, à l'analyse effectuée sur notre problématique on a constaté que certaines caractéristiques relatives au sens du travail n'ont pas bien confirmé dans les deux premières hypothèses à savoir l'utilité sociale du travail et l'autonomie, pour bien rendre la corrélation des caractéristiques du sens du travail plus positives sur la santé mentale et l'engagement affectif des salariés de la DRGB/SONATRACH nous suggèrerons certaines préconisations pour que leur travail ait un sens, il doit également procurer du plaisir à la personne qui l'effectue. Pour cela, il doit correspondre à ses champs d'intérêt, faire appel à ses compétences, stimuler le développement de son potentiel et lui permettre d'atteindre ses objectifs de manière efficace. Il importe de veiller à la qualité des décisions et de promotion, à l'efficacité des programmes de formation et à la participation des employés aux décisions concernant l'organisation de leur travail.

Autres conditions pour que le travail ait un sens, il doit aussi permettre à l'individu qui le fait d'exercer ses compétences et son jugement, de faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes et d'avoir voix au chapitre quant aux décisions qui le concernent. Pour cela, il importe d'instaurer des pratiques de gestion qui promeuvent la confiance dans les organisations. Cela nécessite également la restauration de la dignité humaine dans les pratiques managériales contemporaines. il doit être fait dans un milieu qui stimule le développement de relations professionnelles positives, faire un travail qui permet d'avoir des contacts intéressants, des bonnes relations avec les autres, de développer une complicité avec ses collègues, d'exercer son influence dans son milieu.

Les gestionnaires doivent veiller à la qualité des relations dans leur service, par leurs propres attitudes et leurs comportements, ils donnent l'exemple. Ils doivent aussi avoir le courage de fixer les règles de bonne conduite au sein de leur équipe, encourageant tout un chacun à se respecter et à tenir ses engagements.

*La liste*  
*Bibliographique*

# *Annexes*

## Références bibliographique

### **A- Les ouvrages :**

- 1-CLAUDE Fabre, *les conséquences humaines des restructurations*, édition, l'harmattan, Paris, 1997.
- 2-DEJOURS, Christophe, *Travail, usure mentale*. Edition, Bayard, Paris, 2010.
- 3-Fontaine R, *Manuel de psychologie du vieillissement*, édition, Dunod, Paris 1999.
- 4-GORZ, André, *Métamorphoses du travail*, Edition, Gallimard, Paris, 1988.
- 5-OCDE, *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi, Santé mentale et emploi*, Éditions, OCDE, 2012.

### **B- Les ouvrages méthodologiques :**

- 1-ANGERS Maurice, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines* ; édition, Casbah, Alger, 1997.
- 2-BOUDON Raymonde, *des méthodes en sociologie*, Puf, Paris 1970.
- 3-GRAWITZ Madeleine, *lexique des sciences sociales*, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, paris, 2002.

### **C- dictionnaires et encyclopédies :**

- 1-HENRI, Matté de Boislandelle, *dictionnaire de gestion (vocabulaire, concepts et outils)*, 3<sup>ème</sup> édition, economica, Paris, 1998.

### **D- les revues :**

- 1-DOMINIQUE Besson, Asma Ayari Gharbi, *La méthodologie qualitative pour la recherche en santé mentale au travail*, Actes du 2ème colloque international francophone sur les méthodes qualitatives 25 et 26 juin 2009 à Lille.
- 2- JEAN-PIERRE, brun, *évaluation de la santé mentale au travail, une analyse de gestion des ressources humaine*, revue IRSST n°342, Aout 2003, Québec.
- 3- MORIN, Estelle M. *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. Études et recherches, santé psychologique*, N°543, HEC Montréal, 2006.
- 4- MORIN, Estelle M. *Objectif Prévention*, volume 31, N° 2, HEC Montréal 2008.

5- ROLLAND J.P, *Le Bien-Être subjectif*, une revue de questions\_, 1,5-21, *Pratiques psychologiques*, 2000.

6-MORIN, Estelle M. *Donner un sens au travail*. Université Laval, 2006.

7-PASCAL paillé, les comportements de citoyenneté organisationnelle, *Le travail humain*, 2008/1 Vol. 71

8-SILVA DOS SANTOS, Reinaldo, *La perte de sens du travail et les conséquences sur la santé*, 2ème Congrès TRANSFORMARE 19-20 mars 2012, Paris.

### **E- Mémoires et thèses :**

1-ELENA Stoeva, *La qualité des relations employés – supérieur et l’engagement organisationnel*, HEC MONTRÉAL, Août 2006

2-MARIE-ÈVE Hébert, *La pratique de l’ergothérapeute au sein d’une équipe de santé mentale de 1ère ligne adulte en CSSS dans le contexte actuel de réorganisation des services*, Université de Montréal, décembre 2008

3-MARIE-CLAUDE Décarie, *Étude de la relation entre l’engagement organisationnel et la détresse psychologique chez les travailleurs et les travailleuses*, Université de Montréal, Mai, 2010.

4-NATHALIE jomphe, *les pratiques pour la santé des employés et l’engagement organisationnel: le cas d’un programme de santé et mieux-être*, université du québec à montréal, mai 2008.

### **F- Site internet :**

1-webmestre @ mémoire online.com

2-.<http://www.santepsy.ulaval.ca.pdf> (accès le 10 septembre, 2013)

3-[http://www.philippe.davezies.free.fr/Souffrance\\_risque\\_organisationnel\\_2004](http://www.philippe.davezies.free.fr/Souffrance_risque_organisationnel_2004) (accès le 18 Février, 2013),

Annexe n°01 : questionnaire

**Université Abderrahmane mira de Bejaia**  
**Faculté des lettres et sciences humaines**  
**Département des sciences sociales**  
**Options sociologie du travail et des ressources humaines**

**Sous le thème**

**« Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel »**

Ce questionnaire entre dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle, en vue d'obtenir un diplôme de master en sciences humaines et sociales, option sociologie du travail et des ressources humaine.

Il est destiné aux salariés de la DRGB/SONATRACH, dans le but de mesurer l'impact des caractéristiques du sens du travail sur la santé mentale et l'engagement affectif des salariés.

Il nous semble utile de vous rassurer que l'anonymat est garantie, et que les informations ne seront utilisés que pour des fins purement scientifique.

Pour cette raison, nous vous prions de bien vouloir reprendre avec sincérité pour que notre étude atteigne son cadre objectif scientifique.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration et veuillez croire l'expression de notre grand respect.

## **QUESTIONNAIRE**

### **Première partie : Renseignements personnels**

1. Age..... ans

2. Sexe : masculin  féminin

3. Niveau de scolarité que vous avez atteint ?

Primaire  moyens

Secondaires  universitaires

4. votre état civil :

Célibataire

marié(e)

Séparé(e) ou divorcé(e)

5. Type d'emploi :

• permanent

• temporaire

6. Votre salaire est entre :

• 20,000.00DA et 30, 000,00DA

• 31,000.00DA et 40, 000,00DA

• 41,000.00DA et 50, 000,00DA

• AUTRES.....DA

7. expérience acquise :.....Années

### **Deuxième partie : l'avis des salariés vis à vis de la santé et de l'engagement organisationnel dans l'entreprise.**

8. votre entreprise se préoccupe t-elle de votre santé au travail ?

OUI  NON

Dans les deux cas de réponse justifiez :.....

.....  
.....

9. Eté vous engagé affectivement dans votre travail ?

OUI  NON

Dans les deux cas de réponse justifiez :.....

### **Annexes n°01 : questionnaire**

10. comment évaluez-vous votre satisfaction vis-à-vis de la nature de votre travail ?

Très satisfait  moyennement satisfait.  Pas du tout satisfait

Dans tout les cas de réponse justifiez :.....

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

**Troisième partie : questions relatives aux représentations des salariés vis-à-vis de leur travail.**

- Qu'est ce que représente votre travail pour vous ? Cocher les réponses qui correspondent à votre opinion avec un (x)

11. Cela vous permet de vous améliorer.
12. Cela ajoute de la valeur a quelque chose.
13. Vous avez un sentiment d'appartenance.
14. Vous devez le faire.
15. Vous devez le rendre compte
16. Vous recevez un salaire pour le faire.
17. Cela fait partir de vos taches.
18. Vous le faite dans un lieu donné.
19. Vous le faite selon des horaires déterminées.
20. Quelqu'un vous dit ce que vous avez a faire.
21. C'est physiquement exigeant.
22. C'est moralement exigeant.

**Quatrième partie : questions relatives au sens du travail.**

- Cochez avec un (x) les cases qui reflètent le mieux l'importance de chaque énoncé qui correspond à votre travail.

23. Votre travail correspond à vos intérêts et à vos compétences.
24. Votre travail vous permet d'apprendre ou de vous perfectionner.
25. Votre travail vous permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes.
26. Votre travail se fait dans un milieu qui respecte les personnes.
27. Votre travail se fait d'une manière qui respecte les valeurs humaines.
28. Votre travail vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.
29. Votre travail se fait de manière efficace.
30. Votre travail vous permet de prendre des initiatives pour améliorer vos résultats.
31. Votre travail est utile à la société.
32. Votre travail vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.
33. Votre travail vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.
34. Votre travail est un travail qui respecte votre vie privée.
35. Dans votre travail vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace.
36. Dans votre travail vous avez du plaisir à le faire.
37. Votre travail se fait dans un esprit d'équipe.

38. Votre travail se fait dans un environnement sain et sécuritaire.
39. Où l'on reconnaît vos compétences.
40. Dont la charge est ajustée à vos capacités.
41. Où l'on reconnaît vos résultats.
42. Dont les objectifs sont clairs.
43. Qui sert à quelque chose.
44. Qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres.

**Cinquième partie : questions relatives à la santé mentale.**

- Les questions suivantes portent sur divers aspects de votre santé et la façon dont vous vous sentez. Pouvez-vous nous dire avec quelle fréquence les événements suivants se sont produits ? Encercler la fréquence qui convient à votre réponse.

**1 Jamais**                      **2 De temps en temps**                      **3 Assez souvent**                      **4 Très souvent**

45	Vous sentez en plein(e) d'énergie ?	1	2	3	4
46	Vous n'avez pas eu de problèmes de santé ?	1	2	3	4
47	Il est facile pour vous de maîtriser vos émotions?	1	2	3	4
48	La vie professionnelle est plutôt ennuyeuse ?	1	2	3	4
59	Vous êtes tendu(e), sur les nerfs ?	1	2	3	4
50	Vous sentez de bonne humeur et le cœur léger ?	1	2	3	4
51	Avez-vous dû faire des efforts pour maîtriser vos émotions ?	1	2	3	4
52	Il se passe des tas de choses intéressantes pour vous ?	1	2	3	4
53	Vous sentez généralement détendu(e) ?	1	2	3	4
54.	Vous sentez aimer et apprécier des autres ?	1	2	3	4
55.	Vous sentez seul(e)?	1	2	3	4
56.	Avez-vous des trous de mémoire?	1	2	3	4
57.	Vous sentez décourager ou avez-vous été morose?	1	2	3	4
58.	Avez vous emporté(e) contre quelqu'un ou quelque chose?	1	2	3	4
59.	Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes?	1	2	3	4
60.	Avez-vous manqué d'appétit?	1	2	3	4
61.	Vous sentez agité(e) ou nerveux (se) intérieurement?	1	2	3	4
62.	Vous sentez négatif (ve) envers les autres?	1	2	3	4
63.	Vous sentez facilement contrarier ou irriter?	1	2	3	4
64.	Vous fâchez pour des choses sans importance?	1	2	3	4
65.	Avez-vous des difficultés à prendre des décisions?	1	2	3	4

## **Sixième partie : questions relatives à l'engagement organisationnel des salariés.**

- Que pensez-vous de votre travail?

La liste des énoncés qui suit porte sur l'engagement que vous entretenez avec l'entreprise qui vous emploie. Encercliez le nombre qui représente le mieux votre opinion de chacun de ces énoncés.

**1 Pas du tout d'accord      2 Un peu d'accord      3 Assez d'accord      4 Très d'accord      5 Tout à fait d'accord**

<b>66.</b> Je serais très heureux de finir ma carrière dans cette entreprise.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>67.</b> Je ressens les problèmes de cette entreprise comme les miens.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>68.</b> Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à cette entreprise.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>69.</b> Je ne me sens pas attaché affectivement à cette entreprise.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>70.</b> Je me sens membre à part entière de cette entreprise.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>71.</b> Cette entreprise a une grande signification pour moi.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>72.</b> Rester dans cette entreprise est autant affaire de nécessité que désir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>73.</b> Ce serait très difficile pour moi de quitter cette entreprise, même si je le voulais.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>74.</b> Trop de choses dans ma vie pourraient être perturbées si je déciderais de quitter cette entreprise actuellement.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>75.</b> Je pense que je n'ai pas assez d'opportunités de rechange pour quitter cette entreprise.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>76.</b> Si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser travailler ailleurs.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>77.</b> des rares préoccupations avec mon départ serait le peu d'alternatives possible.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>78.</b> ne ressens pas une obligation de rester chez mon employeur actuel.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>79.</b> Je ne ressens pas le droit de quitter cette entreprise actuellement même si cela était à mon avantage.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>80.</b> Si je quittais cette entreprise maintenant, je n'aurais aucun remords.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>81.</b> Cette entreprise mérite ma loyauté.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>82.</b> Je ne quitterais pas cette entreprise, car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>83.</b> Je dois beaucoup à cette entreprise	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Septième partie : perspectives.**

**84.** parmi les caractéristiques du sens au travail cités ci-après, classées les selon un ordre d'importance pour vous. (De 1 à 6)

- l'utilité sociale du travail.
- la rectitude morale du travail.
- l'autonomie.
- les occasions d'apprentissage.
- la qualité des relations.
- la reconnaissance.

**85.** ya-t-il selon vous d'autres caractéristiques du sens au travail qui permettraient une meilleure santé au travail et assureraient un engagement affectif des salariés ? Justifiez.

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

**86.** que proposez-vous pour améliorer la santé au travail dans votre entreprise ?

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

**89.** quelles sont selon vous les conditions favorables au développement de l'engagement affectif dans votre entreprise ?

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

**Tableau n°1 : les indicateurs de la santé des enquêtés :**

Degré de santé	jamais		Temps en temps		Assez souvent		Très souvent		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>QUESTIONS</b>										
Vous sentez seul(e)?	04	18.18	08	36.36	05	22.27	05	22.27	22	33.48
Avez vous emporté(e) contre quelqu'un ?	03	25	07	58.33	02	16.66	00	00	12	18.46
Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes?	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Vous sentez agité(e) ou nerveux (se) intérieurement?	02	40	02	40	01	20	00	00	05	7.69
Vous sentez facilement contrarié ou irriter?	00	00	08	72.72	03	27.27	00	00	11	16.92
Vous fâchez pour des choses sans importance?	00	00	02	100	00	00	00	00	02	3.07
Avez-vous des difficultés à prendre des décisions?	00	00	08	61.53	03	23.07	02	15.38	13	20
<b>Totale</b>	<b>09</b>	<b>13.84</b>	<b>35</b>	<b>53.84</b>	<b>14</b>	<b>21.53</b>	<b>07</b>	<b>10.76</b>	<b>65*</b>	<b>100</b>

Tableau n°2 : l'engagement affectif des enquêtés :

Énoncés Engagement affectif	Pas du tout d'accord		Un peu d'accord		Assez d'accord		Très d'accord		Tout à fait d'accord		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Finir la carrière dans l'entreprise	00	00	00	00	02	4.44	08	17.77	35	77.77	45	24.19
Sentir membre appart entier	00	00	00	00	03	7.50	20	50	17	42.5	40	21.52
La signification de l'entreprise	00	00	00	00	07	17.94	12	30.76	20	51.28	39	20.96
Sentiment d'attachement	00	00	00	00	02	3.22	04	6.45	56	90.32	62	33.33
total	00	00	00	00	14	7.52	44	23.65	128	68.81	186	100

Tableau n° 3 : Engagement calculé des enquêtés

Enoncés Engagement calculé	Pas du tout d'accord		Un peu d'accord		Assez d'accord		Très d'accord		Tout à fait d'accord		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alternatives ou départ de cette entreprise	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
La difficulté de quitter l'entreprise	00	00	00	00	10	28.57	20	58.57	05	14.28	35	87.5
La nécessité de resté dans l'entreprise	00	00	00	00	00	00	02	40	03	60	05	12.5
total	00	00	00	00	10	25	22	55	08	40	40*	100

Le nombre des réponses est inférieur a celui des enquêtés.

Tableau n°4 : Engagement moral des enquêté.

Enoncés Engagement moral	Pas du tout d'accord		Un peu d'accord		Assez d'accord		Très d'accord		Tout à fait d'accord		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Le droit de quitter cette entreprise	00	00	06	40	08	53.33	01	06.66	00	00	15	24.19
La loyauté en vers l'entreprise	00	00	00	00	00	00	35	41.17	50	58.82	85	21.52
Les devoirs en vers l'entreprise	00	00	00	00	00	00	15	75	05	25	20	20.96
total	00	00	06	05	08	6.66	51	42.5	55	45.83	120*	33.33

❖ Le nombre des réponses est presque double par apport aux enquêtés.

**Tableau N°5 : l'avis des enquêtés vis-à-vis de la préoccupation de leur entreprise sur la santé au travail.**

<b>Reponse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>OUI</b>	<b>35</b>	<b>56.45</b>
<b>NON</b>	<b>27</b>	<b>43.54</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Tableau N° 6 : l'avis des enquêtés sur leur satisfaction vis-à-vis de la nature de leur travail**

<b>Réponse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Très satisfait</b>	<b>23</b>	<b>37.09</b>
<b>Moyennement satisfait</b>	<b>32</b>	<b>51.61</b>
<b>Pas du tout satisfait</b>	<b>07</b>	<b>11.29</b>
<b>total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

# Organigramme de la DRGB/ SONATRACH

Annexe n°3

