

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 du diplôme de master en sciences
sociales.*

Option: sociologie de travail et des ressources humaines.

**Les conditions de travail du personnel féminin et
leur impact sur sa performance au sein des
établissements publiques en Algérie.**

Cas pratique : Etablissement hospitalier d'Amizour.

Réalisé par:

 SIHEM HAMITOUCHE

 Amal HAMMACHE

Encadré par:

Dr. Mahmoud AIT MEDDOUR

Année Universitaire : 2014-2015

Session: juin 2015

Remerciements

« On dit souvent que le trajet est aussi important que la destination ».

Les cinq années de maîtrise nous ont permis de bien comprendre la signification de cette phrase toute simple. Ce parcours, en effet, ne s'est pas réalisé sans défis et sans soulever de nombreuses questions pour lesquelles les réponses nécessitent de longues heures de travail.

Nous tenons à la fin de ce travail à remercier dieu tout puissant de nous avoir donné la foi et de nous avoir permis d'en arriver là.

Nos remerciements vont aussi à M^r AIT MEDDOUR, encadreur de ce travail, pour l'inspiration, l'aide et le temps qu'il a bien voulu nous consacrer.

Nous tenons à remercier aussi l'organisme d'accueil sans qui ce travail n'aurait jamais vu le jour.

Nous exprimons également notre entière gratitude à tous ceux qui ont accepté de répondre aux questions avec gentillesse et à toute personne qui a participé à la réalisation de travail de près ou de loin.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à:

À la mémoire de mon cher père Saadi, à ma très chère maman Nouria.

À mon époux Toufik.

À mes deux très chers frères: Hilal et Khoudir.

À ma très chère sœur Madina.

À mes beaux parents Houria et M'hend, à mes beaux frères et mes belles sœurs.

A mes cousines Nouria, Farida, Biba, Saloua, Lila.

À mes très chères copines Basma et Aida, pour ma belle binôme Sihem, mes aimes Saida, Nawal

À mes oncles, tantes, cousins, cousines sans exception.

À tous ceux qui me connaissent de près ou de loin.

Amal

Dédicaces

Mes très sincères dédicaces pour ce modeste travail vont à :

Mes très chers parents Ahmed et ouardia

Je ne pourrais jamais assez vous remercier, mais sachez seulement que je vous aime plus que tout au monde. Puisse Allah vous bénir et vous accorder longue vie, amine !

A tous mes frères et sœur Farid, Salim, Samir, mima, Nadira,

A mes nouveaux et nièces Yosra, Axel Abd Allah, Mahrez, Nour Al Hodaet surtout Fareh et wassim.

Je dédie son travail également à ma belle famille Haddad et à toutes mes amies, Amal, Saida, Sonia Fazia, Chanez, Katia, Lila et Sadika

A tous ceux qui me connaissent de près ou de loin,

Hamitouche Sihem

Table des matières

Liste des tableaux	7
La partie théorique.....	1
Chapitre 01: le cadre méthodologique.....	1
1. Les raisons du choix de thème :.....	1
2. Les objectifs visés :	1
3. Les connaissances documentaires :	1
4. La problématique:.....	2
5. Les hypothèses :	4
6. Définition des concepts clés :	4
7. La méthodologie de recherche:	5
7.1. La méthode:	5
7.2. Les techniques utilisées :	6
8. l'échantillonnage:.....	8
9. Difficultés rencontrées :	9
Chapitre 02 : Les conditions de travail et la performance.....	10
I. Les conditions de travail.....	10
I.1. La définition et évolution des conditions de travail:	10
I.2. L'évolution des conditions de travail:	11
I.3. Les types des conditions de travail :.....	12
I.4. Les variantes sociales des conditions de travail:	13
I.5. Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail:	14
II. La performance :.....	17
La partie pratique.....	20
Chapitre 03 : La présentation de l'établissement d'accueil : L'établissement hospitalier d'Amizour.	20
1. Aperçu général sur l'établissement.....	20
2. Historique de l'E.P.H. d'Amizour.	20
3. Situation géographique de l'E.P.H. d'Amizour.	21
4. Les différents services et structures :.....	21
Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats.....	24
1. Données personnelles des informatrices.....	24
2. les conditions de travail des femmes au sein de l'établissement.....	30
3. Synthèse des résultats.....	45

Conclusion	47
Liste bibliographique.	48
Les annexes.	50

Liste des tableaux

N° de tableau	Le titre de tableau	page
T N °01	répartition selon l'âge.	41
TN° 02	répartition selon le niveau d'instruction	42
TN° 03	répartition selon la situation familiale	43
TN° 04	répartition selon le lieu d'habitation	44
TN° 05	la répartition des enquêtes selon leur ancienneté dans l'établissement	45
TN° 06	Répartition par catégories professionnelles	46
TN° 07	Type de relations de travail entretenues avec les collègues de travail.	47
TN° 08	L'opinion des enquêtées sur les facteurs favorisant le plus une parfaite intégration au sein de l'entreprise par ordre de priorité	48
TN° 09	Indice de climat de travail des enquêtées au sein de l'hôpital	49
TN° 10	<i>L'opinion des enquêtées selon les catégories d'âge sur les conditions de travail au sein de l'établissement.</i>	50
TN° 11	L'opinion des enquêtées selon la catégorie d'âge sur la nature des désagréments existant dans leur lieu de travail	51
TN° 12	Les comportements des chefs hiérarchiques envers les femmes par catégorie d'âge.	52
TN° 13	Les types de pressions exercées par les chefs sur leurs subordonnées selon la catégorie d'âge	53
TN° 14	l'opinion des enquêtées selon leur niveau d'instruction sur les conditions de travail au sein de leurs établissement	54
TN° 15	l'opinion des enquêtées sur les salaires selon leur niveau d'instruction.	56
TN° 16	Types de pressions exercées par les chefs sur leurs subordonnés selon Leurs niveaux d'instruction	57

TN° 17	les désagréments que présente de l'hôpital d'amizour selon leur situation familial.	58
TN° 18	l'opinion des enquêtées sur les salaires selon leur situation familiale.	59
TN° 19	les comportements des chefs hiérarchiques envers les femmes travailleuses selon leur déférente situation familiale.	60
TN° 20	L'opinion des femmes sur leur condition de travail selon leur ancienneté au sein de l'hôpital	61
TN° 21	L'opinion des femmes sur les comportements de leurs chefs hiérarchiques envers elles selon leur ancienneté.	62

Introduction

Le travail fait l'essence de l'homme, il occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains. Il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance, de construction identitaire et aussi un facteur d'émancipation et d'autonomie. Le travail donc, devient constitutif de bien social et source d'épanouissement personnel.

Vu le développement des sociétés du monde entier, l'obligation et la nécessité d'intégrer les femmes dans le monde du travail est devenue une détermination reconnue dans le temps et l'espace, même si les femmes ont toujours existé dans le monde du travail.

L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont des notions récentes puisqu'elles sont apparues au 19^{ème} siècle avec le développement industriel qui constituera le noyau dur autour duquel se constituera progressivement le droit du travail avec des premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs les plus fragiles « les femmes ».

Les conditions de travail des femmes et leurs sécurité est un sujet faisant l'objet des recherches de plusieurs organisations tant étatiques et non étatiques, vu leurs accès massif au marché du travail, avec un effectif de plus en plus élevé et leur confrontation à tous les domaines du travail. Et aussi par la multitude des disciplines qui s'intéressent à l'amélioration des conditions de travail en général et aux conditions de travail des femmes en particulier, la sociologie du travail et des organisations est l'une de ces disciplines.

Dans le monde entier, plus particulièrement on Algérie, elles s'intéressent au secteur sanitaire, ou elles sont présentes d'une manière massive. Pour cette raison, et vu l'importance du sujet des conditions de travail qui exigent aux différentes entreprises et en particulier le facteur féminin comme une ressource essentielle et primordiale, nous avons choisi ce thème qui est les condition de travail du personnel féminin et

Introduction

leur impact sur leur performance, au sein des établissements publics en Algérie.

Afin de cerner les grands axes de notre thème, et d'arriver à une bonne illustration des conditions de travail des femmes, nous avons divisé notre travail en deux parties complémentaires: la première est théorique et la deuxième est pratique.

La partie théorique est composée d'un premier chapitre qui est le cadre méthodologique qui contient les raisons de choix de thèmes, les objectifs visés, les connaissances documentaires, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et la technique d'enquête.

Pour le deuxième chapitre, nous présentons les conditions de travail et la performance.

Pour la seconde partie sur l'enquête de terrain, elle est subdivisée en trois chapitres, le premier étant descriptif, le second et le dernier sont liés à la vérification des hypothèses.

La partie théorique.

Chapitre 01: le cadre méthodologique.

1. Les raisons du choix de thème :

Notre sujet qui est les conditions de travail de personnel médical féminin et leur impact sur leur performance au sein des établissements publique en Algérie est motivé par notre désir de bien remédier au problème vécu par les femmes dan le but amélioré leur conditions et leur performance dans un objectif d'améliorer les qualités de services.

2. Les objectifs visés :

L'objectif global de notre étude et d'analyser les conditions de travail du personnel féminin au sein des établissements publique de santé.

Les objectifs spécifiques de notre travail se résument aux points suivants :

- Expliquer l'impact des conditions de travail au niveau de l'hôpital en question.
- Recommander des mesures pouvant promouvoir les conditions de travail pour une meilleure perfor.

3. Les connaissances documentaires :

L'importance de la question féminine a incité plusieurs chercheurs à faire des études profondes pour tenter d'éclaircir sa situation, pour montrer les conditions vécues par la femme travailleuse. Parmi ceux qui ont effectué des recherches sur ce thème, FRANÇOISE BATTGLIOLA, MURUANI MARGARET Elle a parlé sur le début de l'entrée dans le monde de travail des femmes, en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail, en contribuant à mettre en question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salarié. Le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein de ménage. Avant l'industrialisation massive ou la montée des emplois salariés dans les services, des femmes exerçons des

métiers de façon indépendante et l'activité de la ménagère étaient loin de ce réduire à l'espace de foyer¹.

La situation contradictoire des femmes sur le marché, et la place des femmes dans le travail professionnel inégalitaire, la féminisation de salariat, la progression de taux de scolarisation chez les femmes. Tout ceci avaient enclenché un processus d'installation des inégalités professionnelles. Mais l'observation des faits et des chiffres invite à un constat tout différent ; en matière de salaire et de carrière, les inégalités les plus traditionnelles résistent, en même temps que le contraste entre les transformations de l'activité féminine et la stagnation des inégalités².

4. La problématique:

Pendant assez long temps, les différentes missions exercées par les femmes étaient reléguées au rôle marginal; l'éducation des enfants, les soins prodigués aux membres de la famille et aux voisins, aide à l'accouchement des femmes du village. Ces missions sont devenues actuellement de véritables métiers, ce qui a contribué à l'accroissement du rôle de la femme au sein de la société et aussi des différents organismes.

L'arrivée dans le monde du travail des premiers contingents de femmes était le point de départ d'un mouvement évolutif qui avait permis à la femme de conquérir un espace social, politique et économique longtemps dominé par la gente masculine.

Mais au dépit du rôle prépondérant de la femme algérienne dans la santé, l'enseignement et l'administration, on assiste régulièrement à des pratiques qui freinent systématiquement le processus d'émancipation des femmes dans leurs milieux de travail et au sein de leurs sociétés. Les pratiques discriminatoires qui harcèlent les femmes au sein de l'entreprise sont aggravées par des conditions de travail inadaptées à leur statut de mère au foyer qui incombe beaucoup de responsabilités.

¹. Françoise BATTAGLIOLA, histoire de travail des femmes. Paris: La découverte, 2003, p. 33.

². Margaret MURAINI, travail et emploi des femmes, paris : La découverte, 2003, p 33

A partir des maintes enquêtes, études recherches déjà effectuées, on constate que la formule selon laquelle «le travail à un effet libérateur » n'est pas tellement vrai, car vu les pratiques imposées aux femmes, celles-ci, ne sont pas libérées, mais passées tout simplement d'un type d'enfermement à un autre type. Ce constat amer conteste l'idée selon lequel le travail est une condition « sine qua non » pour l'émancipation de la femme. Du fait que la fonction proprement socio- économique du salariat féminin est subvertie et réintégrée dans une logique symbolique propre à la société traditionnelle, la possibilité d'indépendance économique étant neutralisée par la logique de domination.

Aujourd'hui, la présence de la femme au sein de beaucoup de secteurs et devenue plus qu'une nécessité pour l'insertion sociale de celle-ci, aussi pour le développement de la société, et ça en faisant face à une panoplie de pratiques et conditions défavorables.

Les conditions de travail jouent un grand rôle dans le rendement et la performance du personnel et leur intégration et donc dans la qualité de service rendu. Il est tout à fait évident que les établissements ayant les mêmes moyens, n'auront pas automatiquement les mêmes résultats si les conditions de travail ne sont pas identiques.

Selon Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF : «certains acteurs institutionnels sont susceptible d'aider à prendre conscience des conditions de travail à travers le développement d'information à destination des salariés, notamment par les syndicats et par l'état ou encore des associations ; le mouvement des infirmières en France à la fin de 1991, montre que la perception des conditions de travail s'est trouvée améliorée à travers de modifications de l'environnement de travail »¹

Dans le contexte, il est évident que les établissements sanitaires sont les plus appelées à améliorer les conditions de travail pour assurer un meilleur service pour des catégories de personnes ayant besoin de plus d'attention.

Pour tout ce que nous avons dit, nous essayerons de trouver des réponses aux deux questions suivantes :

¹. Michel GOLEC et Serge VOLOFF, les conditions de travail, Paris : Edition la découverte, 2002, p. 10.

1. Quels sont les conditions de travail imposées aux femmes au sein de l'hôpital Boukhalfa d'Amizour.
2. Quels sont leur impact sur leurs performances.

5. Les hypothèses :

L'hypothèse est une réponse supposée à une question de recherche, ou bien « un énoncé qui prédit une relation entre -empirique »¹

Les hypothèses à nos questions ont été formulées comme suit :

- l'état des conditions de travail matérielles et morales du personnel féminin de l'hôpital d'Amizour ne sont pas satisfaisantes
- les conditions de travail imposées aux femmes au sein de l'hôpital avaient un impact négatif sur leurs performances.

6. Définition des concepts clés :

A. Le personnel médical féminin :

Le personnel est défini comme étant l'ensemble des employées exerçant le même métier dans un service privé. Selon Larousse, le personnel médical est l'ensemble des employés ayant étudié et pratiqué la médecine. Ceci englobe les médecins spécialistes et généralistes, les infirmières, aides-soignantes, les anesthésistes.

Pour ALLAIN Bronu: "la population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productive, les horaires, les types de travail effectués, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive"²

B. Les conditions de travail :

Les conditions de travail sont l'ensemble de moyens, de méthodes visant à inciter le personnel à améliorer leur situation de vie et leurs capacités mentales nécessaires pour atteindre les objectifs de l'organisation sociale, pour s'adapter à l'environnement et pour un meilleur accomplissement de leurs tâches.

¹ Maurice ANGERS, initiation pratique à la méthodologie des services humains, Alger : casbah université, 1996, p. 102.

² -ALLAIN Bruno, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipse, édition marketing, S, A, 2005, p 10.

Par tout cela, les conditions de travail englobent : les durées de travail, sa nature, la rémunération, repos, types de relations

On peut classer les types de condition comme suit :

-les conditions physiques : les conditions physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées à l'environnement (efforts, posture pénible, exposition à divers nuisances, risque de blessures ou d'accident.³

- les conditions sociales :

Elle regroupe indistinctement les facteurs qui dépanent les conditions général de travail et de l'emploi dans la société et que l'individu amenaient avec lui l'ors de son embauche ou par exemple ses ces conditions son d'autant plus prégnantes que le salarié et lui Même fortement dépanant de son emploi pour des raisons personnels

L'offre d'emploi se raréfie. Ces facteurs se rattachent à la sollicitation psychologique dans la mesure où l'excès de la demande sur l'offre durcissant la dépendance de salarié à son emploi accroît son niveau de tension psychique.

(Perte de famille, dette, expérience de chômage...) et qu'il ne dépose pas par ailleurs que d'une bonne possibilité d'un nouvelle emploi

-les conditions psychologique : sont les trait de l'activité et son cadre qui aboutions aux stress si elle exerçante les capacités de l'individu, elles peuvent étroitement liée à l'activité ou dépendre des conditions plus larges

-les conditions organisationnelles: comprennent les horaires des cadences, les procédures prescrites.

7. La méthodologie de recherche:

7.1. La méthode:

Selon Maurice ANGERS, la méthode peut se rapporter à « une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et de planifier son travail sur un objet d'étude en particulier,

elle peut intervenir de façon plus ou moins impérieuse, et plus au moins précise à toutes les étapes de la recherche ou l'une ou l'autre »¹.

Notre étude effectuée sur l'impact des conditions de travail féminin sur leur performance dans les établissements étatiques, exige l'utilisation des méthodes suivantes.

7.1.1. Méthodes analytiques

Elle nous permet d'analyser systématiquement toutes les informations ainsi que les données récoltées auprès des informateurs sur les conditions de travail.

7.1.2. Méthodes statistiques :

La méthode statistique est une méthode qui consiste de concilier les démarches qualitatives et quantitatives. Elle vise à quantifier le qualificatif et le rendre accessible à des traitements mathématiques rigoureux. Elle nous a aidés à présenter nos résultats sous forme de tableaux.

7.2. Les techniques utilisées :

Toute recherche à caractère scientifique doit importer l'utilisation des procédures opératoires rigoureuses susceptibles d'être appliquée dans la réalité que l'on appelle techniques²

Choisir les techniques, étant donné les particularités et les limites de chacune, c'est sélectionner à l'avance les matériaux qu'elles recueilleront.

7.2.1. L'analyse de contenu:

L'analyse de contenu est selon M. ANGERS une technique indirecte utilisée sur des productions écrites, sonore ou audiovisuelle. Elle permet de connaître ce qui est écrit ayant une relation avec le domaine de notre recherche. Les deux types d'analyse du contenu qui sont l'analyse de contenu manifeste et latent des documents nous permettent de récolter des données écrites sur les conditions de travail.

1. Maurice ANGERS, op.cit, p.59.

2. GRAWITZ, méthode des sciences sociales, 2^{ème} Ed. Paris : Dalloz, (S.A.).53.

7.2.2. Le questionnaire:

Selon M. ANGERS, le questionnaire est : « une 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 mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées»¹.

On a opté pour la technique de questionnaire car c'est une technique rapide à exécuter, car on peut l'achever dans un temps record dans le cas où les informateurs sont réunis dans un même endroit. En plus de ça, l'anonymat largement assuré par cette technique, peut nous permettre de recueillir des renseignements sur des comportements très intimes. Cette technique, nous permet aussi de comparer facilement les réponses qui sont choisies le plus souvent parmi des listes exhaustives de réponses proposées.

Notre questionnaire se compose des parties suivantes : la première partie est réservée aux données personnelles qui englobe six questions relatives à l'âge, le niveau d'instruction, la situation familiale, la résidence, l'ancienneté et le poste occupé. La deuxième partie englobe quatre questions sur les conditions de travail, la troisième partie qui contient aussi quatre questions est réservée aux types de relations entretenues dans le milieu de travail, tandis que la quatrième partie est réservée aux questions relatives à la performance du personnel.

Toutes les questions de questionnaire sont fermées sauf deux; l'une relative à la nature du poste occupé et l'autre semi ouverte pour justifier une réponse choisie (la dernière question). Les questions fermées sont de plusieurs types :

- Trois questions dichotomiques où l'informateur devait choisir entre le oui ou le non.
- Neuf questions à choix multiples et à une seule réponse permise.
- Quatre questions à choix multiples et à plusieurs réponses permises (questions cafétéria).
- Une question à énumération d'items qui permet à l'informateur de classer un ensemble de réponses par rapport aux autres.

¹ . Maurice ANGERS, Op. Cit., p.157.

8. l'échantillonnage:

L'échantillonnage permet au chercheur de tirer des conclusions au sujet d'un tout, en n'examinant qu'une partie. Les chercheurs ne s'intéressent pas à l'échantillon lui-même, mais à ce qu'il est possible d'apprendre à partir de l'enquête et à la façon dont on peut appliquer cette information à l'ensemble de la population.

Dans notre recherche on a utilisé l'échantillonnage probabiliste car c'est lui qui peut nous permettre d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon par rapport à la population dont il est extrait. Dans le cas de notre problème de recherche sur une population mère composée de quatre catégories professionnelles, l'échantillon devait être représentatif avec distinction entre les sous groupes de l'échantillon. De ce fait, on opté pour l'échantillonnage stratifié. Après, on a procédé à l'échantillonnage aléatoire simple à l'intérieur de chaque strate.

Notre population mère qui est l'ensemble de personnel féminin de l'établissement public hospitalier d'Amizour est composée de 192 personnes.

Cette population est répartie comme suit :

Nous avons choisi de toucher 31.25 % de la population mère en distribuant 60 questionnaires répartis avec égalité sur toutes les catégories. Ceci nous mène à distribuer nos questionnaires de la manière suivante :

12 questionnaires pour le corps médical.

36 questionnaires pour le corps paramédical.

12 questionnaires pour le corps administratif et le corps commun.

Après avoir déterminé le quota réservé à chaque catégorie, nous avons distribué les questionnaires d'une manière aléatoire aux personnes rencontrées et disposées.

Après de cette population, nous avons procédé à la distribution de nos instruments de collecte de données, la collecte se déroulait sur une période de deux semaines, délais que nous avons estimé suffisant pour permettre à tous le personnel de répondre dans de bonnes conditions.

Malgré notre insistance quotidienne et nos déplacements réguliers, une proportion de la population soumise à l'étude nous paraissait réticente. La population ayant répondu à nos questionnaires est de 47 sur 60 distribués (soit 4 questionnaires sur 12 pour le personnel médical, 36 sur 36 pour le personnel para médical et 7 sur 12 pour le personnel administratif et des corps communs).

9. Difficultés rencontrées :

Durant la réalisation de notre étude, nous nous sommes retrouvés devant un ensemble de difficultés. Chose qui a empêché l'avancement de notre travail.

Ces problèmes se résument en :

- Manque d'ouvrages à la bibliothèque, ce qui nous a privés d'avoir les documents voulus dans les meilleurs délais.
- L'impossibilité de récupérer tous les questionnaires à cause de l'indisponibilité de certaines femmes.
- Le refus de se mettre en contact direct avec les informatrices (enquêtées), nous a empêchés de leur faire comprendre la nature des questions et les modalités de réponse aux questions compliquées.

Chapitre 02 : Les conditions de travail et la performance.

I. Les conditions de travail

I.1. La définition et évolution des conditions de travail:

Nous pouvons citer quelques définitions :

H. SAVALLE, a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction "les conditions intrinsèques du travail liées directement aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier. Elle associe des dispositifs statutaires en tenant la relation du salarié à son travail; l'environnement global du travail »¹.

VOLKOFF, avait dit que « les bonnes conditions de travail peuvent être exprimées comme telle; ce sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé », donc des déterminants de l'espace de vie de l'absentéisme et notamment des maladies professionnelles².

Pour ceci, et d'après les définitions précédentes, on peut retenir que les conditions de travail sont l'ensemble des facteurs qui influencent les conditions au travail, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des sujets, et celles ne comportent pas uniquement des aspects matériels, car la vie relationnelle y participe tout autant, ainsi que le statut de l'emploi (statut professionnel, la durée de contrat, l'ancienneté....). Le contenu de ce concept n'a pas la simplicité qu'il présente.

D'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement du travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques...etc.

¹ - Jean-Pierre CITEAU, gestion des ressources humaines : Principes généraux et des pratiques),

² éd. Paris : Amande Colin, 1997, p.168.

² Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, les conditions de travail, Paris : Edition la découverte, 2002, p.113.

I.2. L'évolution des conditions de travail:

Entre le début du 20^e et le début du 21^e siècle, l'évolution des conditions de travail semblent être améliorées avec la disparition progressive des tâches insalubres et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. D'autre part, de profondes mutations dans la structure de l'emploi ont eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la montée en puissance des services, pourtant les progrès ne sont pas automatiques, et c'est par l'intervention de l'ensemble des acteurs concernés qu'interviennent ces modifications, à travers l'espace sociopolitique.

À partir des années 1970, la dématérialisation du travail intervenue semble limitée. D'un côté, des contraintes physiques sont écartées, des conditions de sécurité sont améliorées, les tâches les plus contraignantes peuvent être écartées (peinture par exemple), mais d'un autre côté, cela exige des équipements lourds et coûteux et donc une maintenance importante. Les conséquences sont donc à nuancer puisque cela entraîne une hausse des horaires de nuit, de nouvelles postures contraignantes.

L'insertion de l'outil informatique est également un exemple des effets ambivalents que le progrès peut apporter, d'un côté celui-ci apporte un certain degré d'autonomie, et d'un autre côté le travailleur est réduit à des contraintes physiques (pour les ouvriers par exemple), il est également mis directement en contact avec le marché, ce qui représente une nouvelle contrainte psychologique.

La qualité des conditions de travail résulte des choix et des moyens de l'employé ou du travailleur indépendant. Ces choix sont influencés par sa perception du contexte (règlements, normes, situation du travail, coût relatif de différentes options, etc...), par ses valeurs et son éthique personnelle.

Les employés peuvent intervenir en faveur d'une amélioration des conditions de travail à travers la relation syndicale, et pour les grandes entreprises à travers des responsables du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que par des mouvements sociaux, un rapport de force favorable aux salariés ou l'employeur peut avoir pour conséquence une amélioration ou une dégradation des conditions de travail, à l'inverse, une désorganisation des salariés coupées à un contexte

de laxisme législatif dans ce domaine entrainera une dégradation de ces conditions¹.

I.3. Les types des conditions de travail :

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière des ergonomes qui peuvent en faire l'analyse (et éventuellement chercher à trouver des moyens de contrôler l'application du droit du travail dans ce domaine et des médecins du travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des actifs.

Les conditions de travail sont considérées comme des conditions qui se situent à la frontière entre le travail et la santé, elles ont pour conséquences les maladies ou comme facteurs de risque en favorisant d'autres tout en ayant une influence sur le bien être. Selon M. DE MONTMOLLIN, nous pouvons distinguer trois types des conditions:

- 1. les conditions physiques:** Elles consistent en caractéristiques des outils, des machines, de l'environnement inondé du postes du travail(éclairage, bruit, chaleur...)
- 2. les conditions organisationnelles:** comprennent les horaires des cadences, les procédures prescrites.
- 3. les conditions sociales :** contiennent essentiellement la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie et les conditions de transport.

Les conditions de travail soit physiques, organisationnelles ou sociales se constituent en ensemble fondamental sur le quel doit en effet se reposer l'entreprise pour parvenir d'une part à mettre à la disposition des salariés une bonne situation de travail et à garantir leur bien-être, et de l'autre part, elles permettent à l'entreprise de maintenir sa survie en visant plus exactement la production et la productivité.

¹ -Marie- France CRISTOFARI, bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel, centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003.

I.4. Les variantes sociales des conditions de travail:

Les conditions de travail sont souvent utilisées dans les politiques, ce qui permet notamment de forger une identité collective.

I.4.1. les ouvriers et les cadres :

Bien qu'en déclin avec la montée en puissance des services de l'économie, les ouvriers restent soumis à des conditions pénibles sur le plan physique (port de charges lourdes, travail dans la saleté...), le machinisme accru s'accompagne d'ailleurs de contraintes supplémentaires pour eux, notamment, par l'importance du travail de nuit (le capital est rentabilisé au maximum au détriment du confort des ouvriers), ceux-ci restent également soumis à une hiérarchie forte.

Les cadres se distinguent en particulier par une protection physique vis-à-vis de l'environnement, le lieu de travail est propre, ils ont peu d'efforts physiques à réaliser (sauf éventuellement au niveau visuel)

Ils disposent d'une forte autonomie pour réaliser leur objectifs, il s'agit d'une catégorie ambivalente ou la relative liberté donc ils disposent se payent avec un avertissement personnel assez lourd, notamment en terme d'horaire (flexibles, ils doivent s'adapter aux demande des clients, à l'activité exceptionnelle...)

I.4.2. Le service public:

De nombreux cadres et peu d'ouvriers avec de nombreuses professions en contact avec le public (enseignants, politique...), avec des horaires typiques plus responsables, la variabilité des horaires est plus grande dans les services publics, mais elle est mieux régulée. Le problème se situe dans les tensions qui peuvent apparaître dans le contact avec usage (population pauvre de plus en plus nombreuse).

I.4.3. Les indépendances : Lorsque les professions se rapprochent, les conditions de travail sont semblables. De point de vue des conditions de travail, les petits exploitants sont en première ligne au marché, ils peuvent bénéficier de l'organisation de l'entreprise pour éviter le contact direct avec la clientèle mais les contraintes sur les horaires sont acceptées comme faisant du travail.¹

I.5. Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail:

La problématique des conditions de travail telle qu'on la retrouve aujourd'hui dans la littérature scientifique dans les méthodes d'analyse qui la rendent accessible à un large public, se trouvent influencées par le premier courant de pensée d'ordre psychobiologique, parti du mouvement des relations humaines aux Etats-Unis pour aboutir à la démocratie industrielle, enfin la nouvelle discipline: l'ergonomie (cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail à l'homme, c'est -à-dire de concevoir des postes de travail, des installations, des systèmes où ils travaillent avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité).

I.5.1. Le courant psychosociologique américain:

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970 les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : Elton Mayo, A. Maslow, D. Mc Gregor et F. Herzberg.

I.5.1.1. E. Mayo:

En 1927, E. Mayo allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs, l'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs, de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances. On

¹ -Marie-France CRISTOFRI, bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel, centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003.

découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre: que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹.

I.5.1.2. MASLOW(1954) :

Celui-ci parlait d'une hiérarchie des besoins. Des que les besoins élémentaires, besoins psychologiques et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfaction: il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail². Enfin s'il atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.¹

Ce modèle à eu une énorme influence: En effet, il permet d'associer à chaque niveau de besoins, des stimulants appropriés si pour le niveau élémentaire, il s'agit de l'argent qui permet de satisfaire les besoins psychologique et d'avoir une certaine sécurité, des qu'on le dépasse, il faut d'autres incitants au travail: La promotion, la valorisation des individus.

I.5.1.3. D. Mc Gregor:

D. Mc Gregor(1960), dans ses théories X et Y, oppose deux image de travailleurs, telles que se représentent les employeurs, l'une est la théorie x qui est celle de responsabilité et qui doit être contrôlé en permanence, c'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail. L'autre est la théorie Y qui est celle d'un ouvrier désireux d'acquérir des responsabilités et souhaitant s'épanouir au travail et ayant l'esprit créatif.

Selon D.Mc Gregor, c'est de l'image que l'on se fait du travailleur, qu'on aura un travailleur de confiance et à qui on laisse des responsabilités qu'on verra capable d'en prendre.

¹ - Noel MARIEM et autres, analyser les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, p.7

² - Noel MARIEM et autres, op. cit. , p.8.

I.5.1.4. F. Herzberg:

Récemment, les travaux de F. Herzberg (1966) ont apporté un nouvel éclairage à ces conceptions. Il distingue dans une situation de travail deux types de facteurs : Les facteurs dits « d'ambiance » et les facteurs « valorisants »¹.

- Les facteurs d'ambiances : les conditions matérielles de travail politique et administratif de l'entreprise, la rémunération, sont les sources de mécontentement s'ils n'ont pas le niveau désiré, mais leur amendement n'entraîne qu'une satisfaction éphémère, comme l'annonce F. Herzberg « une bonne ambiance évite le mécontentement, mais ne peut donner mieux que l'absence de mécontentement, un bonheur réel semble exiger un certain niveau de développement psychologique ».

- Les facteurs valorisants: accomplissement, reconnaissance de travail proprement dit, responsabilité et avancement, contribuent beaucoup au mécontentement au travail, mais ils sont une source de satisfaction durable.

Ainsi selon F. Herzberg, les facteurs qui engendrent la satisfaction au travail sont indépendants et différents de ceux que suscite le mécontentement.

Par la manière dont il privilégie la motivation dans son analyse et sa hiérarchie implicite que les besoins matériels sont secondaires, puisqu'ils ne participent pas au « bonheur » de l'individu.

Herzberg est bien l'héritier du mouvement des relations humaines à la limite « qu'une entreprise peut motiver ses travailleurs, et les satisfaire sans passer par une amélioration matérielle des conditions de travail »².

¹MARIE-M-(Noel) et autres, Analyser les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, p8

² Ibid., p8

I.5.2. Le courant de la démocratie industrielle:

C'est en Norvège 1961 que ces nouvelles idées allaient s'implanter, ou nait un projet de démocratie industrielle qui allait être soutenu par le patronat et par les syndicats. Il vise à améliorer les conditions plus favorables à la participation du personnel dans son environnement immédiat qui constitue une base de démocratisation de lieu de travail différente et peut être plus importante que les systèmes officiels de représentation, lesquels semblaient avoir atteint leurs limites, tout au moins provisoirement. Des expériences pilotes ont vu le jour, couronnées de succès, elles seront bientôt reprises de façon plus large en suède.

II. La performance :

Aujourd'hui, notre ère est marquée par la mondialisation et l'hyper-concurrence. C'est ainsi que la notion de performance prend tout son sens. Ce concept est régulièrement employé à l'heure actuelle, il faut être performant, et ce dans tous les domaines. Son sens est renforcé lorsque l'on parle de performance en entreprise. Lorsque l'on parle de performance en effet, c'est l'objectif premier d'une entreprise. Nous verrons que selon les autres, la performance est liée à différents modalités¹.

Selon Patrick GILBERT et Marina CHARPENTIER : « la performance désigne la réalisation des objectifs organisationnels, quelle que soit la nature des buts organisationnels ; elle est subjective et dépend des référents choisis ». En effet, la performance d'une entreprise renvoie au comportement du manager et plus généralement aux méthodes de management. C'est pour cette raison que l'on dit que la performance est subjective.²

A la fin des années 60, BLAKE et MOUTON ont réalisé une grille managériale s'inscrivant dans un courant de pensée dit situationnel. C'est une approche comportementaliste cherchant non pas à analyser les traits

¹ - Laura MUCHA, La motivation des salariés et la performance dans les entreprise, mémoire professionnel 1^e année master management stratégique des organisations, parcours ressource humaines, Reims : Université de Reims, 2010, p.13.

² -Ibid.

³ -Ibid.

de personnalité des managers, mais leurs comportements et styles de conduite.³

Emanuel MAIR et Mathieu DUBOST dans leur ouvrage, les clés de la performance, ont défini cette dernière comme : «l'exigence de parvenir à ses fins propres, une fois l'objectif fixé, il s'agit de donner le meilleur de soi pour l'atteindre. Etre performant, c'est réaliser un projet de manière telle que vous dépassez le niveau ou vous vous situez précédemment. Dans tous les cas, il s'agit donc de poser un objectif valable et de tout faire pour l'atteindre »¹.

Selon CHANDLER, « la performance est une association entre l'efficacité fonctionnelle et l'efficacité stratégique. L'efficacité fonctionnelle consiste à améliorer les produits, les achats, les processus de production, la fonction marketing et les relations humaines au sein de l'entreprise; L'efficacité stratégique consiste à développer la concurrence en se positionnant sur un marché en croissance ou en se retirant d'un marché en phase de déclin ».

Selon M. BERNARD, « la performance peut se définir comme l'intensité avec laquelle chaque individu adhère et collabore, comme le niveau de satisfaction atteint par les individus complémentaires, les niveaux d'intégration d'un salaire dans l'entreprise constituant de satisfaction ».

En effet, pour certain auteurs, la performance d'une entreprise serait liée directement à la nature des objectifs réalisables, clairs et précis et doivent faire l'objet d'un suivi et d'un contrôle régulier. Une équation fondamentale de la performance a d'ailleurs été proposée par Emmanuel MAIRE et Mathieu DUBOST pour mieux cerner cette notion:

La performance = compétence x motivations x déterminations des objectifs. Ainsi, la performance résulte d'une juste combinaison de ces différents facteurs.

La performance peut être autre la réalisation des objectifs dans les délais, l'obtention des meilleurs coûts, la hausse du résultat et du chiffre d'affaires, la rentabilité d'aujourd'hui et de demain, une croissance rentable, la position par rapport aux autres concurrents, le fruit de travail

¹ - Laura MUCHA, op.cit. p.15.

plus que le produit ou le service délivré et un accomplissement ou un dépassement. Elle peut faire référence au succès de l'action engagée. Elle se situe en amont de la motivation. Donc c'est une condition suffisante, nécessaire pour la performance.

La partie pratique

Chapitre 03 : La présentation de l'établissement d'accueil : L'établissement hospitalier d'Amizour.

1. Aperçu général sur l'établissement.

L'E.P.H d'Amizour est un établissement à caractère administratif doté de la personnalité morale et d'autonomie financière placé sous la tutelle du wali.

Il est constitué d'une structure de diagnostic de soin, d'hospitalisation et de réadaptation médicale, couvrant la population d'une commune ou d'un ensemble de communes.

L'établissement public hospitalier a pour mission la prise en charge de manière intégrée et hiérarchisée les besoins sanitaires de la population. Dans ce cadre, il est chargé de :

- Assurer l'organisation et la programmation des soins curatifs et de diagnostic.
- La prise en charge totale des malades durant leurs hospitalisations.

L'E.P.H. peut servir comme terrain de formation médicale et paramédicale. Comme il contribue au perfectionnement et au recyclage des personnels de ses services.

L'établissement public hospitalier d'Amizour est composé de onze (11) services (voir en annexe l'arrêté n°2741 du 26 janvier 2008).

2. Historique de l'E.P.H. d'Amizour.

Le secteur sanitaire d'Amizour a été créé en 1981 par le décret le 05.09.1981, et il a été rendu officiel le 22.10.1985.

Le secteur sanitaire d'Amizour a assuré une couverture sanitaire de 03 dairates : Amizour, El-Kseur et Barbacha qui regroupent huit (08) communes.

Le secteur sanitaire d'Amizour a fonctionné sans structure d'hospitalisation jusqu'en 1992, date de réception et de mise en service d'un hôpital d'une capacité de 240 lits.

Le secteur sanitaire dispose des infrastructures suivantes :

- Un hôpital 240 lits techniques (196 lits organisés –arrêté n°57-04 du 24 .11.2004).
- Quatre (04) polycliniques (une polyclinique pour 39568 habitants).
- Six(06) centres de santé (soit un (01) centre pour 36379 habitant).
- Vingt sept (27) salles de soin (soit une (01) salle de soins pour 6881 habitants).
- Un (01) service d'épidémiologie et de médecine préventive(SEMEP)

En 2007, le secteur est bien divisé en deux structures à savoir :

- Etablissement public hospitalier d'Amizour.
- Etablissement public de santé de proximité d'El-Kseur.

3. Situation géographique de l'E.P.H. d'Amizour.

Il se situe dans la localité de Boukhalfa dans la commune d'Amizour. Il couvre la population de cette localité, celle des communes avoisinantes, et wilaya limitrophes, à l'instar de Sétif, Jijel, Bouira et Bordj Bou Arerej.

4. Les différents services et structures :

Services	Lits techniques	Unités
1- Chirurgie générale	60	-02- 1- hospitalisation hommes 2- Hospitalisation femme
2-épidémiologie		-02-

Services	Lits techniques	Unités
		1- Information sanitaires 2- Hygiène hospitalière
3- Gynécologie obstétrique	30	-02- 1- Gynécologie 2-Obstétrique
4-radiologie		-2- 1-Radiologie 1- échographie
5-laboratoire central		-2- 1- microbiologie 2- biochimie
6- médecine du travail		-2- 1- surveillance médicale des personnels de santé 2-examens périodique de santé au travail
7-médecine interne	56	-2- 1-hospitalisation hommes 2-hospitalisation femme
8- oncologie médicale	12	-2- 1- hospitalisation 2-consultations
9- pédiatrie	22	-2- 1- pédiatrie 2- néonatalogie

Services	Lits techniques	Unités
10- pharmacie		-2- 1-gestion des produits pharmaceutiques 2-distribution des produits pharmaceutiques
11-urgences médico-chirurgicales	20	-2- 1- accueil, tri et mise en observation 2-réanimation

Source : documents de l'hôpital d'Amizour.

Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats.

1. Données personnelles des informatrices.

Tableau n 01 : répartition selon l'âge.

Age	F	%
Moins de 30 ans	23	48,94
31 et 40 ans	15	31,91
Plus de 41 ans	09	19,15
Total	47	100%

F* : fréquence.

Le tableau montre que 48,94% de notre échantillon sont de la tranche d'âge au dessous de 30ans, puis vient celle de 31et 40ans représentant 31,91%, enfin la catégorie de plus de 41ans qui est de 19,5%

D'après les résultats obtenu en constate que le nombre des femmes et majoritaire selon l'âge de moins de 30ans.

On constate que les deux premières catégories d'âge représentent les taux les plus élevés cela peut s'expliquer par la politique de recrutement suivie par l'entreprise qui préfère recruter les jeunes diplômées afin d'acquérir de nouveaux savoirs. Le faible taux des dernières catégories d'âge s'explique par le départ volontaire.

Tableau n 02 : répartition selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	F	%
Primaire	00	00
Moyen	07	14,89
Secondaire	07	14,89
Universitaire	33	70,22
Total	47	100%

Selon ce tableau, nous constatant que le niveau d'instruction le plus courant est l'universitaire avec un pourcentage de 70,22% contre 14,89% pour le niveau moyen, 14,89% pour le niveau secondaire et 00% pour le niveau primaire.

Cela s'explique par la diversité des diplômes des employés et cela est lié aux exigences des postes occupés.

Tableau n 03 : répartition selon la situation familiale

Situation	F	%
Célibataires	14	29,79
Mariées sans enfants	14	29,79
Mariées avec enfants	18	38,30
Divorcée	01	02,12
Total	47	100%

L'analyse des données du tableau indique que plus de la moitié de notre échantillon est constitué de mariées avec enfants avec un taux de 38,30%, 29,79% pour célibataire et marie sans enfants, et 2,12% pour les divorcées. Cela s'explique par le fait que les femmes dans cet établissement sont anciennes.

Tableau n 04 : répartition selon le lieu d'habitation

Habitation	F	%
Proximité de lieu de travail	09	19,15
Pas trop loin de travail	20	42,55
Loin de lieu de travail	18	38,30
Total	47	100%

Selon ce tableau, nous constatons que le pourcentage des femmes habitant trop loin de lieu de travail est de 42,55% contre 38,30 pour celles habitant loin de lieu de travail et 19,15% pour celles qui vivaient à proximité de lieu de travail.

Tableau n 05 : la répartition des enquêtes selon leur ancienneté dans l'établissement

Ancienneté	F	%
De 1 à 5 ans	26	55,32
De 6 à 10 ans	09	19,15
Plus de 10 ans	12	25,53
Total	47	100%

Dans le tableau ci-dessus, nous constatons que les personnes ayant une durée d'ancienneté ne dépassant pas 05 années, représentent un taux de 55,32%. Le taux est de 25,53% pour celles qui ont plus de 10ans de service, contre 19,15% pour celles qui ont entre 06à10ans de service au sein de l'établissement. Ceci peut s'expliquer par l'extension de l'hôpital et l'ouverture de nouvelles spécialités qui nécessitent le recrutement de nouveaux diplômés.

Tableau n 06 : Répartition par catégories professionnelles.

Staff	F	%
Médical	04	8,51
Paramédical	36	76,60
Administration	04	8,51
Corp. Commun	03	6,38
Total	47	100%

La répartition de notre échantillon selon les différentes catégories professionnelles montre qu'elle est majoritairement composée des femmes paramédicales avec un taux de 76,60%. Les trois autres ont des taux très faibles.

Et cela s'explique par la nature de l'établissement qui nécessite beaucoup plus un personnel paramédical comme les infirmiers, les aides soignant et les anesthésistes.

2. les conditions de travail des femmes au sein de l'établissement.

Tableau n 07 : Type de relations de travail entretenues avec les collègues de travail.

	Entre hommes		Entre femmes	
	F	%	F	%
Respect	41	87,23	36	76,59
Méfiance	3	6,38	4	8,51
Solidarité	11	23,40	12	25,53
Conflit	2	4,25	8	17,02
Camaraderie	13	27,65	21	44,68

Dans l'analyse de type de relations de travail entretenues avec les collègues, nous avons constaté que 87,23% des relations avec les hommes sont basées sur le respect, 23,40 % sur la solidarité et 27,65% sur camaraderie. Nous constatons également que 76,59% des relations entre femmes sont basées sur le respect, 25,53 % sur la solidarité et 44,68% sur la camaraderie.

D'un autre côté, on constate que les relations basées sur la méfiance et le conflit enregistrent des taux très faibles. Ceci démontre le bon climat qui régnait dans l'hôpital.

Tableau n8 : L'opinion des enquêtées sur les facteurs favorisant le plus une parfaite performance au sein de l'entreprise par ordre de priorité.

	Première priorité		Deuxième priorité		Troisième Priorité		Quatrième Priorité	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Salaire élevé	15	31,91	13	27,65	4	8,51	15	31,91
Des responsables attentifs	11	23,40	9	19,15	19	40,43	8	17,02
Les moyennes adéquates	7	12,71	15	31,91	18	38,30	8	17,02
Une équipe solidaire	15	31,91	10	21,28	6	12,77	16	34,04
Total	47	100%	47%	100%	47	100%	47	100%

Le tableau ci-dessus qui détermine les priorités accordées à certain facteurs comme éléments favorisant une bonne performance selon l'opinion des enquêtées, démontre que la majorité accordent au salaire élevé et à la solidarité du personnel, la première priorité avec un taux de 31,91%. Celles qui accordent la quatrième priorité aux mêmes facteurs (salaire et équipe solidaire) sont aussi élevées avec un pourcentage de 31,91% pour le salaire élevé et 34,04% pour le facteur d'équipe solidaire. D'un autre côté, on remarque que les enquêtées accordent en majorité la troisième priorité au facteur de responsable attentifs et aux moyens adéquats. Le nombre de femmes ayant accordé également la deuxième priorité aux moyens adéquats est d'un taux de 31,91%. Ceci démontre que les femmes travailleuses au sein de l'hôpital d'Amizour accordent la même importance aux conditions morales et matérielles de travail.

Tableau n°09 : Indice de climat de travail des enquêtées au sein de l'hôpital d'Amizour.

Climat de travail	F	%
Parfait	14	29,79 %
Moyen	19	40,42 %
Mouvais	14	29,79 %
Total	47	100 %

Dans ce tableau, nous assembler trois questions qui forment des variables différentes :

- Les réactions de la direction vis-à-vis des initiatives visant à améliorer les conditions de travail au sein de l'établissement.(Question n° 15).
- Le degrés de satisfaction vis-à-vis du climat de travail qui reignait dans l'établissement. (Question n° 16).
- Opinion sur l'intégration du personnel au sein de l'établissement. (Question n° 18).

A travers ces questions, nous avons constitué trois catégories d'opinion qui sont : Climat parfait, climat moyen et climat mauvais.

D'après les résultats du tableau, on constate que la majorité des femmes pensent que le climat de travail est moyen avec un pourcentage de 40,42 %. Tandis que, celles qui pensent à un climat parfait est de 29,79 % qui est égal avec celle de mauvais climat.

Par ceci, on peut admettre que le nombre des personnes satisfaites du climat de travail est d'environ 70 % si on additionne les deux premières catégories. Ce qui démontre que le climat au sein de l'hôpital est acceptable.

Tableau n° 10 : L'opinion des enquêtées selon les catégories d'âge sur les conditions de travail au sein de l'établissement.

Conditions de travail Catégories d'âge	favorables		moyennes		défavorables		Total	
	F*	%	F	%	F	%	F	%
Moins de 30ans	1	4,35	21	91,30	1	4,35	23	100
31-40	2	13,33	13	86,67	0	0	15	100
Plus de 41ans	0	0	07	77,78	2	22,22	9	100
Total	3	6,38	41	87,23	3	6,38	47	100

D'après les données ci-dessus, on constate que 87,23% des femmes enquêtées, soit un effectif de 41 des femmes déclarent que les conditions de travail au sein de l'hôpital d'Amizour sont moyennes, parmes elles, on trouve 91,30% des femmes âgées moins de 30 ans, soit un effectif de 21 avaient déclaré que les conditions de travail à l'hôpital d'Amizour sont moyennes (la surcharge, la mauvaise répartition de temps et des tâches de travail, mauvaise organisation, le manque de matériel), par contre 6,38 %, soit un effectif de 03 déclarent que les conditions de travail a l'hôpital d'amizour sont favorable.

D'après les résultats de tableau, on constate que les conditions de travail des femmes à l'hôpital d'Amizour sont moyennes.

Tableau n° 11 : L'opinion des enquêtées selon la catégorie d'âge sur la nature des désagréments existant dans leur lieu de travail:

Réponse	Insalubrité des lieux		Humidité excessive		Odeurs nauséabondes		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%%
Catégories d'âge								
Moins de 30ans	17	58,62	1	3,45	11	37,93	29	100
30ans-40ans	8	36,36	6	27,28	8	36,36	22	100
41ans et plus	7	63,64	1	9,09	3	27,27	11	100
TOTAL	32	51,62	8	12,90	22	35,48	62*	100

* le total des fréquences dépasse celui des enquêtées, car dans cette question il a été permis à l'enquêtée un choix multiple de réponses.

La majorité des enquêtées (51,62%) des enquêtées affirment l'existence de problème d'insalubrité des lieux. Ce constat était partagé par toutes les catégories d'âge avec des taux élevés (58,62% pour les moins de 30 ans, 36,36% pour la catégorie d'âge entre 30ans et 40ans, et 63,64% pour celles ayant plus de 41ans. Ceci démontre que réellement le problème d'hygiène existe, et c'est le cas de la majorité des hôpitaux.

Le taux de celles qui avaient signalé une humidité est très faible avec un pourcentage de 12,90%. Ceci est du à la situation géographique de l'établissement. Mais tout de même, on doit signaler que le taux de celles qui avaient soulevé le problème d'humidité est élevé chez la catégorie des femmes ayant entre 30-40 ans est élevée (27,28%), Ceci peut être du à la mauvaise compréhension de la question.

Tableau 12 : Les comportements des chefs hiérarchiques envers les femmes par catégorie d'âge.

Réponses Age	Respect		Abus de pouvoir		Assistance et orientation		Harcèlement		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Moins de 30ans	16	51,61	04	12,91	11	35,48	00	00	31	100
31-40ans	13	56,52	04	13,39	06	26,09	00	00	23	100
41ans et plus	06	85,71	01	14,29	00	00	00	00	07	100
Total	35	57,38	09	14,75	17	27,87	00	00	61	100

Les chiffres de tableau ci-dessus, démontrent que 57,39 % des enquêtées avec un effectif de 35 femmes affirment que leurs chefs hiérarchiques se comportent avec respect envers elles, parmi elles 85,71% chez celles ayant de 41ans. 35,48% chez la catégorie d'âge ayant moins de 30 ans affirment que le comportement de leurs chefs hiérarchiques sont fondés sur l'assistance et l'orientation, et aucune des femmes n'avait soulevé le problème d'harcèlement.

D'après les résultats de tableau. On conclut que les comportements des chefs hiérarchiques envers les femmes travailleuses sont basés sur le respect, surtout chez les femmes ayant plus de 41 ans. Tandis que les comportements d'orientation sont élevés chez les femmes qui ont moins de 30 ans, puisque elles ont beaucoup plus besoin d'orientation, étant donné qu'elles sont de nouvelles recrues.

Tableau n°13 : Les types de pressions exercées par les chefs sur leurs subordonnées selon la catégorie d'âge:

Réponses Catégories d'âge	Propos verbaux élevés et menaçants		Critique systématique de travail fait		Des injures		Tentatives d'isolement		Surveillance des faits et gestes		Sanctions abusives		Harcèlement sexuel		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Moins de 30ans	05	27,78	05	27,78	04	22,22	00	00	04	22,22	00	00	00	00	18	100
31-40ans	01	9,09	03	27,27	00	00	00	00	07	63,63	00	00	00	00	11	100
Plus de 41ans	01	33,33	01	33,33	00	00	00	00	01	33,33	00	00	00	00	03	100
total	07	21,88	09	28,13	04	12,44	00	00	12	37,50	00	00	00	00	32	100

On remarque dans ce tableau que 37,5% des enquêtées avec un effectif de 12 femmes affirment que le type de pression exercées par les chefs sur les femmes travailleuses à l'hôpital d'Amizour est la surveillance de leur faits et geste, et un pourcentage de 28,13% avec un effectif de 09 femmes affirment que les types de pressions exercées par leurs chefs sont les critiques systématiques de leur travail.

D'après les résultats obtenus, on constate que la nature des pressions exercées par les chefs hiérarchiques à l'hôpital d'Amizour sur leurs subordonnées sont réduites principalement à la surveillance de leurs

faits et les critiques systématiques de leur travail. Tandis qu'aucune femme n'avait soulevé l'abus de pouvoir et le harcèlement sexuel et les tentatives d'isolement chez toutes les catégories d'âge, ce qui démontre le climat de sérénité qui régnait au sein de l'hôpital.

Tableau n° 14: l'opinion des enquêtées selon leur niveau d'instruction sur les conditions de travail au sein de leurs établissement

Réponses Niveau d'instruction	Favorables		moyennes		défavorables		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Moyenne	01	14,29	06	85,71	00	00	07	100
Secondaire	00	00	06	85,71	01	14,29	07	100
Universitaire	27	81,82	04	12,12	02	6,38	33	100
Total	28	59,58	16	34,04	03	6,38	47	100

Selon les résultats de tableau ci-dessus qui détermine l'opinion des enquêtées sur les conditions de travail selon leur niveau d'instruction, démontre que 58,58% avec un effectif de 28 femmes affirment que les conditions de travail sont favorables (81,81 % d'entre elles ont un niveau universitaire). 6,38 % avec un effectif de 3 femmes enquêtées affirment que les conditions de travail à l'hôpital d'Amizour sont défavorables et un 34,04 % avec un effectif de 16 femmes enquêtées affirment que les conditions de travail sont moyennes.

Les conditions de travail à l'hôpital d'Amizour sont favorables pour la majorité de notre population, et ceci indique que le climat de travail est bon en son sein.

Tableau n° 15: l'opinion des enquêtées sur les salaires selon leur niveau d'instruction.

Réponse Niveau d'instruction	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moyen	00	00	07	100	07	100
Secondaire	01	14,29	06	85,71	07	100
Universitaire	05	15,15	28	84,85	33	100
Total	06	12,77	41	87,23	47	100

D'après les chiffres de tableau ci-dessus, on constate que la majorité des femmes travailleuses au sein de l'hôpital d'Amizour confirme avec un pourcentage de 87,23% et un effectif de 41 considèrent que leurs salaires n'est pas suffisant chez toutes les catégories. Ceci démontre que le problème de salaire est celui qui range le plus le secteur, ce qui explique les grèves cycliques et répétitives.

Tableau 16: Types de pressions exercées par les chefs sur leurs subordonnés selon Leurs niveaux d'instruction

Réponses Niveaux d'instruction	Propos verbaux élèves et menaçants		Critique systématique de votre travail		Des injures		Tentatives d'isolement de votre collectif de travail		Surveillance de vos faits et gestes		Sanction abusives		Harcèlement sexuel		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Moyenne	01	50	00	00	00	00	01	50	00	00	00	00	00	00	02	10
Secondaire	01	33,33	00	00	01	33,33	01	33,34	00	00	00	00	00	00	03	10
Universitaire	02	50	00	00	00	00	00	00	02	50	00	00	00	00	04	10
total	04	44,44	00	00	01	25	02	22,22	02	22,22	00	00	00	00	09	10

A partir des chiffres de tableau ci-dessus en remarque un pourcentage de 44,44 % et un effectif de 04 des femmes travailleuses à l'hôpital affirment que les types de pressions exercées par les chefs sur leurs subordonnées est des propos verbaux élevés et menaçants, et un pourcentage de 22,22% pour un effectif de 02 femmes enquêtées montrent que leur chef exerce sur elles la surveillance de leurs faits et gestes et la tentative d'isolement de leur collectif de travail.

D'après les résultats obtenus de tableau, on constate que la majorité des réponses des femmes enquêtées confirme que leur chef hiérarchique exerce sur elle les propos verbaux élevés et menaçants, et ceci est dû peut-être à la pression et le stress de leur type de travail.

Tableau n° 17: L'opinion des enquêtées selon leurs situations familiales sur les désagréments présents à l'hôpital d'Amizour.

Réponses Situation familial	Insalubrité des lieux		Humidité excessive		Odeurs nauséabondes		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Célibataire	08	47,05	04	23,53	05	29,41	17	100
Mariée sans enfants	11	55	00	00	09	45	20	100
Mariée avec enfants	11	44	05	20	09	36	25	100
Divorcée	01	50	00	00	01	50	02	100
Total	31	48,44	09	14,06	24	37,5	64	100

Le tableau ci-dessus nous montrent un pourcentage de 48,44% avec un effectif de 31 des femmes enquêtées affirme que permis les désagrément que n'as proposées de notre question, que l'insalubrité de lieux qui représente dans leurs établissement , et un pourcentage de 37,75% avec effectif de 24 des femmes enquêter dit que les odeurs nauséabondes qui présente dans leurs hôpital.

On remarque à partir des résultats obtenue de tableau que la majorité des femmes sans désespérée de l'insalubrité de lieu de travail et les odeurs nauséabondes, cela peut explique l'absence de surveillance de facteur de propreté l'hôpital.

Tableau n° 18: l'opinion des enquêtées sur les salaires selon leur situation familiale.

Réponses Situation familial	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	02	14,29	12	85,71	14	100
Mariée sans enfants	04	28,57	10	71,43	14	100
Mariée avec enfants	03	16,67	15	83,33	18	100
Divorcée	00	00	01	100	01	100
Total	09	19,15	38	80,85	47	100

Les chiffres de tableau ci-dessus montrant que 80,85% des femmes enquêter à l'hôpital d'amizour affirment que leur salaire n'est pas suffisant, et en remarque 83,33% avec un effectif de 15 femmes enquêter permet la catégorie des femmes mariée avec enfants Sant pas satisfait à leur salaire

Un pourcentage de 19,15%avec un effectif de femmes enquêter affirme que leur salaire est suffisant.

D'après les résultats que n'as obtenu en constate que la majorité des femmes enquêtes à l'hôpital d'amizour sont pas satisfait surtout les femmes mariées avec enfants, pour cela le salaire des femmes de notre étude n'est pas suffisant pour constaté les besoin de leurs famille.

Tableau n° 19: Les comportements des chefs hiérarchiques envers les femmes travailleuses selon leur déférente situation familiale.

Réponses La Situation Familial	Ils vous respectent		Ils abusent de leur pouvoir		Ils vous aident et vous orientent		Ils vous harcèlent		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
célibataires	11	57,89	02	10,53	06	31,58	00	00	19	100
mariées sans enfants	12	50	02	8,33	05	20,83	05	20,84	24	100
mariées avec enfants	14	53,85	05	8,06	07	26,92	00	00	26	100
dévoicées	01	50	00	00	01	50	00	00	02	100
TOTAL	38	53,52	09	12,68	19	26,76	05	7,04	71	100

Le tableau ci-dessus démontre que les réponses de la majorité des femmes enquêtées ce centre sur les réponses que le comportement de leur chefs hiérarchiques qu'ils respectent avec un effectif de 38 des femmes enquêtées avec un pourcentage de 53,52%. 26,76% avec un effectif de 19 femmes enquêtées qui affirment que leurs responsables les aident et orientent dans leur travail. D'un autre coté, 12,68% des femmes affirment avoir été victime d'un abus de pouvoir, mais la seule catégorie ayant affirmé l'inexistence de ce phénomène est celle des femmes divorcées. Il est à signaler également que le problème de harcèlement n'avait été signalé que par les mariées sans enfants.

Tableau n° 20: L'opinion des femmes sur leur condition de travail selon leur ancienneté au sein de l'hôpital.

Réponses Ancienneté	Favorables		moyennes		défavorables		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1-5ans	03	11,54	22	84,61	01	3,85	26	100
6-10ans	00	00	09	100	00	00	09	100
Plus de 10ans	01	8,33	08	66,67	03	25	12	100
Total	04	8,51	39	82,98	04	8,51	47	100

Le tableau ci-dessus démontre que 82,98% des femmes enquêtées affirment que leurs conditions de travail sont moyennes (100 % auprès des femmes ayant entre 6 et 10 ans). D'un autre coté, celles qui avaient soulevé des conditions défavorables et favorables avaient le même taux (8,51) avec un taux élevé chez les femmes ayant plus de 10 ans (25 %) et qui avaient soulevé des conditions défavorables.

Tableau n° 22: L'opinion des femmes sur les comportements de leurs chefs hiérarchiques envers elles selon leur ancienneté.

Réponses ancienneté	Ils vous respectent		Ils abusent de leur pouvoir		Ils vous aident et vous orientent		Ils vous harcèlent		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
01-05ans	21	63,64	05	15,15	07	21,21	00	00	33	100
06-10ans	06	46,15	04	30,77	03	23,08	00	00	13	100
Plus de 10ans	11	73,33	00	00	04	26,67	00	00	15	100
Total	38	62,29	09	14,76	14	22,95	00	00	61	100

Les résultats obtenus dans ce tableau, indiquent que la moitié de notre population affirme que la relation des chefs envers les femmes travailleuses est la relation de respect et d'orientation puisque chaque niveau hiérarchiques à besoin de l'autre niveau, chacun de personnel de l'hôpital complète la tâche de l'autre personne. Ce métier oblige de bons comportements entre le personnel de l'hôpital.

3. Synthèse des résultats

D'après notre étude effectuée sur la performance du personnel dans l'établissement public de santé d'Amizour, on peut dire que les conditions de travail des femmes au sein de l'hôpital d'Amizour ne sont pas entièrement satisfaisantes sur le plan matériel. Cette chose est due essentiellement au salaire non élevé et les conditions d'hygiène et la surcharge dans le travail. Mais en dépit de ces conditions matérielles, les femmes de l'hôpital s'accordent à affirmer que les conditions morales sont très favorables. En effet, dans cet établissement régnait un esprit de solidarité, d'entraide et de respect mutuel entre les femmes et entre les hommes et les femmes. Nous avons-nous même senti cet état d'esprit durant notre stage. Pour cela, nous dirons, que notre hypothèse qui concerne les conditions de travail insatisfaisantes n'avait été confirmée que partiellement. Mais tout de même, nous ne devons pas ignorer cette frange de femmes de toutes catégories d'âge et appartenant à tous les corps qui avaient exprimé leur insatisfaction quand aux conditions morales et matérielles au sein de leur établissement.

Le facteur d'hygiène que la plupart de notre population d'étude affirme ce problème engendre des difficultés dans l'accomplissement de leurs tâches.

L'insatisfaction de personnel quand aux salaires influencent négativement leur performances au travail à cause de la dégradation de leurs pouvoirs d'achat.

Même si la plupart de notre populations d'étude affirme que la relation entre le personnel de l'hôpital d'Amizour sont fondées sur le respect, la camaraderie et la solidarité, l'insatisfaction des conditions morales demeurent un véritable handicap pour réaliser de bonnes performances.

Pour conclure, on peut dire que notre première hypothèse est confirmée partiellement puisque ce n'est pas toute la population d'étude que n'est pas satisfaite des conditions de travail. Mais pour la

deuxième hypothèse, on peut la confirmer, puisque l'insatisfaction d'une ou plusieurs conditions de travail engendre des conséquences négatives sur les performances des praticiennes de la santé.

Conclusion

Depuis quelques années, les entreprises et organisations ne cessent de donner de l'importance aux conditions de travail des salariés, en adoptant différents modèles d'organisations pour assurer sa performance et celle de ses salariés par l'amélioration des conditions de travail.

A travers notre enquête, on a constaté que des conditions de travail moyennes au sein l'hôpital d'amizour particulièrement celles des femmes qui sont la base de notre étude, chose qui influencent largement leur satisfaction dans leur travail quotidien. Car, les conditions de travail vont en ascendant avec la satisfaction et le rendement.

Pour cela, il est nécessaire pour l'hôpital d'amizour et aux autres hôpitaux d'offrir des conditions de travail acceptables pour des raisons humanitaires. A cet effet, les responsables doivent avant tout répondre à leurs obligations relatives à l'évaluation des risques, la mise en place des plans d'action, la reconnaissance des capacités des travailleurs.

Pour cela, on aime bien avoir dans le futur d'autres études sociologiques pour compléter notre étude et qui toucheront tous le personnel de cet établissement pour analyser leur situation en vue de les améliorer et permettre une véritable performance au sein de l'hôpital.

Liste bibliographique.

I. Liste des ouvrages théoriques:

1. BOUTILLIER, Sophie et LESTRADE. Brigitte, Le travail de la femme : axe d'émancipation. Paris : l'Harmattan, 2004. 287 p. ISBN2-7475-5765-0.
2. BATTGLIOLA, Françoise. Histoire du travail des femmes. Paris : La découverte, 2008. 128 p. ISBN : 9782707166258.
3. CITEAU, Jean Pierre. Gestion des ressources humaine : principes généraux et cas pratique. 2^e éd. Paris : Dalloz et Sirey, 2008. 318p. ISBN : 978-2-247-05527-2.
4. CLAUDE, Louche. Introduction à la psychologie du travail et des organisations. Paris : Armand colin, 2007.
5. MARIE, Noel. Analyser les conditions de travail : entreprise moderne, 1989.
6. MICHEL, Gollac. SERGE Volkoff, les conditions de travail. Paris : la découverte, 2007. p. 121.
7. MURUANI, Margaret. Travail et emploi des femmes. Paris : la découverte, 2003.

II. Liste des ouvrages méthodologique:

8. ANGERS, Maurice. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Edition Casbah, 1999. p. 381.
9. CRAWITZ, Madeleine. Méthodes des sciences sociales. 2^e éd. Paris : Edition d'organisation, 2000.
10. GRAWITZ, Madeleine. Lexique des sciences social. 7^e éd. Paris : Edition d'organisation, 2002.

III. Revues :

11. CRISTOFORI, Marie France. Bilan des ressources Centre quantitatives dans le champ de la santé de l'itinéraire professionnel d'étude de l'emploi, octobre, 2003.

IV. Liste des dictionnaires:

12. ALLAIN, Bruno. Dictionnaire d'économie et des sciences sociales. Ellipse. Ed : Marketing, S. A. 2005

Les annexes.

1. Le questionnaire

Nous sommes deux étudiantes en Master, option gestion des ressources humaines, et nous préparons notre mémoire de fin d'études. Nous avons besoin de votre collaboration pour accomplir et réussir notre travail qui porte sur : **Les conditions de travail de personnel féminin au sein des établissements publics en Algérie et leur impact sur leur performance, cas pratique : Etablissement public hospitalier d'Amizour** Si vous acceptez de répondre aux questions qui suivent, cela ne prendra que quelques minutes de votre temps précieux. Nous vous assurons de garder l'anonymat et de n'utiliser vos informations qu'aux fins de cette recherche.

Nous vous remercions à l'avance.

Les étudiantes :

 Amal HAMMACHE
MEDDOUR
 Sihem HAMITOUCHE

Le promoteur :

Docteur Mahmoud AIT

Mettez (x) devant la réponse choisie.

I. Données personnelles :

1. l'âge :

- I. Moins de 30 ans
- II. 31-40 ans
- III. Plus de 41ans

2. Niveau d'instruction :

- a. Primaire b. moyen
- b. Secondaire c. Universitaire

3. Votre situation familiale :

- a. Célibataire
- b. Mariée sans enfants
- c. Mariée avec enfants
- d. Divorcée

4. Ou habitez-vous ?

- a. A proximité du lieu de travail
- b. Pas trop loin de lieu de travail
- c. Loin de lieu de travail

5. Ancienneté en nombre d'années de travail au sein de votre établissement.

- a. de 1 à 5 ans
- b. de 6 à 10 ans

c. plus de 10 ans

6. vous appartenez à quel staff ?

a. Médical b. Paramédical C. Administratif

D. corps commun

• **Le poste occupé actuellement :**

.....

7. Avez-vous choisi votre métier actuel ?

a. oui b. non

II. Les conditions de travail

8. les conditions de travail au sein de votre entreprise sont – elles ?

a. favorables b. Moyenne c. défavorables

9. des désagréments suivants, lesquels sont présents dans votre lieu de travail ? (vous pouvez cocher plus d'une réponse).

a. Insalubrité des lieux (Manque d'hygiène).

b. Humidité excessive.

c. Odeurs nauséabondes (mauvaises odeurs).

d. Autres

Précisez.....

10. Considérez vous que votre salaire est suffisant ?

a. OUI b. Non

11. avez-vous déjà bénéficié d'une formation dans le but d'apprendre de nouvelle technique concernant notre spécialité ?

a. OUI b. Non

III. Type de relations entretenues dans le milieu de travail

12. Quels sont les comportements de vos chefs hierarchiques envers vous ? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse)

a. Ils vous respectent. c. Ils vous aident et vous orientent.

b. Ils abusent de leur pouvoir d. Ils vous harcèlent.

e. Autres

précisez.....

...

13. Voici quelques types de pressions exercées par les chefs sur leurs subordonnés ? Cochez ceux exercés sur vous. (Vous pouvez choisir plus d'une réponse)

a. Propos verbaux élevés et menaçants.

b. Critique systématique de votre travail

c. des injures.

d. tentatives d'isolement de votre collectif de travail.

e. surveillance de vos faits et gestes.

f. sanctions abusives.

g. harcèlement sexuel

h. autres.

Précisez.....

14. Quels sont les types de relations de travail entretenues avec vos collègues hommes et femmes ? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse).

Hommes

femmes

a. Respect mutuel.

b. Méfiance totale.

c. Solidarité.

d. Conflit.

e. Camaraderie.

15. Quelles sont les réactions de votre direction vis-à-vis de vos initiatives visant à améliorer les conditions de travail au sein de votre établissement ?

a. Le rejet

b. Prise en considération

IV. L'intégration dans votre milieu de travail

16. Etes vous satisfaites du climat de travail qui reignait dans votre établissement ?

a. Oui

b. Non

17. Selon vous, Quels sont les facteurs que favorisent le plus une parfaite intégration au sein d'un établissement ? (Numérotez de 1 à 4 les réponses proposées, en considérant que le 1 est la valeur la plus importante et le 4 la valeur la moins importante).

a. Salaire élevé

b. Des responsables attentifs

c. Les moyens adéquats

d. Une équipe solidaire

18. Qu'en Pensez vous de votre intégration au sein de votre établissement ?

a. Parfaite

b. Moyenne

c. Mauvaise

Pourquoi ?.....
.....

