

**République Algérienne Démocratique Et Populaire Ministère De
L'enseignement Supérieur Et De La Recherche Scientifique
Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté des Sciences Humaines Et Sociales
Le Département De Psychologie et d'Orthophonie**



**Mémoire fin de cycle en vue de l'obtention d'un diplôme de Master en
Psychologie du Travail, et d'Organisation et GRH
Thème :**

La Charge Mentale Du Travail

**Etude Pratique dans Direction de la Pêche et des
Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia**

Réalisé par :

M^{lle} Tounes Tamazight

M^{lle} Mebarki Lydia

Encadré par :

M^{me} Ait Ouares Lila

Année Universitaire 2021/2022

Remerciement

On remercie dieu le tout puissant de nous avoir donné la santé et la volonté d'entamer et de terminer ce mémoire.

Tout d'abord ce travail ne serait pas fini et n'aurais pas avoir le jour sans l'encadrement de **M^{ME} Ait Ouares Lila** ; On la remercie vivement pour la qualité de son encadrement, pour sa patience sa rigueur et sa disponibilité durant la préparation de notre mémoire.

Mes remerciements s'adressent également à tous nos professeurs pour leur générosité et la grande patience dont ils ont su faire preuve malgré leurs charges académiques et professionnelles

Enfin j'adresse mes sincères sentiments de gratitude et de reconnaissance à toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Je tiens à remercier tous les membres du staff de la direction de la Pêche et Des Ressources Halieutiques de la wilaya de Bejaia pour leur contribution dans la réalisation de ce travail de recherche, plus précisément les chauffeurs qui ont été membres de l'échantillon de cette recherche.

Dédicaces

Je tiens d'abord à remercier à bon dieu qui nous a donné de la
volonté pour achever travail.

Je dédie ce modeste travail :

A mon cher père que dieu l'accueil dans son vaste paradis

A ma très chère maman qui m'a soutenue tout au long de mon
cursus d'étude que dieu la protège inchalah.

A mes très chères frères et sœurs, sans oublier ma chère cousine

« Nounou »

A mes chers amis « Youba, Khalil et Seddik » que je n'oublierai
jamais pour leurs soutiens, conseils et encouragements

A mes chères copines : « Lamia, Kamilia », sans oublier ma
binôme « Lydia ».

Sans oublier d'offrir mes sincères dédicace à mon encadreur

« M^{me} Ait Ouares Lila »

A tout personne qui nous a aidés de près ou de loin tout au long
de notre travail.

Tamazight

Dédicace

Merci dieu le tout puissant qui m'a éclairé le chemin de la réussite et du savoir.

A l'homme de ma vie, mon exemple éternel, celui qui s'est toujours sacrifié pour me voir réussir, à toi mon père « Saïd ».

A maman « Fatima » pour son amour, et qu'elle m'a toujours accordé en témoignage de ma reconnaissance envers sa confiance, ses sacrifices et sa tendresse.

A mes chers sœurs « Nabila », « Nadjete », « Lwiza » et « Melissa » pour l'amour qu'elles me réservent je leurs souhaite une vie pleine du bonheur.

A mon très cher fiancé « Zahir », pour l'encouragement qu'il m'a toujours soutenu, et supporté tout long de mes études.

A ma famille, mes proches et à ceux qui me donnent de l'amour et de vivacité.

A ma chère binôme « Tamazight ».

A tous mes copines qui m'ont toujours encouragé, et les étudiants de ma promo je vous souhaite toute la réussite du monde.

A mon encadreur « Ait Ouares Lila ».

Lydia

Résumé :

Notre thème de recherche est porté sur la charge mentale de travail chez les employés de la direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la wilaya de Bejaia ou nous avons essayé d'identifier la charge mentale afin de l'évaluer particulièrement chez les employées de cette direction.

La charge mentale de travail de nos jours est un concept très vaste et largement utilisé dans les entreprises qui cherchent à assurer une meilleure protection de la santé et la sécurité de ses salariés, nous nous sommes focalisés sur la charge mentale de travail car l'étude de cette charge de travail renvoie essentiellement aux facteurs qui la déterminent.

De ce fait notre travail de recherche s'articule autour des employées de cette direction afin de traiter cette thématique nous avons posé la question générale de recherche suivante : « Est-ce que les employées de la direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia sont exposées à la charge mentale de travail ? ».

Concernant notre méthode de recherche nous avons formulé quatre hypothèses, une générale et trois secondaires, pour le recueil de données nous avons utilisé la méthode descriptive pour la description de ce phénomène, et concernant les études que nous avons utilisées dans le recueil de données nous avons opté pour un questionnaire qui mesure la charge mentale de travail.

Ainsi nous avons appliqué notre étude sur un échantillon composé de trente (30) employées selon la méthode d'échantillonnage non probabiliste par commodité. L'analyse des résultats à l'aide des statistiques telle que le test de (X^2), nous a permis de déduire l'existence de la charge mentale de travail dans cette direction, ce qui signifie à travers cette étude sa lourde existence et ses effets néfastes sur les employées de cette direction, nous constatant que l'hypothèse de notre recherche est confirmée à part la troisième hypothèse qui n'est pas confirmée ce qui nous permet de juger que notre hypothèse générale est confirmée.

Parmi les résultats que nous avons obtenus dans notre recherche, la santé et sécurité au travail expose les employées de la direction à la charge mentale de travail.

Nous avons aussi trouvé que la charge de travail expose les employées de la direction à la charge mentale de travail. Enfin nous avons trouvé aussi que la troisième hypothèse qui dit les facteurs déterminants de la charge mentale au travail exposent les employées de cette direction à la charge mentale de travail n'est pas confirmé dans ces facteurs, facteurs liés au travail lui-même, facteur liée à l'organisation et facteur liée à l'individu, tandis que le facteur lié à l'environnement et significative.

A la fin de notre étude nous avons suggéré quelque recommandation :

- L'inexistence des contrôles de sécurité et du médecin du travail.
- L'absence d'un département d'hygiène et de sécurité au sein de cette direction.
- La charge visuelle un facteur de surcharge mentale qui affecte les employées de la direction.

.

.

Abstract

Our research theme is focused on the mental workload among employees of the direction of “Peche et Ressources Halieutiques” of the wilaya of Bejaia where we tried to identify the mental workload in order to evaluate it, particularly among the employees of this direction.

The mental workload nowadays is a very broad concept and widely used in companies seeking to ensure better protection of the health and safety of its employees, we have focused on the mental workload because the study of this workload essentially refers to the factors which determine it.

As a result, our research work revolves around the employees of this department in order to deal with this theme, we have asked the following general research question: “Do the employees of the directorate of peche et des ressources halieutiques of the wilaya of Bejaia are exposed to the mental workload?”.

Regarding our research method we formulated four hypotheses, one general and three secondaries, for the collection of data we used the descriptive method for the description of this phenomenon, and concerning the studies that we used in the collection of data we have opted for a questionnaire that measures the mental workload.

Thus, we applied our study on a sample composed of thirty (30) employed according to the non-probability sampling method for convenience.

The analysis of the results using statistics such as the test of (X^2), allows us to deduce the existence of the mental workload in this direction. which means through this study its heavy existence and its harmful effects on the employees of this direction, our finding that the hypothesis of our research is confirmed apart from the third hypothesis is not confirmed which allows us to judge that our general and confirmed hypotheses. Among the results we obtained in our research, Occupational health and safety exposes employees in this direction to mental workload.

We also found that the workload exposes the employees of the direction to the mental workload. Finally, we also found that the third hypothesis which says the determining factors of the mental load at work expose the employees of this direction to the mental load of work is not confirmed in these factors, factors related to the work itself, factor related to the organization and factor related to the individual, while the factor related to the environment and significant.

At the end of our study, we suggested some recommendations:

- The non-existence of safety checks and the occupational doctor.
- The absence of a health and safety department within this directorate.
- The visual load a factor of mental overload which affects the employees of the direction.

,

Remerciement

Dédicaces

Résumé

Abstract

Sommaire

Liste des figures

Liste des tableaux

Introduction.....1

Partie Théorique

Chapitre 1 : Cadre générale de la problématique

Préambule

- 1-** Problématique de recherche.....4
- 2-** Les hypothèses de recherche8
- 3-** Définition des concepts clés.....8
- 4-** Les objectifs de la recherche.....11
- 5-** L'importance de la recherche11

Conclusion

Chapitre 2 : La Charge Mentale au Travail

Préambule

Section 1 : La charge du Travail

- 1.** Emergence et évolution de la charge de travail.....14
- 2.** La charge de travail.....14
- 3.** Les types de la charge de travail.....15
- 4.** La santé et sécurité au travail.....16
- 5.** Principaux modèles théoriques de la charge de travail.....30
- 6.** Les outils de la prévention contre la charge de travail.....36

Section 2 : La charge mentale au travail

- 1.** Contexte d'émergence de la charge mentale.....43
- 2.** La charge mentale au travail.....44
- 3.** Les types de la charge mentale.....45
- 4.** Les symptômes de la charge mentale.....47
- 5.** Le modèle lié à la charge mentale.....48

6. Les facteurs déterminants de la charge mentale au travail.....	51
7. Les conséquences de la charge mentale au travail.....	61
8. La prévention contre la charge mentale.....	67
Conclusion	

Partie pratique

Chapitre 3 : Procédures méthodologique sur le terrain

Préambule

1. Description de terrain (organisation).....	72
2. Type de méthode choisis dans l'étude.....	76
3. Etude préliminaire.....	77
4. Echantillon (caractéristique de la population étudiée)	78
5. Description des instruments et outils utilisé pour le recueil de données	83
6. Techniques de traitement de données.....	84

Conclusion

Chapitre 4 : Présentations et analyse des résultats

Préambule

1. Présentation des résultats.....	86
2. Analyse et discussions des résultats.....	121

Conclusion Générale.....

Recommandations

Liste bibliographique

Annexes

Liste des Figures

N°	Titres	Page
01	Le système de santé et sécurité au travail	24
02	Modèle de la charge de travail	33
03	Schéma de la méthode ITAMaMi	38
04	Diagramme d'ISHIKAWA	40
05	Schéma de l'outil QQQCCP	42
06	Les types de la charge mentale	46
07	Modèle Individu-Charge mentale-Activité	50
08	Les facteurs déterminants de la charge mentale du travail	52
09	Les conséquences de la charge mentale du travail	62
10	Répartition des membres de l'échantillon selon le sexe	79
11	Répartition des membres de l'échantillon selon l'âge	80
12	Répartition des membres de l'échantillon selon la situation familiale	81
13	Répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction	81
14	Répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle	82

Liste des tableaux

N°	Titres	Pages
01	La répartition des risques de travail sur la santé et la Sécurité	87
02	Les problèmes de santé causé pas le travail	88
03	Département d'hygiène et de sécurité au sein de la direction	90
04	Les contrôles de sécurité et médecin de travail au sein de la direction	91
05	La présentation d'une synthèse des résultats statistiques de la première hypothèse secondaire de la santé et sécurité au travail	92
06	Les effets de la charge de travail sur la santé	93
07	Les problèmes de santé occasionnée par la charge de travail	94
08	Le travail dans un état de malade	95
09	Les arrêts de travail occasionnés pas la charge de travail	96
10	La fidélité des cadres envers leur direction	97
11	Le facteur de la charge mentale lié aux responsabilités familiales	98
12	La présentation d'une synthèse des résultats statistiques de la deuxième hypothèse secondaire du la charge de travail	99
13	Le facteur de la charge mentale lié à la complexité et à la vitesse d'exécution	101
14	Les facteurs de la charge mentale liés au travail	102
15	Le facteur de la charge mentale lié à la concentration	103
16	Le facteur de la charge mentale lié à l'exécution des taches	104
17	Le facteur de la charge mentale lié au temps d'exécution des taches	104

18	Le travail durant les pauses	105
19	Le facteur de la charge mentale lié à l'interruption des tâches	106
20	Le facteur de la charge mentale lié à la qualité de travail	107
21	Le facteur de charge mentale lié à la reconnaissance	108
22	La présentation d'une synthèse des résultats statistique de la troisième hypothèse secondaire de facteur liée au travail lui-même	109
23	Le type de travail au sein de la direction	110
24	Le facteur de la charge mentale lié à la prise de décision	111
25	Le facteur de la charge mentale lié à l'autonomie	112
26	Les répartitions des charges de travail au sein de la direction	113
27	Le reçu des demandes contradictoires	114
28	La présentation d'une synthèse des résultats statistique de facteur liée à l'organisation	115
29	La perception des causes de la fatigue mentale	116
30	La collaboration des cadres avec leurs collègues et leurs supérieurs	117
31	Les facteurs accentuent la charge mentale au travail	118
32	Résumé de la présentation d'une synthèse des résultats statistiques de facteur liée à l'individu	119
33	Les facteurs de la charge mentale liés à l'environnement	120
34	La présentation d'une synthèse des résultats statistiques de facteur liée à l'environnement	121

La charge mentale au travail est un fléau international dont les conséquences peuvent être désastreuses pour les travailleurs. La charge mentale que peut subir le travailleur correspond à de nombreuses situations, plus ou moins grave, selon les secteurs ou domaines d'activité observés.

La charge mentale est à l'origine de pathologies professionnelles qui se manifestent par le stress, le burn-out, mais aussi des pathologies concernant la santé physique ; c'est notamment le cas des troubles musculosquelettiques (TMS), tels que les douleurs de dos ; en fait la charge mentale peut même aller jusqu'à la dépression professionnelle.

Cela affirme qu'aucun salarié n'est à l'abri des problèmes et conflits que dispose le milieu professionnel, ce qui influe sur la santé physique et mental du salarié, mais si le salarié détient des ressources et moyens nécessaires pour affronter ces risques qui affectent sa santé, il pourra les réduire. En revanche, la considération que le salarié donne à son travail et le fait de le faire avec plaisir voire à cœur, tout cela l'amène à la motivation et de garder sa bonne santé psychologique et physique.

Le milieu professionnel est un milieu plein de contraintes, tel que la surcharge du travail, le manque de temps, l'absence d'autonomie, les conflits intra personnelles ou avec la hiérarchie, ce qui provoque l'apparence de la charge mentale. L'employé se retrouve dans l'obligation de subir cette charge tout au long de sa carrière professionnelle, en essayant à plusieurs reprises d'affronter et de surmonter les difficultés qu'il rencontre, mais malheureusement ce ; sera au détriment de sa santé mentale et physique.

La charge mentale dans sa globalité est aujourd'hui un enjeu important qui prend de l'ampleur au sein des débats publics, étant de plus en plus grande chez les travailleurs. Puisque le contexte dans lequel ils œuvrent s'est grandement transformé au fil des années, analyser comment se forme la charge mentale individuelle en creusant les parcours biographiques répond à un besoin social actuel.

Les nouvelles organisations du travail augmentent considérablement la pression sur les employés, exigeant une productivité accrue, et ce, de manière constante. Les cas d'atteinte à la santé psychologique des travailleurs sont de plus en plus nombreux, passant par le stress et les troubles anxieux jusqu'à l'épuisement professionnel et la dépression. La santé psychologique des travailleurs est de plus en plus fragile, à plus forte raison lorsqu'il y a cas de discrimination.

Dans notre thématique « La Charge Mentale du Travail de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia », nous avons partagé notre travail en deux parties, la partie théorique et la partie pratique.

La partie théorique se compose de quatre chapitres, tels que ; le premier chapitre contient le cadre théorique de la recherche dont on va entamer : la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, les objectifs de la recherche, l'importance de la recherche. Le deuxième chapitre nous avons deux sections, la première section sera consacrée pour la charge au travail dont on va citer l'émergence, les types, santé et sécurité, les modèles, et les outils de prévention et la deuxième section pour la charge mentale au travail on va citer les types, les causes, les conséquences, la prévention de la charge mentale, et les facteurs déterminants de la charge mentale. Le chapitre 3 est consacré pour les procédures méthodologique sur le terrain dont la présentation de l'organisme d'accueil et type de méthode choisis dans l'étude. et le dernier chapitre sera réserver pour la partie pratique qui contient l'analyse et interprétation des résultats et la vérification de nos hypothèses.

Et enfin la conclusion, la liste bibliographique et les annexes.

Chapitre 1

Cadre général de la problématique

Préambule :

Dans ce premier chapitre nous allons présenter le cadre général de la problématique de notre recherche. En premier lieu on va entamer la problématique, en deuxième lieu on va proposer les hypothèses, ensuite la définition des concepts clés, Et on va citer les objectifs qui nous ont mené à choisir ce thème de recherche qui est « **La charge mentale au travail** » au sein de la direction de la pêche et de ressources halieutiques de la wilaya de Bejaia, enfin l'importance de l'étude.

1- Problématique de recherche

Depuis l'apparition de l'homme sur terre, la recherche de la satisfaction de ces différents besoins est assurée par l'investissement de ces efforts physiques et morales. Cet investissement renvoie à la notion de travail.

Ainsi, travailler c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur les plans matériels et intellectuels. L'individu se rend et se sent donc utile, il est acteur de la vie social et économique.

Le travail est une activité développée pour objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort. Alors en génération, le travail a été autrefois dans les sociétés archaïques définies comme étant une distribution des activités selon des objectifs pratiques et besoins non matériels liés au statut et prestige en fonctions des rapports sociaux et culturels

Le milieu du travail est riche psychologiquement, puisqu'il constitue l'endroit où la plupart des gens passent la majeure partie de leur temps au quotidien voir 8h par jour et où ils accomplissent des mandats qui font sens pour eux en tant qu'individus et professionnels. Le travail constitue donc un champ social de choix pour observer comment s'érige une charge physique et une charge mentale qu'ils ont à porter chaque jour.

La charge physique désigne la mobilisation du corps dans le cadre de l'activité professionnelle pour déplacer, transporter, bouger, soulever, manipuler, tirer-pousser, actionner des objets, tandis que la charge mentale signifie importée de La sphère personnelle (travail domestique, tâches ménagères) dans la sphère professionnelle et qui vient s'ajouter à la charge de travail.

La charge mentale dans sa globalité est aujourd'hui un enjeu important qui prend de l'ampleur au sein des débats publics, étant de plus en plus grande chez les travailleurs. Puisque le contexte dans lequel ils œuvrent s'est grandement transformé au fil des années, analyser comment se forme la charge mentale individuelle en creusant les parcours biographiques répond à un besoin social actuel. Les nouvelles organisations du travail augmentent considérablement la pression sur les employés, exigeant une productivité accrue, et ce, de manière constante. Les cas d'atteinte à la santé psychologique des travailleurs sont de plus en plus nombreux, passant par le stress et les troubles anxieux jusqu'à l'épuisement professionnel et la dépression, la santé psychologique des travailleurs est de plus en plus fragile, à plus forte raison lorsqu'il y a cas de discrimination.

La charge mentale est susceptible de se transformer en une surcharge mentale. La notion de surcharge mentale se scinde en deux : soit la surcharge objective qui se traduit par un surplus de travail et un sentiment de pression très fort, puis la surcharge subjective qui se définit par la perception subjective de l'individu face à ses responsabilités – par exemple un sentiment d'incompétence. Lorsque la surcharge est vécue sur le long terme, il y a beaucoup plus de chances de mener à des problèmes de santé mentale (**French et Caplan, 1973, P30**).

L'entreprise O2 et l'institut Ipsos se sont associés pour interroger par Internet du 21 au 26 décembre 2017 (1002) Français âgés de 18 ans et plus sur ce phénomène de la charge mentale. Afin d'explorer comment cette problématique de la charge mentale est vécue par les femmes mais aussi par les hommes, (501)

femmes et (501) hommes ont été interrogés de manière paritaire au sein de l'échantillon. Celui-ci a ensuite été construit selon la méthode des quotas (âge, région, catégorie d'agglomération et profession de la personne ayant les plus hauts revenus au sein du foyer issu des données INSEE) constituant in fine un échantillon national représentatif de la population française.

(<https://www.ipsos.com>)

Après avoir chercher des réponses ils ont déclaré que près de (1) Français sur (2) (41%) associe la charge mentale à la gestion, l'organisation et la planification constantes des tâches domestiques et parentales tandis que pour (24%) la charge mentale se résume à une « double journée » et pour (13%) comme l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

« La charge mentale est une notion assez nouvelle, qui n'est pas encore très bien comprise par tout le monde. Les hommes disent la ressentir, mais ont tendance à l'associer au monde du travail, au surmenage et au stress professionnel, au risque de burn-out par exemple » précise Jean-Claude Kaufmann, malgré cette difficulté à identifier cette souffrance, près de (20%) des Français estiment aujourd'hui la subir de manière excessive. Femmes et hommes ne se sentent pas concernés de manière égale : (2) femmes sur (3) (63%) considèrent qu'elles sont davantage touchées contre seulement 1 homme sur (3) (36%). (8) femmes sur (10) (77%) déclarent d'ailleurs avoir trop de choses auxquelles penser et avoir peur d'en oublier. Une manière d'évoquer ce phénomène de charge mentale sans l'avoir clairement identifié. A l'inverse, 59% des hommes s'interrogent sur l'obligation de devoir toujours tout prévoir. « Les hommes n'ont pas la même façon de gérer le temps et les tâches du quotidien ce qui explique ce décalage de perception. Par exemple, certaines urgences de leur femme n'en sont pas forcément pour eux. En effet, ils ne placent pas leur priorité au même endroit » précise Jean-Claude Kaufmann.

Une différence que l'on retrouve dans les signes d'une charge mentale trop importante ;(1) femme sur (2) ayant le sentiment de ne pas y arriver (51%),

(43%) ont le sentiment de ne pas pouvoir gérer contre seulement respectivement (38%) et (37%) des hommes. (<https://www.ipsos.com/fr-fr/charge-mentale>)

Bien que la charge mentale corresponde à un état de mobilisation des fonctions mentales, et émotives mis en jeu dans la réalisation d'une tâche, les manifestations de la charge mentale peuvent, s'exprime et de différentes façons allant de la fatigue, l'ennuie à des perturbations plus comme les troubles anxieux et des réactions dépressives.

La charge mentale affectée est déterminée par plusieurs facteurs tels que la complexité et la vitesse d'exécution de la tâche, une forte responsabilité, les délais, les erreurs. ...etc.

A l'instar de ce discours théorique, notre thème de recherche s'intitule « La charge mentale au travail chez les employées » cas de l'entreprise « Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia ». Ainsi, notre objectif de recherche, est d'essayer de comprendre la charge mentale de travail chez les employées de cette direction algérienne.

Nous pourrons en fait nous demander :

Est-ce que les employées de la direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia sont exposées à la charge mentale de travail ?

Afin de répondre à cette question nous avons jugé indispensable de s'intéresser aux questions secondaires suivantes :

- Est-ce que la santé et sécurité au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail ?
- Est-ce que la charge de travail expose les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail ?

- Est-ce que les facteurs déterminants de la charge mentale au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail .

2- Les Hypothèses de recherche :

Toutes recherche scientifique suppose une ou plusieurs hypothèses, « une hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre un ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ». (Angers Maurice, 1997, P. 111)

Pour répondre aux questions proposées dans la problématique nous avons présenté les hypothèses suivantes :

Hypothèse générale :

- Les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia sont exposées à la charge mentale de travail.

Hypothèses secondaires :

- La santé et sécurité au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail.
- La charge de travail expose les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail.
- Les facteurs déterminants de la charge mentale au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail

3- Définition des concepts essentiels :

Il existe plusieurs concepts qui entourent la charge mentale de travail, nous avons l'occasion de les présenter et les expliquer ces concepts à travers : la charge, la charge au travail, la charge physique, la charge mentale, la charge mentale du travail

3.1. La charge :

-Ce qui pèse sur ; ce que porte ou peut porter une personne, un animal, un véhicule, un bâtiment.

-Rôle, mission, choses ou personnes dont on a la responsabilité : C'est à vous que revient la charge de le prévenir. (**Dictionnaire Larousse, 1997**)

3.2. La notion de la charge

Une charge est une dépense qui crée une diminution du résultat de l'entreprise. C'est un élément utilisé dans le compte de résultat, en symétrie au produit. (<https://infonet.fr/lexique/definitions/charge>).

3.3. La charge de travail :

La charge de travail correspond à la quantité de ressources mobilisées par une personne dans la mise en œuvre d'une tâche. Elle est donc la composante intensive de l'interaction entre une personne et une tâche.

Comme la charge de travail résulte d'une interaction, il faut en caractériser les deux composantes : l'exigence de la tâche et les ressources de l'individu. (**E. Brangier et G. Vallery, 2021, P.1**)

Ainsi la charge de travail « correspond à la dépense physique statique ou dynamique et à la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi une plus au moins grande fatigue physique et nerveuse » (**Piganiol Claude, 1990, P.23**)

Enfin, on peut dire que la charge de travail est quantité de travail et le temps disponible pour l'accomplir. C'est donc l'un des facteurs de risque qui pouvant affecter négativement la santé mentale ou physique des employés.

3.4. La charge mentale :

La notion de charge mentale fondée sur l'hypothèse que l'homme possède une « capacité sérieusement limitée pour le traitement de l'ensemble des matériaux à un moment donné », Elle a ainsi été rattachée au modèle de la théorie de l'information. Selon ce modèle, l'homme est doté d'un « canal unique » de traitement de l'information ayant une « capacité limite ». (**L. Cuvelier, 2021, P.122**)

« Comme étant la charge de l'ensemble des informations que le travailleur doit appréhender et interpréter, pendant qu'il effectue les tâches affectant à son emploi (Sanders et McCormick, 1993, Wickens, 1984), ou encore selon le même auteur : « Il y a surcharge et stress lorsque les informations à traiter dépassent les capacités de traitement des individus ». (Robert Karasek, 2000, P.9)

3.5. La charge physique :

« Est mesurable par les dépenses énergétiques, calculées en calories, qui assurent le métabolisme de base et les activités normales de digestion et de thermo-régulation. Tout travail engendre une augmentation des dépenses énergétiques, et l'on connaît les dépenses correspondant à certains travaux typiques » (Piganiol Claude, 1990, P.23).

Ainsi, nous pouvons dire que la charge de travail physique c'est l'ensemble d'efforts physiques qu'un employé fournit lors de son accomplissement de ses tâches de travail. La charge physique est facile à mesurer et facile à appréhender.

3.6. La charge mentale au travail :

- **Définition théorique de la charge mentale au travail**

La charge mentale est définie comme « les ressources cognitives mobilisées par l'opérateur lui permettant de répondre aux exigences de la tâche qu'il réalise » (Leplat, J, 1977, P. 40).

Cette définition désigne la charge mentale comme le degré de mobilisation du sujet, la fraction de sa capacité de travail, qu'il investit dans sa tâche (Leplat & Pailhous, 1969, P51). Cette définition désigne la charge mentale comme une conséquence de l'interaction entre l'homme et la tâche qu'il réalise. Elle démontre également la non-passivité de l'opérateur face à la charge mentale qu'il ressent (Spérandio, 1977, P 255).

« Représentant l'interaction d'éléments tels que les exigences de la tâche, le système, les capacités de traitement, l'effort de l'opérateur, les critères de performance subjectifs, le comportement de traitement de l'information, les

stratégies de l'opérateur et la formation ainsi que l'expérience antérieure des opérateurs ». (Meshkati, 1988, P.309)

- **Définition opérationnelle de La charge mentale au travail :**

La charge mentale au travail dans notre étude représente les réponses de salariés de la Direction de la Pêche et de Ressources Halieutiques obtenue sur le questionnaire de la charge mentale au travail appliqué par (Kinzi Thanina ET Mesfar Wassila en 2021, dans l'entreprise « Les Moulins de la Soummam » qui contient les axes suivant santé et sécurité au travail, charge de travail, les facteurs déterminants de la charge mentale au travail (facteurs liés au travail lui-même, facteurs liés à l'organisation de travail, facteurs liés à l'individu et facteurs liés à l'environnement).

4- Objectifs de la recherche :

- Ressortir la conception que les employés souffrent d'une charge mentale au sein des organisations.
- Comprendre les sources de la charge mentale au sein des organisations et son impact sur l'employé.
- Déterminer l'impact de la charge mentale sur l'employé et sur l'organisation.
- Bien cerner les facteurs de la charge mentale afin de les limiter.
- Connaître les différentes instructions adéquates apportées aux travailleurs pour assurer leurs conditions, c'est-à-dire leurs santé physiques et morales. Aussi pour avoir un équilibre entre les objectifs de travailleurs et celles de l'entreprise en termes de qualité et de quantité.

5- L'importance de la recherche

- Le manque d'étude sur le thème.
- Approfondir les connaissances concernant le thème du travail.
- Déterminer les facteurs déterminants de la charge mentale au travail.

- Donner une description sur la réalité de la charge mentale au travail au sein de l'entreprise algérienne.

Conclusion

Dans ce chapitre on a abordé la problématique, les hypothèses et définitions des concepts clés. Enfin les objectifs et l'importance de la recherche.

Chapitre II

La Charge Mentale Du Travail

Section 1 : La Charge du Travail

Préambule :

Compte tenu de l'impact significatif sur la santé et la sécurité personnelles et la pérennité de l'organisation, il est nécessaire de comprendre la charge de travail en détail. Nous essaierons de traiter de chaque élément qui compose ce concept pour souligner l'importance de ce que nous allons en discuter.

1. Emergence et évolution de la charge de travail

« La charge de travail » est apparue au début du 20ème siècle et a été dérivé du concept d'ergonomie. Cette dernière a investi un certain nombre de recherches, dont elle s'intéresse au sujet de la charge de travail, qu'elle soit physique ou mentale, et comment l'évaluer. Par conséquent, la charge de travail est généralement considérée comme un « stress pour les travailleurs » et doit donc être réduite ou ajustée. Parfois, il est synonyme d'effort pour accomplir une tâche. Dans la tradition ergonomique dominante, seuls les travailleurs eux-mêmes peuvent l'apprécier, seuls capables de juger les conditions de leurs travaux et les exigences auxquelles il faut répondre pour effectuer le travail réel. Le mot « charge » est très implicite, rappelant « choses douloureuses et fatigantes », qu'il s'agit de diminuer. (Yves-Frédéric Livian et al, 2004, P.89)

A travers la revue de littérature, nous avons constaté que les chercheurs s'intéressent aux mesures de la charge de travail plus qu'à sa définition théorique. Nous allons essayer dans l'élément qui suit de présenter les définitions les plus citées.

2. La charge de travail

Le terme charge de travail représente généralement la quantité de travail physique et intellectuel qu'un travailleur peut accomplir sans mettre en danger sa santé et sa sécurité, ainsi que celle des autres, tout en demeure efficace. (Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P.7)

En effet, « la charge de travail est comme le résultat de la mise en relation entre les exigences d'une tâche à un moment donné (contraintes) et les conséquences de cette tâche (astreintes) se répercutant sur l'organisme. » (**Jennifer Laussu, 2017, P.113**)

Enfin, on peut dire que la charge de travail est la quantité de travail et le temps disponible pour l'accomplir. C'est donc l'un des facteurs de risque qui pouvant affecter négativement la santé mentale ou physique des employés.

Traditionnellement, la recherche sur la charge de travail a répondu à des besoins très pratiques et plus précisément liée aux limites de capacité physique et de traitement de l'information de l'individu. La charge de travail est alors très importante à avoir sous deux types majeurs : la charge physique et la charge mentale.

3. Les types de la charge de travail

Dans l'exercice de son travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge, physique et mentale, supportée par le travailleur. Ainsi nous allons essayer de présenter cette charge physique et charge mentale.

3.1. La charge physique de travail

La charge physique de travail « mesurable par les dépenses énergétiques, calculées en calories, qui assurent le métabolisme de base et les activités normaux de digestion et de thermorégulation. Tout travail engendre une augmentation des dépenses énergétique, et l'on connaît les dépenses correspondant à certains travaux typiques. » (**Piganiol Claude, 1990, P.23**)

Ainsi, nous pouvons dire que la charge de travail physique c'est l'ensemble d'efforts physique qu'un employé fournit lors de son accomplissement de ses tâches de travail. La charge physique est facile à mesurer et facile à appréhender.

3.2. La charge mentale de travail

La charge mentale de travail « renvoie à l'ensemble des opérations mentales effectuées par un travailleur lors de son activité professionnelle, efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention et de minutie, accomplissements de tâches de traitement d'informations, mais aussi pressions psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution , à l'obéissance aux ordres de la hiérarchie et à la gestion des relations avec les collègues et les tiers, génèrent une contrainte psychique de charge mentale : celle-ci est cumulative tout au long de vie professionnelle » (<https://fr.linkedin.com/pulse/charge-mentale-au-travail>)

Nous tenons à préciser que le concept charge mentale de travail fait objet de ce travail de recherche. Ainsi nous allons revenir avec plus de précisions dans la deuxième section.

Après avoir défini la charge de travail ainsi que ses types, nous passerons dans l'élément qui suit à la santé et sécurité au travail et ses principaux modèles théoriques, enfin les outils de préventions.

4. La santé et sécurité au travail

4.1. La Santé au Travail

Nous tenons à préciser que la santé est une notion de nature polysémique et évolutive, c'est à la fois : l'absence de maladie, un état biologique souhaitable, la capacité d'une personne à gérer sa vie et son environnement, c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles (physiques et mentales) et sociales en vue de répondre aux nécessités de la vie. La santé au travail est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu. (Patrick Brun et al, 2011, P.1)

La santé au travail a été définie par le Comité mixte l'organisation mondiale de la santé (OMS) et l'organisation internationale du travail (OIT) en 1995 : «

la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts: (1) préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail ; (2) amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé, (3) élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité. » (<http://www.ogbl.lu/definition-de-la-sante-au-travail>.)

Ainsi, nous pouvons constater à travers ces définitions que la santé au travail ce n'est pas d'avoir d'accident ou de tomber malade uniquement, mais c'est aussi organisé des conditions de travail favorables aux salariés. C'est-à-dire que même le travail peut contribuer à la santé au travail et non pas uniquement le blesser.

L'intérêt des organisations pour le domaine de la santé au travail est lié à l'atteinte de certains objectifs. Nous allons dans ce qui suit essayer d'établir les objectifs rechercher pour l'organisation à travers le domaine de la santé.

L'intérêt porté au domaine de La santé au travail est lié à plusieurs objectifs qui sont :

- Le maintien et la promotion le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs.
- Une Prévention de tout dommage causé à la santé des travailleurs par les conditions de leur travail.
- La protection des travailleurs dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé.
- Et le maintien et le placement des travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes psychologique et physiologique.

En fin, nous pouvons dire qu'en somme, l'objectif principal est de faire adapter le travail à l'homme et adapter chaque homme à sa tâche.

Nous tenons aussi à souligner qu'essentiellement les activités en matière de santé au travail comportent trois volets :

-Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes au travail ;

-L'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et a santé au travail ;

-Et l'adoption de système d'organisation du travail et de cultures d'entreprises susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Généralement quand nous évoquons la santé au travail, le concept de la sécurité est souvent rattaché. Nous allons essayer de l'ai montré pour présenter le domaine de la sécurité au travail.

4.2. La sécurité au travail

La sécurité au travail parmi les concepts les plus valorisés en science de gestion ces dernières années, car quand un salarié se sent en sécurité, il devient calme et confiant, et il a le sentiment qu'il sera être protégé de tous les dangers et les risques.

Pour arriver à définir le concept de la sécurité au travail nous avons constaté qu'il fait souvent référence à des notions telles que le risque, le danger, la prévention, la protection mais aussi la responsabilité et l'assurance. Ainsi « la sécurité au travail est de l'ordre de la protection et la prévention des accidents et des maladies dans le monde professionnel » (**Patrick Brun et al, 2011, P.1**)

De ce fait, nous pourrons se référer à la définition de Mouton et dire que « la sécurité est l'état de ce qui inspire confiances, l'absence de risques accidents » (**Mouton Jean Pierre, 2003, P.8**)

Nous tenons à préciser qu'avant les années quatre-vingt la sécurité était peu gérée. Dans beaucoup de cas, elle était confiée à quelques spécialistes qui déchargeaient l'ensemble des acteurs de l'entreprise de cette responsabilité. Mais à partir de ces années un nombre croissant d'entreprise s'est préoccupé de gérer la sécurité au moyen d'une véritable démarche. (Mouton Jean Pierre, 2003, P.49).

Selon Mouton, la démarche de la sécurité comporte quatre principes qui sont : l'organisation/les règles/les moyens, l'information et la formation, la pratique et finalement le contrôle/la mesure/l'analyse. (Mouton Jean Pierre ,2003, P52-53).

➤ **L'organisation et les règles et les moyens**

Ce principe est très important et il est relié au pouvoir de faire les choses, sans cela pas de réussite possible, ainsi nous pouvons que ce principe renvoie à dire la capacité :

- De mise en œuvre de l'ensemble des moyens nécessaires (transport, articles de sport d'hiver, etc.).
- D'analyse de la situation (site, conditions économiques et climatiques, etc.).
- Et d'application des règles (pratique du sport, connaissances des règles de cette pratique, etc.).

➤ **L'information et la formation**

Ce principe renvoie au savoir-faire. Pour Mouton ce principe c'est le moyen par excellence de développement de chacun pour qu'il contribue positivement au programme sécurité. Un programme individuel de formation est défini annuellement pour la formation au métier, pour combler les points faibles identifiés et pour assurer le développement de chacun suivant son potentiel. Ce programme intègre l'objectif sécurité au même titre que les objectifs productivités et qualité de l'entreprise.

➤ **La pratique**

Ce principe renvoie au fait que tout le monde essaie de faire ce qu'il a à faire. Selon Mouton, trop souvent la manière n'y est pas et le résultat est obtenu en prenant des raccourcis et quelque fois trop souvent on échoue.

➤ **Le contrôle et la mesure et l'analyse**

Ce principe est une condition beaucoup moins évidente Mouton à préciser que si l'on a négligé une des rubriques précédentes, on va très vite mesurer l'écart entre ce que l'on souhaitait faire et ce que l'on a fait. Si l'écart est grand, il témoigne d'un échec et il provoque une démotivation, c'est-à-dire une bonne raison pour ne plus faire. On va rapidement avoir la bonne raison pour abandonner la pratique. Si l'on a intégré les rubriques et que l'on a réussi, on est motivé pour continuer et progresser ; on veut aller plus loin. Cette motivation résulte donc de la mesure que l'on prend de la nécessité de la pratique.

A travers le domaine de la sécurité au travail, l'organisation vise à atteindre certains objectifs qui sont multiples. Nous allons les présenter, commençons par le principal objectif qui consiste à assurer la sécurité physique et morale des employés dans le cadre du travail. (<https://safetyvigilante.com/objectifs-enjeux-securite-travail>)

Pour dire les choses de manière un peu plus précis, les objectifs de la sécurité au travail visent à :

- Fournir un cadre de travail sécurisé.
- Fournir les équipements nécessaires à la réalisation d'une tâche sans que la santé de l'employé soit impactée.
- Et garantir un environnement de travail sain en tout point.

En clair, l'employé doit commencer sa journée avoir la certitude que tout sera mis à sa disposition pour qu'au soir, il puisse partir sans avoir subi de dommage physique ou morale.

Après avoir détaillé tous les éléments liés à la santé au travail, puis à la sécurité au travail. Nous allons essayer de s'intéresser à la discipline de la santé et sécurité au travail.

4.3. La santé et la sécurité au travail (SST)

Selon le bureau international de travail, la Santé et la sécurité au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents et des maladies liés au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail. De nombreuses professions (ingénieurs, médecins, hygiénistes du travail, infirmiers) contribuent à la sécurité et à la santé au travail, à l'hygiène du travail et à l'amélioration du milieu de travail. **(Bureau international de travail, 1998, P.23)**

Nous pouvons donc dire que cette discipline vise à prévenir et protéger les salariés de tout danger au travail, ce qui se traduit par la mise à disposition de tous les moyens et une bonne ambiance de travail.

Il convient de préciser que plusieurs notions sont liées à cette discipline, nous allons essayer de présenter la politique et le système de santé et sécurité au travail.

4.4. La politique de santé et sécurité au travail

Une politique de santé et sécurité au travail est une déclaration qui énonce des valeurs et des principes, et qui formalise l'engagement de la direction à mettre en place des mesures de SST sur le lieu de travail. **(Valentina Forastieri, 2012, P.26)**

Ainsi selon Forastieri (2012), une politique de santé et sécurité au travail doit être :

- Adaptée à la taille de l'entreprise et à la nature de son activité.
- Concise, rédigée en termes clairs, datée et validée par la signature ou l'approbation de l'employeur ou du cadre dirigeant occupant la plus haute fonction dans l'entreprise
- Diffusée et être facilement accessible à tous sur les lieux de travail
- Révisée si nécessaire.
- Et refléter l'engagement à mener les activités correspondantes dans un esprit de transparence, de loyauté et d'ouverture, en concertation avec les travailleurs et leurs représentants, et en veillant au respect des droits humains.

Nous tenons à souligner que la direction doit appuyer sans réserve cette politique et lui affecter les ressources nécessaires. Dont nous citons les principes et les objectifs clés qu'elle se doit inclure comme suit :

- Protéger la santé et la sécurité de tous les membres du personnel par la prévention des accidents, maladies et incidents liés au travail.
- Respecter l'ensemble des législations, réglementations, codes de bonnes pratiques, directives, conventions collectives et autres engagements auxquels souscrit l'entreprise.
- Veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants soient consultés et participent activement à la mise en œuvre des mesures prises en matière de SST.
- Améliorer continuellement les performances du système de gestion de la SST (s'il existe).

4.5. Le système de santé et sécurité au travail et ses enjeux

Un système de santé et sécurité au travail permet à une organisation de s'améliorer en matière de santé et sécurité au travail.

La santé et la sécurité au travail s'organisent dans un système complexe qui recouvre des enjeux variés. Selon brun et al (2011) il existe plusieurs enjeux qui

recouvrent six domaines que nous avons essayé de les présenter un par un.
(Patrick Brun et al, 2011, P.5)

***Enjeux sanitaires :** Le travail est un déterminant de santé publique. Ils notent une forte influence des facteurs professionnels (risques, exposition aux risques et pathologies associées) et des conditions de travail inégalitaire (selon les catégories socioprofessionnelles et/ou le statut professionnel).

***Enjeux économiques**

- Des effets négatifs sous la forme de coûts directs (comme les cotisations payées par l'entreprise à la sécurité sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles), et de coûts indirects (perte de production, climat social, coût de remplacement du salarié, etc.).

- Des effets positifs par la compétitivité.

***Enjeux sociaux :** Réduction de la défiance vis-à-vis des risques professionnels, l'impact des risques industriels sur l'environnement.

***Enjeux humains :** Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.

***Enjeux techniques :** Optimisation des moyens, des méthodes, des processus mis en œuvre.

Enjeux juridiques : Évolution du code pénal au regard des responsabilités des employeurs, de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

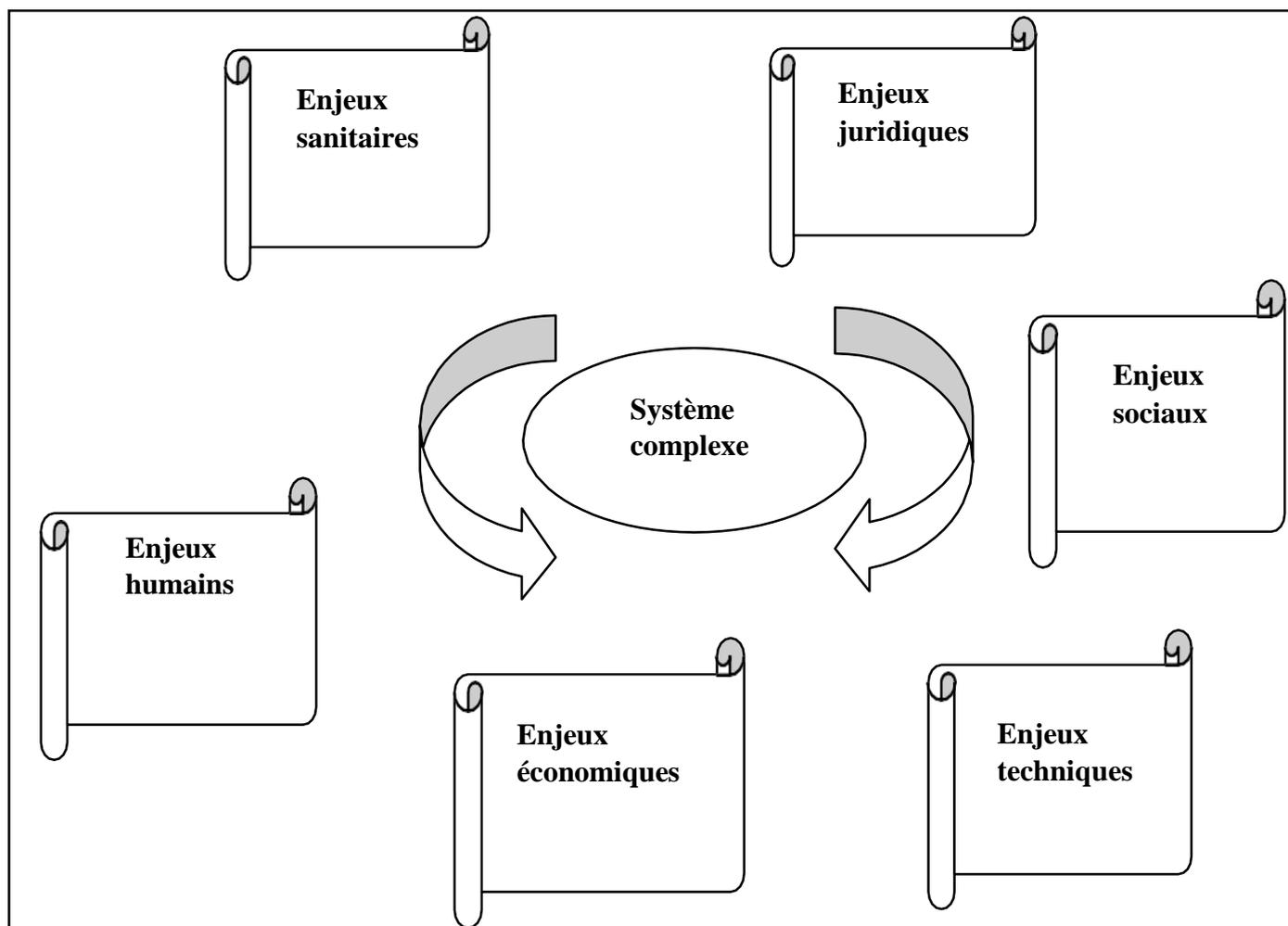


Figure 1 : Le système de santé et sécurité au travail

Source : Patrick Brun et al, 2011, P.5.

4.6. Les facteurs de santé et sécurité au travail

Les facteurs de santé et de sécurité au travail sont des facteurs qui relèvent de l'influence et de la responsabilité de l'employeur, qui peuvent avoir des effets positifs et négatifs sur la santé mentale et la sécurité des employés. Cela inclut comment et quand attribuer le travail, les délais, la charge de travail, les méthodes de travail, les relations de travail et les interactions.

(<https://www.psmt.ca/about/about-psycho-social-factors>)

Selon le programme protégeons la santé mentale au travail (cité par Jack, 2009-2020), il existe plusieurs facteurs de SST tel que : soutien psychologique et social, courtoisie et respect, reconnaissance et récompenses, participation et influence et gestion de la charge de travail.

➤ **Soutien psychologique et social**

Selon le plan de protection de la santé mentale au travail, un soutien psychologique et social se produit sur le lieu de travail où l'organisation prend au sérieux les besoins en santé mentale des employés. Par conséquent, nous valorisons ce facteur, car plus les employés se sentent soutenu psychologiquement et socialement, plus leur loyauté et leur attachement à leur employeurs sont élevés, et plus leur engagement et leur satisfaction au travail sont élevés. À l'inverse, l'absence d'un tel soutien de la part de l'organisation entraîne une augmentation de l'absentéisme et un risque accru d'accidents, et de blessures.

➤ **Courtoisie et respect**

Le Programme de protection de la santé mentale souligne que la courtoisie et le respect existent dans l'environnement de travail où les employés sont respectueux et se soucient de leurs collègues, clients et du public. Nous valorisons ce facteur, car un environnement de travail poli et respectueux est lié à une plus grande satisfaction au travail, une attitude plus positive, une meilleure atmosphère de travail, un meilleur esprit d'équipe et une volonté de résoudre les problèmes. Les organisations qui appliquent ce facteur développeront une bonne atmosphère de travail marquée par l'humour et la satisfaction au travail. Si nous manquons de ce facteur, en plus de causer des problèmes de santé, cela entraînera également un épuisement émotionnel des employés.

➤ **Reconnaissance et récompenses**

De même, le programme de protection de la santé mentale au travail stipule que ce facteur se produira lorsque les efforts des employés seront reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun. Ceci est lié à une rémunération et à une motivation adéquate et régulière. Par conséquent, les employés sont poussés à fournir plus d'énergie, ainsi qu'un sentiment de fierté et d'investissement dans leur travail. Les employés qui sont reconnus au travail traitent les autres avec courtoisie, respect et compréhension. Mais lorsque les employés ne sont pas appréciés pour leurs efforts, ils peuvent perdre confiance en leur capacité à travailler, avoir le moral bas ou démissionner. Car lorsque les efforts des employés ne sont pas reconnus, cela conduira à l'épuisement professionnel et à la détresse psychologique, qui à son tour entraîne des problèmes physiques et mentaux.

➤ **Participation et influence**

Tel que défini par le Programme de protection de la santé mentale au travail, la participation et l'influence existent dans un environnement de travail dans lequel les employés participent à la discussion de la façon dont leur travail est effectué et de ce qui est important pour eux et qui affecte leur travail. La décision a son mot à dire. Les employés qui jouent un rôle important dans leur travail sont plus susceptibles de participer, d'avoir un meilleur moral et d'être fiers de leur organisation. Cela produit un bien être psychologique, l'esprit d'innovation et l'attachement à l'organisation. Mais lorsque les employés n'ont pas leur mot à dire dans l'organisation, ils se sentent indifférents ou impuissants, de sorte que la non-participation est liée au cynisme et à la détresse, à des taux de roulement élevés, plus élevés et à l'épuisement professionnel

➤ **Gestion de la charge de travail**

Le programme de protection de la santé mentale au travail définit que la gestion de la charge de travail est effectuée dans un environnement de travail où les employés ont la possibilité d'effectuer des tâches et des responsabilités dans les délais impartis. Beaucoup de travail est ce que les employés décrivent comme le facteur de risque le plus important de stress au travail. Ce facteur est important en raison de la relation particulière entre les exigences du travail, l'effort intellectuel requis et la satisfaction au travail. Si les employés sont incapables de gérer leur charge de travail, ils finiront par ressentir une fatigue physique, mentale et émotionnelle extrême, ainsi qu'un stress et une tension accrus.

Après avoir cité et expliqué les facteurs de la discipline santé et sécurité au travail, nous entamerons les acteurs principaux qui représentent cette discipline.

4.7. Les acteurs de santé et sécurité au travail

La problématique de la santé et de la sécurité au travail relève d'un ensemble d'acteurs interne et externe de l'entreprise.

4.7.1 Les acteurs internes

Plusieurs acteurs participent dans la discipline de santé et sécurité au travail en interne de l'entreprise (**Patrick Brun, 2011, P.11**)

Nous citons parmi eux les acteurs existant dans les entreprises algériennes telles que l'employeur et les instances représentatives du personnel.

➤ **L'employeur**

Les employeurs sont responsables de l'organisation et des risques qui peuvent en découler, et ont la responsabilité d'assurer aux salariés de bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et de travail. Brun et al (2011) ont souligné que les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise sur la base d'une évaluation

des risques inhérents à leurs activités. Y compris les intérimaires et les salariés d'entreprises extérieures. Il s'assure personnellement du respect des lois et règlements liés à ses fonctions et s'appuie sur les compétences suffisantes pour mettre en œuvre les mesures de préventions requises (**Patrick Brun, 2011, P.11**)

➤ **Les instances représentatives du personnel**

Selon Brun et al (2011), les instances représentatives du personnel concourent, par leurs propositions, à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Nous tenons à citer que ces instances sont : CHSCT, et les délégués du personnel et les salariés.

➤ **Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

Le CHSCT est un organisme représentatif spécialisé dans la prévention des risques professionnels. Le CHSCT est non seulement impliqué dans l'évaluation des risques et la recherche de solutions pour améliorer les conditions de travail, mais il est également une source de conseils pour les employeurs. Le CHSCT est devenu le seul organisme représentatif capable des salariés dans le domaine de la prévention et de la santé au travail.

➤ **Les délégués du personnel et les salariés**

Les délégués du personnel, dans les établissements dépourvus de CHSCT de plus de 10 salariés, en exercent toutes les compétences et sont obligatoires. Les salariés contribuent par leur expérience à l'amélioration des conditions de travail. Ils exercent leurs droits dans le respect des règles générales et/ou spécifiques de l'entreprise.

4.7.2 Les acteurs externes de l'entreprise

Les acteurs externes de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail sont multiples et variés, Selon le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale quatre organismes concourent à l'action de prévention des

risques professionnels. Il s'agit de : L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP), L'Organisme de Prévention des Risques Professionnels dans les Activités du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique (OPREBATPH), L'Entreprise de Médecine du Travail (PRESTIMED), et La Caisse Nationale d'Assurance Sociale (CNAS). (<https://www.mtess.gov.dz/fr/sante-et-securite-au-travail/>)

➤ **L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP)**

Est principalement responsable des tâches de diagnostic des risques professionnels, et fournir aux entreprises des suggestions pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques. Cette création s'inscrit dans le cadre des prestations en matière d'hygiène et de sécurité au travail accordées par les pouvoirs publics et remplace l'Institut national d'hygiène et de sécurité (INHS) en 1998 en vertu du Décret exécutif n°98-266 du 29 Aout 1998.

➤ **L'Organisme de Prévention des Risques Professionnels dans les Activités du Bâtiment, des Travaux Publics et de l'Hydraulique (OPREBATPH)**

Disposant d'un statut juridique et de moyens pour mieux la responsabiliser dans ses missions de prévention et de conseil, il existe des risques professionnels potentiellement très importants dans ce secteur d'activité en plein essor.

➤ **L'Entreprise de Médecine du Travail (PRESTIMED)**

Cette entreprise dénommée « PRESTIMED », a été rattachée en 2010 au secteur du Travail, il est chargé d'assurer, au profit des travailleurs, des prestations en matière de médecine du travail.

➤ **La Caisse Nationale d'Assurance Sociale (CNAS)**

Compétente pour les travailleurs salariés en matière d'assurances sociales, d'accidents du travail et de maladies professionnelles et des allocations familiales.

Selon Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale les objectifs de ces organismes visent à :

- Contribuer à la prévention des risques professionnels pour une meilleure connaissance de ces risques et l'adaptation des moyens de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles par une meilleure prise en charge de ces risques.
- Réduire les coûts des accidents de travail et les maladies professionnelles.
- Sensibiliser les travailleurs et les employeurs à la culture de prévention des risques professionnels.

5. Principaux modèles théoriques de la charge de travail

À travers la revue de littérature, il existe trois modèles qui sont les plus cités nous trouvons : le modèle demande-autonomie-soutien social, le modèle effort-récompenses et le modèle de l'analyse de l'activité. Nous avons essayé de les présenter un par un.

5.1 Modèle demande-autonomie-soutien social

Le modèle propose qu'une situation de travail caractérisée par une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle entraîne des conséquences sur les individus en termes de stress et de problèmes de santé physiques et psychologiques divers. **(Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P.6)**

Ce modèle de Karasek et Theorell distingue trois dimensions (cité par Falzon, 2004) : demande psychologique, latitude décisionnelle et soutien social au travail. **(Pierre Falzon, 2004, P.18)**

✓ Demande psychologique :

Celle-ci renvoie à l'intensité, à la rapidité, à quantité de travail, à la contrainte temporelle, aux interruptions et aux contradictions des exigences.

✓ Latitude décisionnelle :

Celle-ci dépend, d'une part, de l'autonomie décisionnelle, d'autre part, de la possibilité de mettre en œuvre ses compétences et d'en développer de nouvelles.

✓ Soutien social au travail :

Cette dimension dépend de la reconnaissance de son travail par la hiérarchie et à l'appui des collègues.

Ce modèle de Karasek et Theorell est probablement celui qui a obtenu la plus forte audience internationale et qui a été le plus évalué, souvent de façon positive. Les critiques à son encontre portent sur le fait qu'il sous-estime les facteurs individuels et que la latitude décisionnelle confond deux dimensions hétérogènes (prise sur l'environnement et développement personnel). (**Pierre Falzon, 2004, P.184**)

5.2 Modèle effort-récompenses

Siegrist (1996) propose « l'idée d'un déséquilibre entre les efforts et les récompenses comme source de stress au travail ». (**Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P .11**) Dans lequel il a démontré que l'effort peut être une source externe, nous parlons de contraintes de temps, d'interruptions, d'exigences de tâches, de responsabilités et de nombre de besoins physiques. Ces efforts externes sont conformes à la définition des besoins psychologiques de Karasek et Theorell. Par conséquent, lorsque les employés surinvestissent dans des tâches par défi, par volonté de contrôle ou par responsabilité, des efforts internes se produiront. Ainsi, la récompense dans ce modèle peut être liée à la reconnaissance de la direction ou des collègues, ou elle peut être liée à un salaire satisfaisant, selon Siegrist (1996), lorsque les efforts sont élevés alors que les récompenses sont

faibles trois symptômes peuvent intervenir : épuisement professionnelles, déshumanisation ou désinvestissement de la relation et en fin la baisse du sentiment d'accomplissement personnel au travail. (Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P.6)

✓ **Épuisement professionnel :**

Les travailleurs ont le sentiment d'avoir épuisé leurs ressources émotionnelles.

✓ **Déshumanisation ou désinvestissement de la relation :**

Les travailleurs se détachent des personnes qu'ils sont supposés aider, pour lesquels ils éprouvent des sentiments négatifs.

✓ **Baisse du sentiment d'accomplissement personnel au travail :**

Les travailleurs évaluent négativement leur propre performance au travail, perçue comme un échec.

5.3 Modèle de l'analyse de l'activité

Le modèle consiste à placer le concept de charge de travail dans la perspective des activités de travail réelles comme lieu de mise à jour des contraintes et des ressources dans une situation donnée. Cela signifie que pour bien comprendre les restrictions de travail, il est important d'analyser leurs performances dans le travail quotidien. Ainsi l'activité de travail se définit « Comme une construction progressive d'un travailleur, possédant une expérience de vie, en interaction avec des situations d'action ». Ainsi, la charge de travail augmente progressivement, en fonction des actions individuelles et collectives et des compromis possibles, en fonction des situations rencontrées, qui auront un impact sur les individus et le travail.

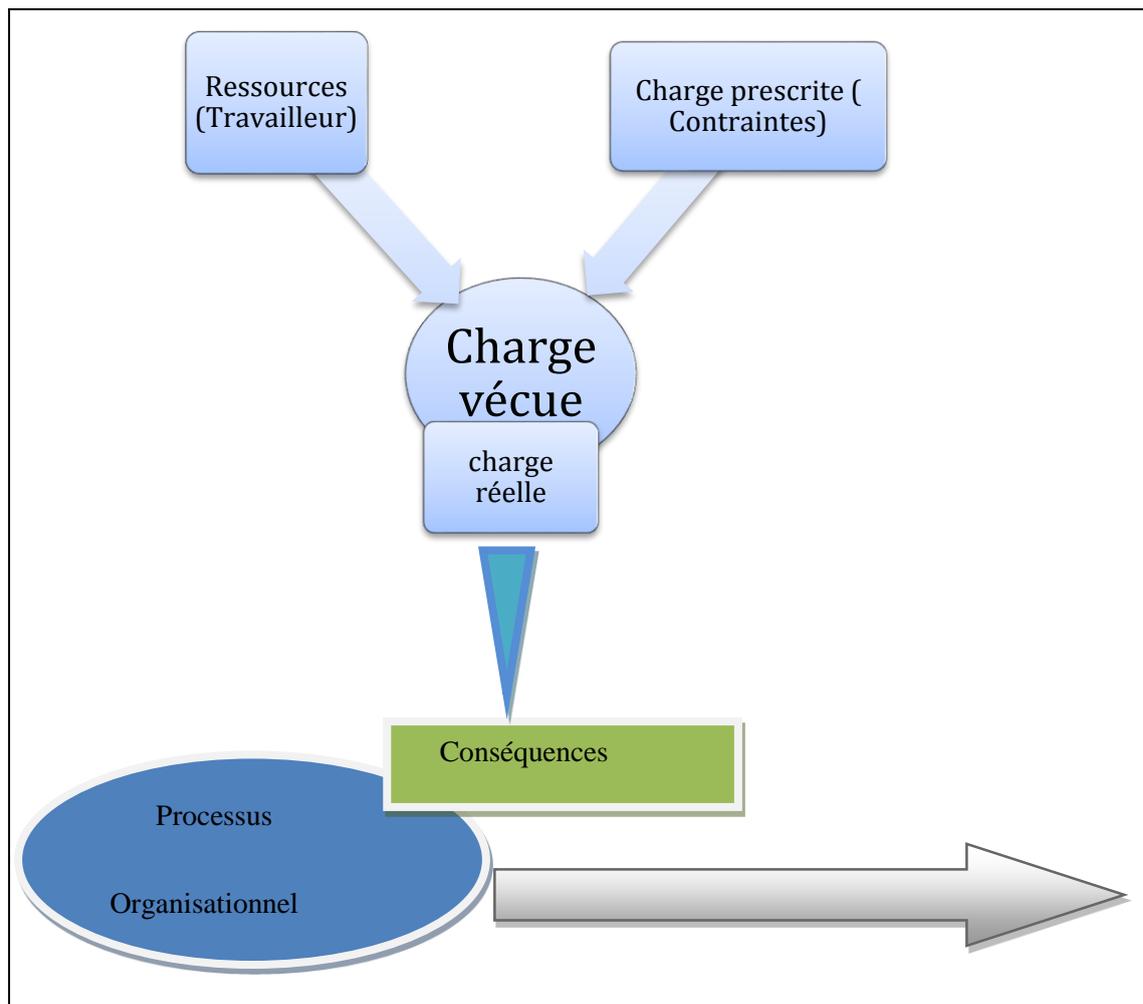


Figure 2 : Modèle de la charge au travail

Source : Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P.13.

Selon cette figure inspirée par Falzon et Sauvagnac, 2004 (Cité par Pierre Sébastien Fournier et al, 2010) qui présente le modèle de référence pour appréhender la charge de travail. Nous constatons qu'il existe trois composantes de charge de travail : charge prescrite, charge réelle et charge vécue.

➤ **La charge prescrite**

Cette charge désigne les outils utilisés pour effectuer le travail et ses réactions, les performances requises et les procédures prescrites. Elle est considérée comme une contrainte et correspond aux exigences de l'organisation. Ces

contraintes incluent les objectifs de performance à atteindre en termes quantitatif (quantité, durée, périmètre) et qualitatif (qualité, délai, satisfaction), ainsi que les différentes procédures prévues pour un poste donné. (Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P.13)

➤ **La charge réelle**

Cette charge est considérée comme une astreinte et est définie en référence à l'activité de travail. Selon Falzon et Sauvagnac, 2004 (cité par Fournier et al, 2010) « Elle est fonction du degré de mobilisation (physique, cognitive et psychique) de l'opérateur ». Ainsi, selon Guérin et al, 2006 elle renvoie aux efforts déployés par l'individu pour atteindre au mieux les objectifs prescrits (charge prescrite), mais avec des conditions d'exécution du travail constituées des ressources du travailleur, des caractéristiques de l'organisation et des moyens réels mis à sa disposition pour atteindre les objectifs.

➤ **La charge vécue**

Est ce qui est ressenti par l'individu face à sa propre charge de travail en lien avec le travail prescrit, ses ressources et celles de l'organisation, et de l'environnement organisationnel spécifique qui peut ou non apporter reconnaissance et soutien. L'interprétation de cette expérience peut être considérée comme un accomplissement professionnel ou exprimée à travers diverses manifestations négatives. Ainsi, Par conséquent, à côté de ces trois composants, nous voulons faire quelques petites explications sur d'autres concepts (tels que les contraintes, les ressources, les processus organisationnels et les conséquences) qui existent dans la figure précédente. Dans lequel Fournier et al, 2010 ont les a cités comme suit :

➤ **Les contraintes**

Les contraintes précédemment identifiées dans la littérature combinent les exigences des tâches (physiques et cognitives), les contradictions dans les

attentes fixés, la capacité d'utiliser ses compétences (ou déprécier l'expérience et le jugement), l'autonomie de prise de décision, le matériel et la supervision qui peuvent être utilisés pour faire le travail, contraintes de temps, interruptions fréquentes, responsabilités, soutien social, reconnaissance et récompenses.

➤ **Les ressources**

Selon Lamonde & Montreuil, 1995 (cité par Fournier et al, 2010) les ressources se réfèrent « Aux caractéristiques du travailleur (en tant qu'humain ayant un mode de fonctionnement cognitif, physiologique, social et psychique donné) et en tant qu'individu ayant des acquis (ex : expérience, formation, vieillissement) et un état spontané (ex : fatigue, rythme biologique) » (**Pierre-Sébastien Fournier et al, 2010, P.14**)

Par conséquent, cette composante fait référence à l'état physique et mental d'un individu effectuant une quantité spécifique de travail dans un contexte donné.

➤ **Les processus organisationnels**

Sont le résultat de changements contemporains (tels que la technologie, l'organisation du travail), et ces changements s'influencent mutuellement et modifient profondément la nature et les activités du travail.

➤ **Les conséquences**

C'est le résultat d'une activité personnelle au travail (astreinte), et il doit composer avec des contraintes dans le cadre des ressources disponibles. Elles se situent à deux niveaux : d'une part, elles modifient les individus et leurs ressources de manière positive ou négative ; d'autre part, elles affectent l'organisation et ses attentes.

A travers ces modèles nous voyons bien l'importance de facteurs organisationnels liés à la charge de travail. Nous avons également remarqué que la charge de travail est un processus dynamique, qui se forme par l'interaction

d'activités quotidiennes personnelles et de situations de travail, où l'activité est le lieu de la mise à jour des contraintes et des ressources.

Après explication des modèles de la charge de travail, nous passons ensuite à aborder les différents outils qui consistent de prévenir contre cette charge.

6. Les outils de la prévention contre la charge de travail

Plusieurs méthodes ou outils nous nous permettent de faire des observations et de faire une analyse globale d'une activité de travail utilisées afin de se protéger et de prévenir de cette charge de travail, tel que la méthode ITAMaMi, le diagramme d'ISHIKAWA et la méthode QQQQCCP.

6.1 La méthode ITAMaMi

La méthode ITAMaMi préconise d'observer et d'analyser la situation de travail de manière holistique, elle permet de comprendre la charge de travail qui affecte la santé des salariés. Son rôle ou son objectif principal est de prévenir et de prévoir pour chaque charge de travail les risques professionnels qui pouvant avoir un impact sur la santé psychologique et psychique des individus. En fait, la situation de travail est difficile à décrire. Les personnes, les tâches qu'ils doivent accomplir, leur façon de travailler, l'environnement dans lequel ils se trouvent, les équipements qu'ils utilisent, les instructions qu'ils reçoivent, le tout formant un système composé de nombreux éléments, qui évolueront au fil du temps. En permanence (en particulier dans les situations dangereuses). Afin de décrire le travail réel de manière ordonnée, sans rien oublier, Selon INRS la méthode ITAMaMi divise les éléments de la situation de travail en cinq catégories : L'individu (I), La tâche (T), L'activité (A), Le matériel (Ma), Le milieu (Mi). (<http://www.sstpro.fr/wp-content/-ITAMaMi.pdf>)

- ✓ **Individu (I) (Qui ?)** : Il s'agit de la personne qui exécute le travail, un individu présentant des caractéristiques physiques, psychologiques et sociales : âge, qualifications, formation, expérience, ancienneté, handicap, statut, etc. Ceci est également lié à l'image que la personne a de son propre travail.
- ✓ **Tâche (T) (Que faire ?)** : Il s'agit d'objectifs assignés aux opérateurs au travers de procédures de travail, ou d'objectifs qu'ils se fixent lorsqu'ils disposent d'une autonomie suffisante. Ces objectifs et procédures à suivre consistent généralement en des instructions (produits, services, contrôle, qualité, délais, etc.).
- ✓ **Activité (A) (Comment ? De quelle manière ?)** : Il s'agit de la manière dont la tâche est exécutée : postures adoptées, opérations et actions réalisées, communication verbale et/ou gestuelle, apparence, raisonnement, coopération, etc.
- ✓ **Milieu (Mi)** : Il s'agit de répondre aux trois questions suivantes :
 - **Où ?** Il s'agit du cadre spatial : espace de travail et de circulation, lumière, chaleur, atmosphère vibrante, etc. Ou la présence de substances toxiques.
 - **Quand ?** C'est le cadre temporel : délais de travail, horaires, rythme de travail, cadences.
 - **Avec qui ?** C'est le cadre social et humain : hiérarchies, équipes, etc.

Ainsi, l'utilisation de la méthode ITAMaMi pour observer les conditions de travail implique donc de questionner cette situation, relative à chacune de ces 5 composantes. Puis consigner les résultats des observations dans un outil de type « grille d'analyse », permettant une description complète et détaillée du travail à l'étude, et chaque composante du travail peut devenir une source de danger et un facteur de risque.

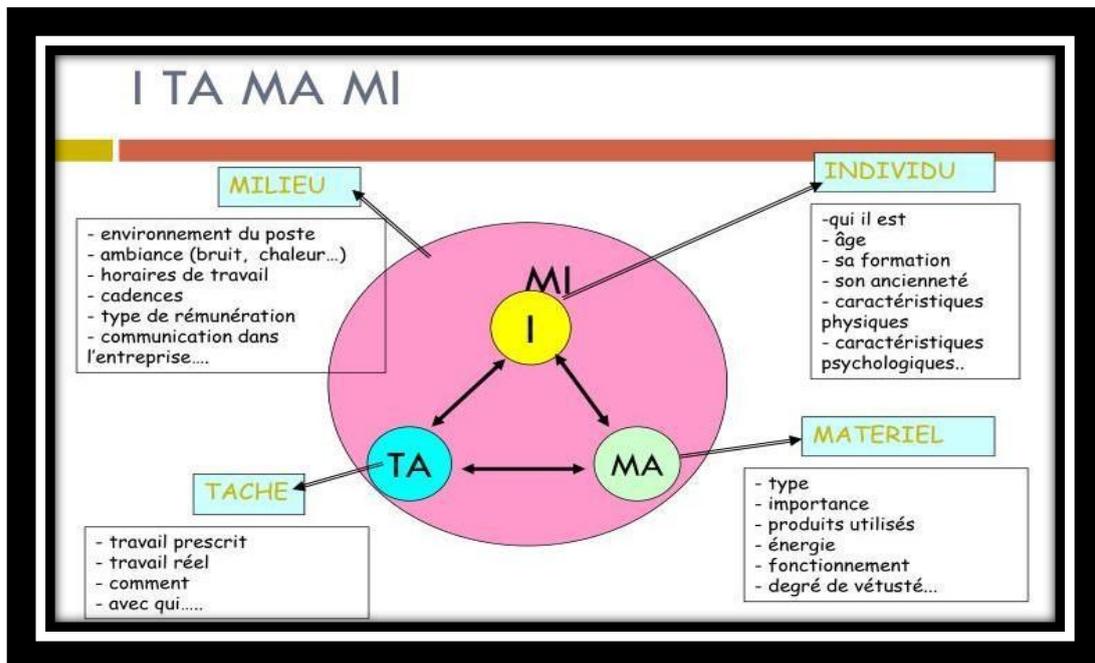


Figure 3 : Schéma de la méthode ITAMaMi

Source : (<https://www.slideserve.com/woods/approche-par-le-travail>) .

6.2 Diagramme d’ISHIKAWA

Le diagramme d’ISHIKAWA, ou diagramme causes-effets, diagramme en arête de poisson, ou encore diagramme des 5M, « Est un outil de classement de toutes causes pouvant être à l’origine d’un problème. Le regroupement se fait selon cinq familles : Main-d’œuvre, Milieu, Méthode, Matières premières, Matériel. » (Florence Gillet-Goinard et Christel Monar, 2010, P.154)

Selon Goindard et Monar (2010,2013), sont présenté comme suit :

- **Main-d’œuvre** (compétence, motivation... de la personne qui réalise le travail).

- **Milieu** : environnement de travail (éclairage, ambiance, température...).
- **Matières premières** : ce qui est fourni pour travailler (hors outils) et qui est ensuite transformé, ce qui provient des fournisseurs (penser à leur stockage et leur manipulation)
- **Matériel** : machines, moyens, outils, utilisés pour produire, réaliser la tâche.
- **Méthode** : la façon de faire, le procédé.

Goindard et Monar (2010,2013), ont précisé que cet outil de visualisation sert à la recherche, en classant chaque charge de travail par famille, qu'elle soit physique ou mentale, et la cause du problème (main-d'œuvre, milieu, méthode, matières premières, matériel). Il ne donne pas la cause du problème, mais vous permet de sélectionner la raison à tester parmi les causes possibles. Ainsi, il sera utilisé lorsque le problème pourra être exprimé de manière suffisamment précise et avant d'envisager la solution à mettre en œuvre pour éliminer le problème. Elle est indissociable des techniques de créativité qui aident à penser sans idées préconçues. (Florence Gillet-Goindard et Christel Monar, 2010, P.154).

Goindard et Monar (2010,2013) ont démontré que pour mener cette méthode on doit :

- Poser le problème formulé en démarrant par « pourquoi ? ». Par exemple, « pourquoi les rejets de fumée sont-ils non conformes ? Pourquoi cet accident est-il survenu ? »
- Faire émerger toutes les idées, toutes les causes possibles avec un brainstorming (On donne le maximum d'idée pour chaque charge de travail).
- Ensuite, divisez les causes possibles en 5 catégories.
- Déterminer la ou les raisons (raisons possibles) à tester sur place en votant pour vérifier si une raison est bien la source du problème.

En contournant la vraie cause, les 5 « pourquoi » peuvent être appliqués pour revenir à la cause racine.

Nous avons mis la figure ci-dessus qui résume cette méthode ou bien cet outil d'ISHIKAWA.

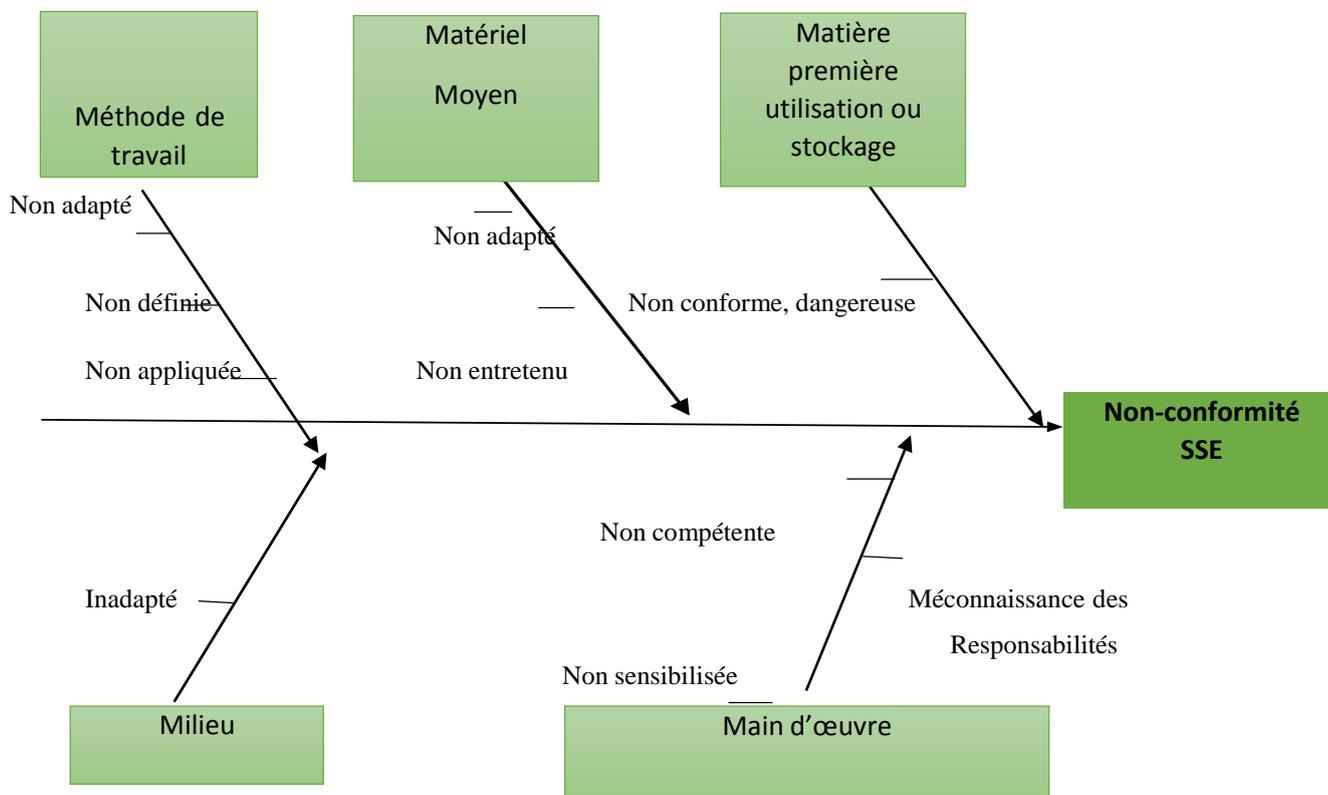


Figure 4 : Diagramme d'ISHIKAWA

Source : Florence Gillet-Goinard et Christel Monar,2010, P.154.

6.3 Le QQQQCCP

Le QQQQCCP est un outil simple permettant de clarifier des questions ou des situations. Il construit des réflexions en fournissant des repères d'analyse sur des questions factuelles, et les réponses à ces questions permettent une analyse précise du problème. Cet outil garantit que nous avons toutes les données dont nous avons besoin pour comprendre et résoudre le problème. Liste de questions (qui ? quoi ? où ? quand ? comment ? combien ? pourquoi ?) pour ne rien oublier. Dans le cadre de la résolution de problèmes, le "QQQQCCP" est utilisé immédiatement après avoir sélectionné le problème à traiter. Ensuite, il vous

permet de rechercher la cause. (Florence Gillet-Goinard et Christel Monar, 2010, P.152).

Selon Goindard et Monar ces questions sont expliquées comme suit :

- **Qui** : Qui est concerné par le problème ? Qui l'a signalé ? Quels sont les acteurs de l'activité concernée ?
- **Quoi** : Quel est le problème (comment le formuler de la façon la plus précise possible) ?
- **Où** : Où cela se passe-t-il ? Dans quels secteurs ?
- **Quand** : Depuis quand avons-nous ce problème ? Quand cela se produit-il ?
- **Combien** : Quelle est l'importance mesurable du problème ? Quelle est sa fréquence ? Combien de personnes sont concernées ? Combien cela coûte-t-il ?
- **Comment** : Comment se déroulent les activités en cause ?
- **Pourquoi** : Quel objectif visons-nous (à lier au « combien » qui nous donne la situation initiale) ?

Ainsi, ils ont précisé que « si vous prenez le temps de l'utiliser strictement, cet outil en apparence simple est en effet très puissant. Et que nous ne pouvons pas nous auto-examiner et accepter de travailler en trois phases : lister les problèmes, lister les données sur le terrain et partager. Et si nous ne disposons pas de tous les éléments de réponse (ce qui est souvent le cas), il faut accepter de prendre du temps pour aller « à la pêche » et de collecter des données avant de commencer la phase d'enquête. L'analyse peut se faire à l'aide d'une question complémentaire : « ne... pas », Cela aidera à trouver la cause. Qui est concerné ? Qui n'est pas concerné ? Où se passe le problème ? Où ne se passe-t-il pas ? Depuis quand l'avons-nous ? Quand ne l'avons-nous pas eu ? » (Florence Gillet-Goinard et Christel Monar, 2010, P.153).

La figure ci-dessus nous permet de comprendre facilement cet outil de « QQQCCP »

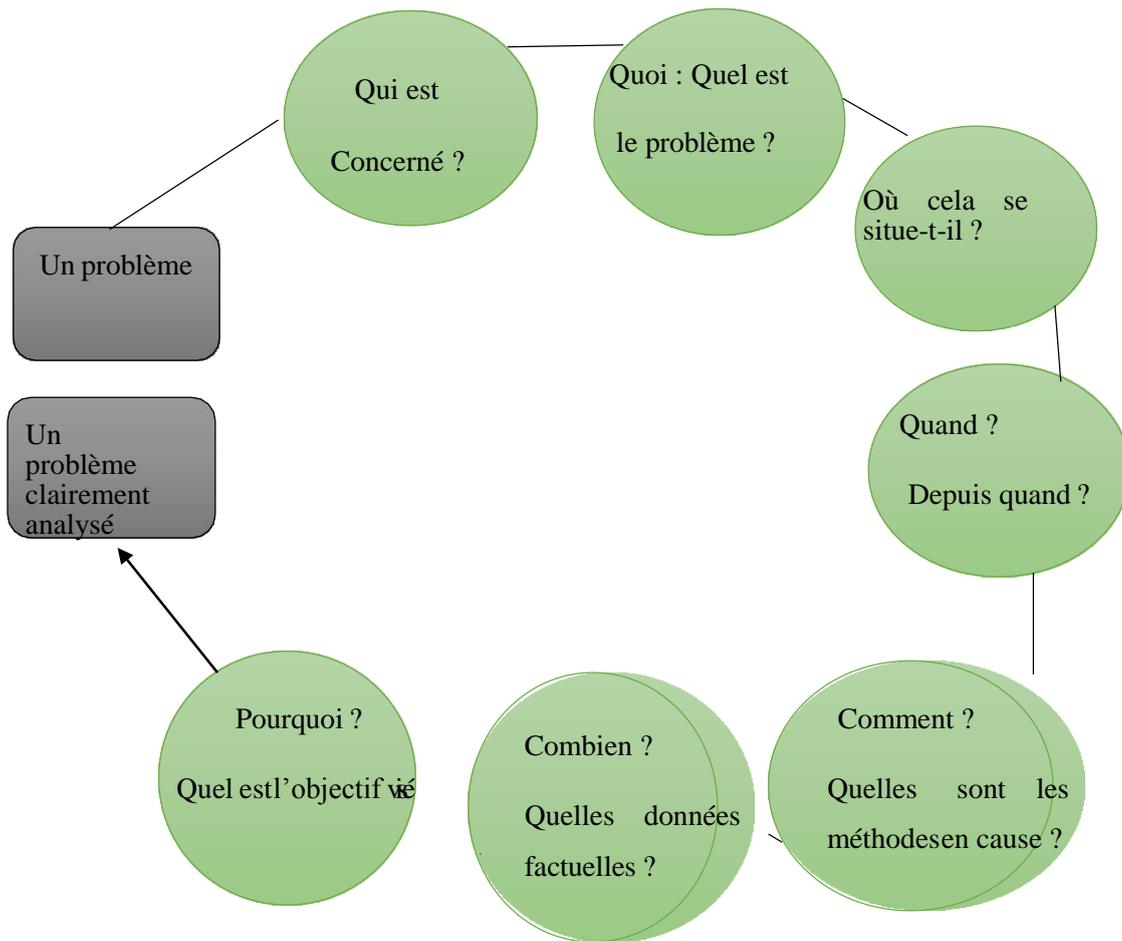


Figure 5 : Le QQQCCP

Source : Florence Gillet-Goinard et Christel Monar, 2010, P.152.

Section 2 : La charge mentale de travail

Préambule :

La charge mentale est apparue intéressante à étudier, non pas qu'elle soit nouvelle ou que la réalité qu'elle recouvre soit nouvelle, mais parce qu'elle refait depuis peu irruption dans le débat social et dans certaines publications scientifiques sans que ses contours ou sa définition ne soient clairement explicités. (http://www.unige.ch/fapse/life/archives/livres/alpha/J/Jourdan_Theureau_2002_A.html)

A travers la revue de littérature nous avons constatées que les salariés supportent des charges physiques et mentales pendant le travail. Bien que la charge physique soit assez facile à définir et à mesurer, par contre la charge mentale les interventions multiples et leurs interactive rendent difficile l'évaluation objective des besoins psychologique et du stress des patients.

Une charge mentale excessive peut produire des conditions de travail stressantes, entraînant des risques psychologiques et physiques. A travers cette section nous essayerons de présenter et d'expliquer tous ce qui concerne cette charge de travail mentale. Nous commençons de ce qui suit de présenter son contexte d'émergence.

1. Contexte d'émergence de la charge mentale de travail

La charge mentale a été utilisé dans plusieurs époques, c'est un concept très ancien qui a été utilisé ainsi dans nombreux domaine de la psychologie et l'ergonomie, qu'il y aura d'innombrables tentatives pour retracer son histoire. L'origine de ce concept remonte à l'étude des limites des systèmes humains de traitement de l'information. Par conséquent, ce concept est basé sur l'hypothèse que les humaines ont une capacité très limitée de traiter tous les matériaux à un moment donné. Par conséquent, il est rattaché au modèle de la théorie de l'information qui précise que les humains disposent d'un canal unique pour

traiter les informations à capacité limitée. Ensuite, la charge mentale correspond à la proportion de cette capacité limitée mobilisé pour effectuer la tâche. Une autre tendance contre le canal unique qui se base sur la gestion des ressources basée sur l'attention, appelé le modèle de référence qui concéder l'attention comme un référentiel de capacité, de ressource attentionnelle ou de ressource cognitives, qui peuvent plus au moins mobilisées dans dives opération mentale. Dans ce cadre, la notion de charge mentale découle de l'attention portée l'opérationnalisation des ressources attentionnelles. À travers ces quelques définitions, on peut constater une certaine confusion entre les termes cognitif et mentale, traduisent l'ambiguïté de l'aspect psychologique dans la charge mentale. (Lucie Cuvelier, 2012, P.122)

2. La Charge mentale de travail

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité mentale est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour quel type d'activité, il y a une charge ou surcharge. Nous allons essayer de présenter celles qui sont les plus cités dans la revue de littérature.

« La charge mentale est la mesure quantitative et qualitative de niveaux d'activité nécessaires à l'accomplissement d'un travail donné » (Jean Claude Spérandio, 2017, P.9)

« La charge de travail mentale est une astreinte correspondent à l'intensité de l'effort fourni par le travailleur pour répondre aux exigences de la tâche, dans des conditions matérielles déterminées, et en rapport avec leurs états (variable d'un travailleur à l'autre en fonction de diverses caractéristiques intrinsèques et pour un même travailleur au cours du temps) et les divers mécanismes mise en jeu dans le travail. » (Caroline Fenzy, 2020, P.3)

Enfin, nous avons retenus dans les définitions précédentes que la charge mentale de travail est l'ensemble des efforts mentaux liés à tous qui est

concentration, compréhension, résolution des problèmes, ajoutent les différentes pressions psychiques comme le stress professionnel.

Après ces définitions nous allons présenter les types de la charge mentale de travail.

3. Les types de la charge mentale de travail

La charge mentale comporte deux types essentiels, le premier type est la charge mentale cognitive, le deuxième type est charge mentale affective (psychique, émotionnelle).

3.1 Charge Cognitive

La charge cognitive se trouve dans la mémoire du travail, certaines informations seront oubliées, d'autres seront encodée dans la mémoire à long terme or la mémoire de travail à une capacité limitée dont il y a un risque de surcharge cognitive, dans ce cas l'encodage vers la mémoire à long terme ne sera pas de bonne qualité voire inexistante. La charge cognitive se devise en trois catégories (charge intrinsèque qui correspond la complexité de la tâche ; charge extrinsèque : liée à la manière de réalisation de la tache ce sont les ressources qu'il a l'individu ; et enfin charge essentielle c'est l'effort consacre à la tâche. Ainsi elle est liée à la quantité de ressources cognitives investies par un individu lors de la réalisation d'une tache. Elle dépend de la complexité de la tâche (le nombre d'éléments à traiter et à mettre en relation), des ressources de l'individu (ses connaissances à propos de cette tache), et de la manière dont la tâche est présentée. (<https://www.educavox.fr/accueil/interviews/interview-qu-est-ce-que-la-charge-cognitive>)

Au plus précise elle désigne l'ensemble des contraintes ressenties par l'opérateur concernant l'exécution des taches telles que la quantité et la complexité des taches, les imprévus, le temps imparti, les interruptions et les demandes contradictoire.

3.2 Charge Psychique (Affective)

Elle fait référence à l’effort émotionnel requis pour la tâche, ainsi elle correspond à la réponse émotionnelle provoquée par un travail effectuée dans des conditions matérielles défavorables. La charge affective est particulièrement liée aux métiers confrontés aux émotions des autres, ces métiers nécessitent leur propre émotion pour être efficace. C’est le cas de la profession de soigner, d’aider et d’accueillir le public, la cumulation d’émotions négatives est nocive pour les gens.

Nous pouvons dire est un sentiment de débordement de travail, d’être dépassé et difficulté de faire face aux situations, manque de contrôle et maîtrise des émotions.

❖ **Charge mentale = Charge cognitive + Charge psychique**

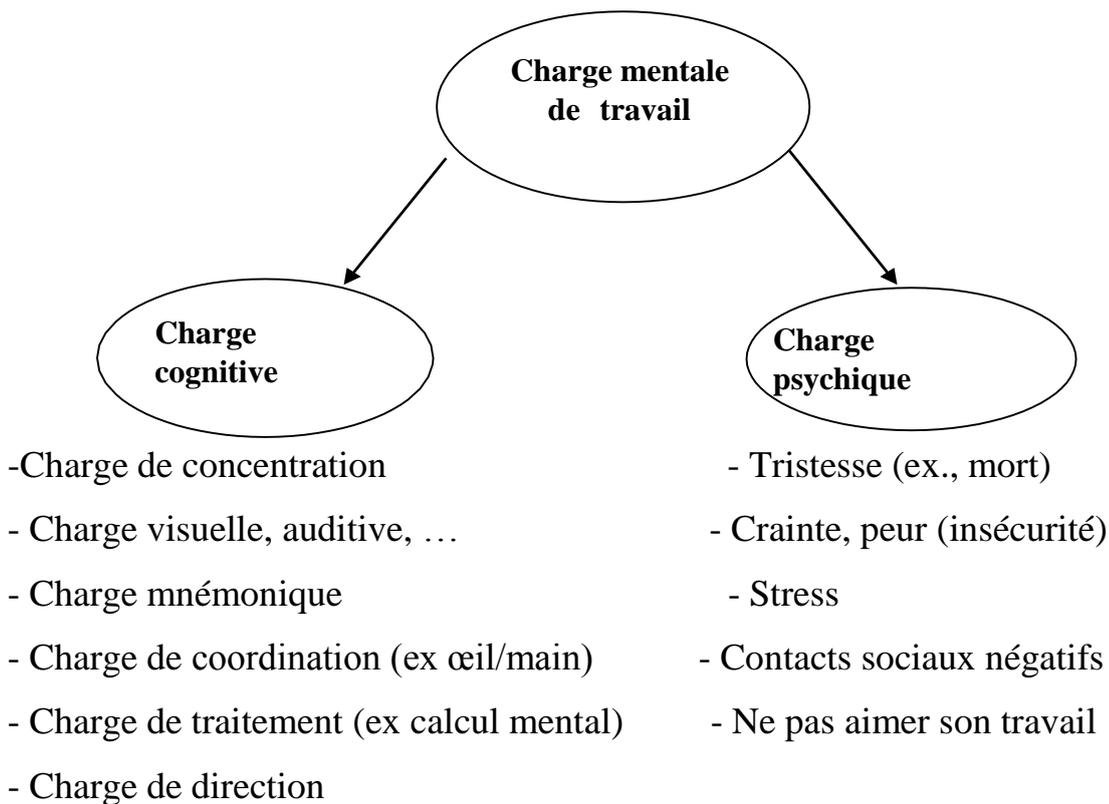


Figure 6 : montre les notions reliées à la charge mentale de travail.

Source : Jean-Marc Robert, 2017, P.3.

Après avoir présenté les types de la charge mentale de travail, nous allons identifier et présenter les différents symptômes qui indiquent l'existence d'une charge de travail mentale.

4. Les symptômes de la charge mentale

Les symptômes qui permettent d'identifier une surcharge mentale liée à un fort niveau de stress ou à un débordement émotionnel touchent à la manière dont le cerveau va traiter les informations, les mémoires, la manière de raisonner et enfin la vigilance (l'attention, la concentration). (Eric Albert et Laurence Saunder, 2010, P.43)

Selon Laurence ET Saunder, il existe sept symptômes de la charge mentale qui sont comme suit : troubles de la mémoire ; rumination des problèmes professionnels ; anticipation excessive ; zapping ; dépression ; impossibilité de travailler ; hyperactivité mentale et difficulté de concentration et d'attention. (Eric Albert et Laurence Saunder, 2010, P.43)

4.1 Troubles de la mémoire :

Aussi bien de la mémoire de travail (celle qui permet de faire une addition de tête) que de la mémoire à long terme (celle où nous avons « stocké » la date d'anniversaire d'un proche. Des numéros de téléphone, des noms...). Dans ce domaine, ce qui compte, c'est la différence par rapport à d'habitude, c'est la baisse de nos performances mnésiques, c'est-à-dire la faculté à mémoriser puis à se rappeler l'information.

4.2 Rumination des problèmes professionnels :

C'est-à-dire incapacité à déconnecter à la fin de la journée de travail pour passer à un autre centre d'intérêt (vie familiale, loisirs...). Au-delà du temps de travail effectif, ce temps de préoccupation professionnelle correspond à ces phases où l'on pense à ses soucis au travail alors que l'on est, par exemple, chez soi ou

chez des amis en train de diner. Cela entraîne notamment des difficultés de récupération et des troubles du sommeil.

4.3 Anticipation excessive :

De ce qui pourrait arriver, sans pourtant être dans une réflexion productive et constructive.

4.4 Zapping, dispersion, impossibilité de travailler :

Et de se concentrer sereinement dans la durée.

4.5 Hyperactivité mentale :

Qui peut conduire à avoir du mal à déconnecter ou à s'endormir le soir, voire provoquer des insomnies.

4.6 Difficultés de concentration et d'attention :

Qui conduisent très souvent à être plus dans l'action que dans la réflexion.

4.7 Baisse de la vigilance :

Qui conduit à commettre des erreurs, à oublier, à hésiter, à douter...

Enfin, le manque de disponibilité ou d'écoute peut être aussi un indicateur.

Après avoir défini les symptômes de la charge mentale nous s'intéressant de ce qui suit sur son principal modèle théorique dans lequel nous allons expliquer et présenter ce dernier. (Eric Albert et Laurence Saunder, 2010, P.43)

5. Le modèle lié à la charge mentale de travail

Le modèle ICA (Individu Charge Activité) a été élaboré à travers des recherches et des études faites par Galy sur le terrain se focalisent aux relations qui puissent exister entre l'état interne des salariés, les caractéristiques de l'activité et l'environnement dans lequel l'activité est réalisée.

Afin d'expliquer la charge de travail mentale générée par l'activité, le modèle ICA comporte trois expressions principales : la première composante correspond à des caractéristiques individuelles avec des dimensions physiologiques, cognitives, émotionnelles et sociales. La seconde correspond à

l'activité et comprends les caractéristiques de la tâche réalisée. La troisième représente la charge mentale avec trois dimensions (charge intrinsèque, charge externe et charge essentielle) tirée de la théorie de la charge cognitive de (Sweller 1988). Cette dernière composante propose une charge essentielle qui explique les différences observation de l'effet de la charge mentale sur la performance, la santé ou la satisfaction au travail. Une même situation de travail, caractérisée par des tâches semblables, le même parcours produira des effets différents en fonction des individus, Ceci est dû de la charge essentielle que correspond au coût que représente la mise en œuvre de stratégies de régulation de l'activité, l'impact est positif sur les performances, la santé et la satisfaction. Le modèle ICA représente les liens entre ces trois composantes. **(Edith Galy, 2016, P.357)**

La charge externe détermine la vigilance contrairement à la charge intrinsèque. Concernant la troisième catégorie de charge (charge essentielle) correspondant au coût que représente la mise en œuvre de stratégies de régulation de l'activité, rien n'indique qu'il soit lié à la vigilance. Un opérateur qui met une stratégie adaptée à la situation, il aura moins de surcharge, et évite l'impact négatif de la charge de travail sur la vigilance, la performance, la santé ou la satisfaction.

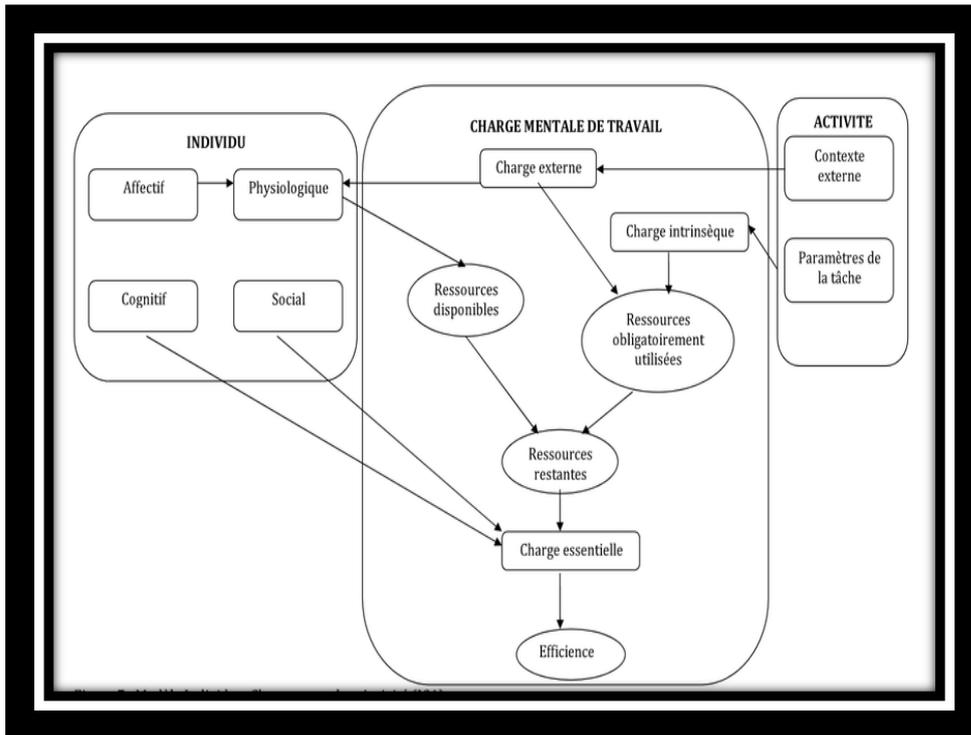


Figure7 : Modèle Individu –Charge mentale – Activité (ICA)

Source : Edith Galy, 2016, P.358.

Selon Galy, à partir de ce modèle une série d'évaluation de la charge mentale de travail a été élaborée. Elle est comportée de quatre dimensions qui évaluent la charge intrinsèque, la charge externe, la charge essentielle et les ressources disponibles. Cette dernière dimension est composée de deux série : les ressources disponibles générales et les ressources disponibles a un instant (permettant de prendre en considération l'état interne de l'opérateur). Cette échelle a été distribuée aux travailleurs de tout le secteur d'activité afin de refléter l'efficacité de ce modèle pour expliquer la charge mentale de travail et son impact sur la satisfaction au travail. Ainsi, la satisfaction au travail a été évaluée. En accord avec le modèle ICA, cette satisfaction devrait être déterminée négativement par les charges externe et intrinsèque car ces deux charges représentent le coût généré par les contraintes imposées aux opérateurs. Ces contraintes entraînent une diminution de satisfaction. Cette dernière devrait

être aussi déterminée positivement par la charge essentielle. En effet, si l'individu peut prendre en compte son expertise, de ses ressources et de son état pour effectuer la tâche, des stratégies de régulation en œuvre, sa satisfaction sera importante que lorsque ces stratégies ne peuvent pas être mise en œuvre, en particulier lorsque les charges intrinsèque et externe augmentent. En outre, les trois catégories de charges devraient être déterminées par les ressources disponibles. Surtout lorsque les ressources générales sont réduites, la charge externe et supposée qu'elle sera plus élevée et la charge essentielle sera plus faible, et lorsque les ressources actuelles sont moindres, cet impact devrait être plus important. (Edith Galy, 2016, P.358)

Nous avons présenté l'essentielle de la charge mentale de travail, nous passons ensuite à identifier et présenter les facteurs qui la déterminent ainsi ses conséquences.

6. Les facteurs déterminants de la charge mentale du travail

A travers la revue de littérature plusieurs facteurs sont à l'origine de l'apparition d'une charge de travail mentale, nous allons identifier ces facteurs, ainsi nous allons voir leurs conséquences sur l'employé et son organisation.

Selon Peretti (2013) indique dans son livre ressources humaines 14^{ème} éditions que la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de la charge mentale, il rend impossible de proposer un indice synthétique. En revanche, à partir de certaines approches de physiologistes, des sociologues ou de psychologues, il est possible d'imaginer plusieurs indicateurs indirects et partiels susceptibles de donner une appréciation sur le niveau de charge mentale. (Jean-Marie Peretti, 2013, P.486).

Plusieurs auteurs tel que Peretti (2013), Eline Nicolas (2014), ont essayé d'étudier les facteurs déterminants la charge mentale de travail, nous allons essayer à travers la revue de littérature de recenser les facteurs les plus

important susceptible de rendre le travail surcharge mentalement. La figure suivante synthétise ces facteurs.

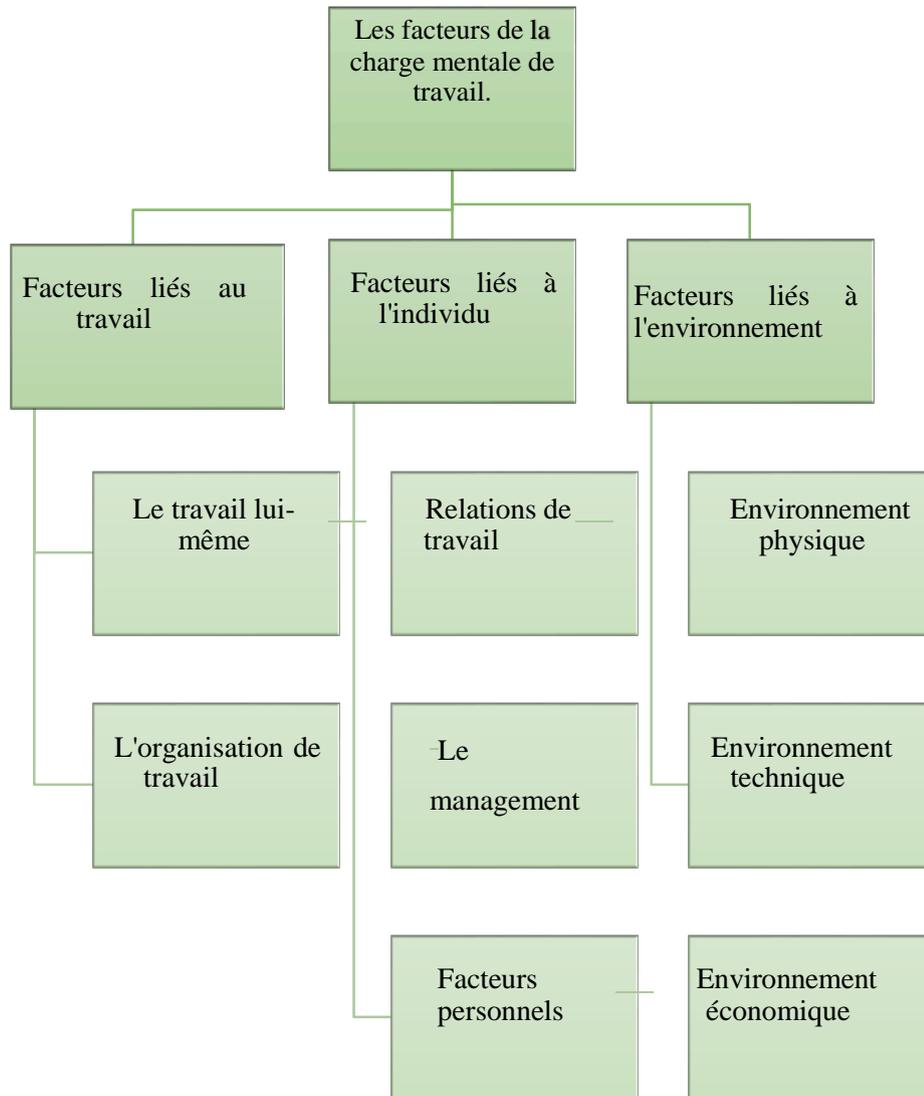


Figure 8 : Les facteurs déterminants de la charge mentale de travail

Source : Elaboré par nous-mêmes à partir des travaux d'Eline Nicolas (2014) dans son livre Gestions des Ressources Humaine.

6.1 Les facteurs liés au travail

Les facteurs liés au travail peuvent être à l'origine de la charge mentale de travail, nous parlons de travail lui-même et l'organisation de travail.

➤ **Le travail lui-même**

Le travail lui-même il peut être la source d'une surcharge mentale à travers les facteurs suivants complexité et vitesse, l'attention, interruption des tâches en cours, forte responsabilité, qualité de travail et pression temporelle fortes et contraintes de temps.

❖ **Complexité et vitesse**

Il s'agit du lien entre la vitesse d'exécution et la complexité. La complexité est d'autant plus grande que, pendant un cycle de travail, il y aura un nombre important d'opérations et éventuellement de choix. (Jean-Marie Peretti, 2013, P.486). Au plus précise nous avons la mémorisation, les délais et la minutie.

❖ **Mémorisation** : la mémoire est limitée en capacité et en durée.

Donc plus on multiplie des opérations mentales en peu de temps, plus on renforce la charge mentale. (<https://www.capital.fr/la-charge->)

❖ **Les délais** : On voit que tous les salariés sont de plus en plus contraints dans l'exercice de leur activité par les délais à respecter.

❖ **Minutie** : Elle est fonction de la taille des objets ou des détails à discerner. (Jean-Marie Peretti, 2013, P.487).

C'est-à-dire qu'il faut prendre beaucoup de précautions lors de l'exécution de la tâche en faisant attention aux détails

❖ **L'attention**

Elle est nécessaire à la réalisation de la tâche et la prévention d'accidents, Son niveau est fonction de l'espace sur lequel doit porter l'attention et de la diversité des informations à percevoir, et est confronté à la durée du maintien de l'attention. Celle-ci est d'autant plus grande qu'il y a des risques d'accidents corporels ou de détérioration du produit ou du matériel. La possibilité de quitter des yeux son travail et de parler est aussi un facteur significatif de l'attention qu'exige la tâche.

Pour les travaux non répétitifs, de surveillance en particulier, des critères supplémentaires ont été prévus : nombre de machines à surveiller et nombre moyen de signaux par machine et par heure ; nombre des interventions fixes ou aléatoires et durée moyenne des interventions. (**Jean-Marie Peretti, 2013, P.486**)

❖ **Interruption des tâches encours**

L'interruption de la tâche est l'arrêt inopiné, provisoire ou définitif d'une activité. La raison est propre à l'opérateur, ou, au contraire, lui est externe. L'interruption induit une rupture dans le déroulement de l'activité, une perturbation de la concentration de l'opérateur et une altération de la performance de l'acte. La réalisation éventuelle d'activités secondaires achève de contrarier la bonne marche de l'activité initiale. L'Institut National de Recherche Scientifique (INRS) ajoute que « l'interruption de la tâche est source de charge mentale. Au cours du temps, elle est mal vécue par le salarié qui a l'impression de faire un travail de mauvaise qualité et de ne jamais pouvoir terminer ce qu'il a entrepris. »

❖ **Forte responsabilité**

Forte responsabilisation des salariés peut enrichir le travail mais aussi engendrer la peur de ne pas être à la hauteur. Elle s'accompagne dans bien des cas d'une obligation d'assurer simultanément un ensemble de tâches complexes. Ainsi, les ouvriers doivent effectuer de plus en plus de tâches connexes à leur poste : contrôle de qualité, entretien de premier niveau, régler les incidents courants. (**Sylvie Hamon-Cholet et Catherine Rougerie, 2000, P.248**).

❖ **Qualité de travail**

En termes de charge mentale, la quantité ne fait pas tout. La qualité s'invite aussi au tableau : « On parle alors de charge mentale éthique, celle qui a une dimension psychique, due au conflit au travail, on appelle cela la qualité empêchée. Car la charge mentale est aussi liée à la possibilité donnée ou non à

un travailleur de travailler au mieux ». (<https://www.capital.fr/votre-carriere/cerveau-nombre-de-taches-travail>)

Donc peut être un salarié il n'arrive pas toujours à réaliser son travail à cause des mauvaises conditions.

❖ **Pression temporelle fortes et contraintes de temps**

D'une part c'est le manque de temps qu'il décrit comme le fait de ne pas disposer de suffisamment de temps et ce, de manière récurrente. Il renverrait à un problème de gestion temporelle et résulterait principalement d'évaluations cognitives. D'autre part est la précipitation ou le fait d'être pressé qui ferait référence à une expérience émotionnelle renvoyant à l'agitation, à l'urgence, à la rapidité d'exécution des tâches, à la vigilance par rapport aux échéances et à un morcellement de l'activité. (Stéphanie Coeugnet, 2011, P.17)

➤ **L'organisation de travail**

L'organisation de travail joue un rôle ainsi important dans l'apparition de la charge mentale de travail, cela à travers le travail posté, degré d'autonomie, répartition des tâches, demande incompatible, et le déplacement.

❖ **Travail posté**

C'est le travail de nuit et plus encore du travail en équipes alternées (matin, après-midi et nuit selon des séquences diverses). Les effets principaux du travail posté sur les rythmes circadiens (le rythme d'alternance veille-sommeil et les rythmes parallèles de la température centrale, de la fréquence cardiaque, de la respiration, etc.) portent sur les troubles digestifs, la quantité et la qualité du sommeil, ainsi que les performances cognitives (dont la vigilance).

(Françoise Darses et Maurice de Montmollin, 2012, P.73)

❖ **Degré d'autonomie**

L'autonomie c'est l'un des facteurs de risque directement relié à la charge mentale. Autonomie est une source potentielle de desserrement des contraintes,

puisqu'elle donne aux salariés la possibilité de décider des modalités selon lesquelles ils vont réaliser les objectifs qui leur sont assignés.

(Sylvie Hamon-Cholet et Catherine Rougerie, 2000, P.250)

Dans le sens contraire ils auront une certaine liberté pour bien mener leurs travaux et atteindre leurs objectifs.

❖ Répartition des tâches

La répartition des tâches jouer un rôle important. Et une répartition inégale des tâches peut mène les salariés à une surcharge mentale. Nous avons par exemple deux salariés qui travaillent dans le même poste alors qu'un d'entre eux il aura des tâches supplémentaires à exécuter et l'autre non.

❖ Demande incompatible

Une demande incompatible c'est la contradiction dans les attentes fixées par l'employeur et celles de l'employé.

❖ Déplacement

Les déplacements au cours de travail peuvent être plus au moins importants. Alors il est important d'identifie les causes et les effets des déplacements pour l'employé. Ces déplacements peuvent être source des problèmes car se déplacer déjà entraine une fatigue, accidents lors de déplacement dans des lieux encombrés, certains lieux peuvent être zone d'exposition à des bruits intenses.

(Pierre Rabardel et al, 1998, P.155- 121)

6.2 Les facteurs liés à l'individu

Les facteurs liés à l'individu est un autre facteur qui accentuer la charge mentale de travail, nous parlons des relations de travail, le management, et facteurs personnels.

➤ Relations de travail

C'est les relations d'un travailleur avec la hiérarchie, les collègues, ainsi avec les clients.

❖ **Relation avec la hiérarchie**

La relation de salarié avec son supérieur hiérarchique peut être l'une des déclencheurs d'une charge mentale. Nous prenons un simple exemple d'un directeur qui demande à sa secrétaire de faire une telle tâche, ensuite après avoir effectué la tâche il va lui dire qu'il n'a jamais demandé de la faire.

❖ **Relation avec les collègues**

Le travail nécessite plus que jamais de se coordonner avec d'autres personnes n'ayant pas forcément les mêmes objectifs, ni le même rythme. (Bruno Lefebvre et Matthieu Poirot, 2011, P.32). Donc cette relation de travail avec un collègue peut engendrer des conflits comme l'existence d'un harcèlement morale ainsi que les changements de tâches qui perturbent le cours du travail.

❖ **Relation avec les clients**

Nous parlons de tout ce qui est relation avec le client, cette relation de travail c'est l'une déclencheur d'une charge mentale. Nous citons les médecins par exemple en cas où il a décidé un de ses malades, la famille de ce dernier peut créer des problèmes avec le médecin.

➤ **Le management**

Le management est ainsi l'un des facteurs de la charge mentale à travers la reconnaissance, la rémunération et la promotion.

❖ **La reconnaissance**

Une des préoccupations souvent évoquées par les salariés concerne le manque de reconnaissance. Cette dernière est essentielle pour le bien-être au travail. Elle est la démonstration que le travail d'un salarié est utile et socialement désirable. (Bruno Lefebvre et Matthieu Poirot, 2011, P.43).

❖ **Rémunération**

La rémunération c'est l'une des sources qui rendent un salarié motivant dans son travail et satisfait. Donc un salarié qui n'est pas bien rémunéré il sera démotivé et insatisfait ce qui engendre le sentiment de ne pas aimer son travail.

❖ **Promotion**

La promotion c'est d'avoir généralement un nouveau poste de travail plus que celui qu'il possède avant, et peut lui suivre une augmentation de salaire.

➤ **Facteurs personnels**

Parmi les facteurs personnels qui provoquent une charge de travail mentale nous avons la personnalité impatiente, l'état de santé, l'âge, niveaux de formation insuffisants, inexpérience et situation familiale.

❖ **Personnalité impatiente**

Les salariés qui possèdent d'une personnalité impatiente, c'est les salariés qui se dépêchent dans leurs vies, ils sont généralement intolérants ou désagréables avec autrui. Et ils font leurs travaux très rapides.

❖ **L'état de santé**

L'état de santé soit physique ou mental peut engendrer une surcharge mentale pour le salarié qui la possède. Car elle peut être un obstacle pour réaliser son potentiel et de mener sa tâche avec succès. Par exemple un salarié qui suit des traitements psychologiques ou bien un salarié qui possède un handicap.

❖ **L'âge**

L'augmentation de l'âge des travailleurs est devenue un problème crucial pour ceux qui ne peuvent se dérober au travail posté. Car, l'âge avançant, le sommeil et sa régulation se modifient (réveils nocturnes fréquents, décroissance des stades de sommeil profond, etc.). De plus, l'âge réduit les capacités d'adaptation aux perturbations (notamment familiales ou sociales). **(Françoise Darses et Maurice de Montmollin, 2012, P.74)**

❖ Niveaux de formation insuffisante

Nous parlons d'inadéquation du poste de travail affecte aux compétences de l'employés. C'est-à-dire que l'employé ne répond pas aux exigences de son poste à cause le manque de compétences.

❖ Inexpérience

Inexpérience d'un salarié c'est le défaut de savoir-faire. C'est-à-dire il a un manque d'expérience qui ne le permet pas de bien maîtrisé son travail et avoir peur de ne pas être à la hauteur.

❖ Situation familiale

Nous parlons des événements de la vie privée qui peuvent influencer la vie quotidienne d'une personne et le perturber dans l'accomplissement de son activité au travail comme le décès d'un très proche, le divorce.

6.3 Facteurs liés à l'environnement

Il existe trois facteurs qui sont liés à l'environnement qui peuvent être à l'origine de la charge mentale de travail sont l'environnement physique, technique et économique.

➤ Environnement physique

Les environnements physiques dans lesquels les opérateurs réalisent les tâches qui leur sont affectées peuvent, dans certains cas, constituer des gênes dont les conséquences vont porter tout autant sur la personne (troubles de santé, maladies professionnelles) que sur la réalisation des tâches (dysfonctionnements, accidents). Ces facteurs physiques en matière de bruit, d'éclairage, de température ambiante, de vibration. (Alain Lancry, 2009, P.25)

❖ L'ambiance sonore :

L'exposition continue (huit heures consécutives) au bruit intense de peut provoquer une fatigue auditive et une surdité mais a aussi des effets extra-acoustiques (sur le sommeil, par exemple).

❖ **L'ambiance vibratoire :**

Elle concerne les vibrations transmises par le siège ou le plancher de véhicules ou, s'agissant d'une machine, transmises par la main.

❖ **L'ambiance thermique :**

L'exposition répétée et/ou prolongée à la chaleur peut non seulement provoquer une déshydratation et des crampes mais aussi des brûlures si la température est très élevée.

❖ **L'ambiance lumineuse :**

Il existe des situations à forte charge visuelle dont le travail à l'écran est l'exemple type, provoquant une fatigue visuelle pouvant affecter. D'autres situations sont caractérisées par l'emploi de dispositifs délivrant des charges lumineuses intenses (soudure, laser) dont il faut se protéger. A l'inverse, un mauvais éclairage (intensité trop faible, zones d'ombre) peut également créer de l'inconfort.

➤ **Environnement technique**

La charge mentale a également changé depuis l'apparition de l'informatique au travail. Ce changement d'activité a fait évoluer le rapport au temps.

D'un temps séquentiel (une tâche après l'autre). Et passée en mode parallèle (plusieurs tâches en même temps). Bien sûr, cette complexification de la charge mentale touche plus les cadres que les ouvriers. Pourtant le marché du travail tend à se diriger vers une information toujours plus grande, même dans le secteur ouvrier. Autre phénomène, le travail en réseau augmente également la complexification de la charge mentale (**Bruno Lefebvre et Matthieu Poirot, 2011, P.32**).

➤ **Environnement économique** L'environnement économique à son tour a joué un rôle important.

Puisque nous vivons dans un environnement changeable, plusieurs facteurs ont été source d'une surcharge de travail.

Parmi ces facteurs nous trouvons l'insécurité de l'emploi qui est liée à la probabilité de perte d'emploi, autrement dit un salarié qui quitte son poste de travail involontairement à cause de l'incertitude. Nous prenons l'exemple d'un salarié qui signe un contrat de travail à court terme, dans ce cas il va penser à chaque fois est ce que son contrat de travail va être renouveler ou il va être licencié. Parlons aussi de la mobilité dans lequel un salarié peut être menacé par une délocalisation qu'il ne souhaite pas. Finalement nous parlons de la restructuration des emplois qui a été apparue à cause de ces mutations économiques, qui consiste à éliminer un certain poste de travail ce qu'engendre pour un salarié la perte de son emploi. Par exemple une entreprise qui mène une restructuration afin de réduire les coûts, et elle va éliminer un poste secondaire lié à une femme de ménage par exemple.

Après avoir présenté les facteurs qui déterminant la charge mentale de travail, nous allons voir les conséquences qui ont été engendré.

7. Les conséquences de la charge mentale de travail

L'exposition à des différentes situations dégradées de travail a de nombreux effets, nous avons deux types de conséquences à distinguer : les conséquences sur l'employés, les conséquences sur l'organisation.

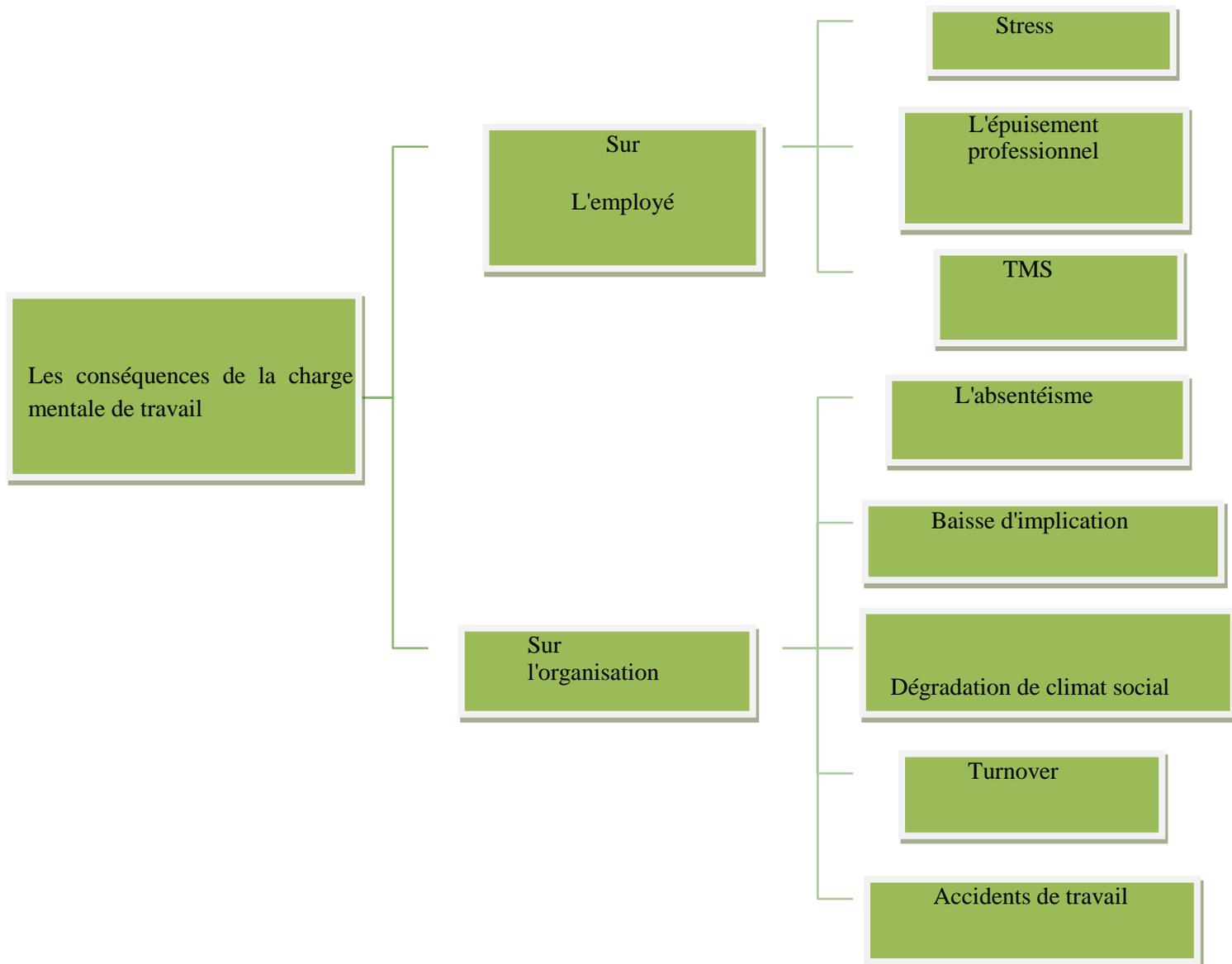


Figure 9 : Conséquences de la charge mentale de travail

Source : Elaboré par nous-mêmes à partir de la revue de littérature

7.1 Les conséquences de la charge mentale pour l'employé

Parmi les conséquences néfastes de la charge mentale sur les employés nous avons : le stress, l'épuisement professionnel et les TMS.

7.1.1 Le stress

Selon l'Agence Européenne pour la Sécurité et la santé au travail « le stress est conséquence du déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement, et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. ». (Jean-Marc Robert, 2017, P.2).

Il est général de causés selon Margorissain (2003,2006) par plusieurs facteurs, cet auteur précise que les atteintes de stress en milieu de travail ont plusieurs origines. (Nichan Margossian, 2003, P.333)

- La charge de travail : le salarié a du mal à exécuter la totalité de la mission qui lui a été confiée et devient anxieux ;
- La difficulté du travail confié entraînant la crainte de ne pas pouvoir exécuter correctement la mission confiée ;
- L'ambiance physique du poste de travail correspondant au bruit, aux vibrations, l'éclairage insuffisant, etc.
- L'apparition de nouvelles technologies plus rapides et plus complexes, nécessitant une adaptation de courte durée ;
- L'ambiance socio-humaine se traduisant par des mauvaises relations de travail avec la hiérarchie et les collègues, rivalités entre personnes, actes de malveillances, menaces de tout ordre, etc.
- L'insécurité du travail avec l'ombre de pertes d'emploi et de chômage ;
- La présence de risques dont sont conscients les travailleurs ;
- La fatigue due aux travaux pénibles, aux surcharges, aux trajets longs et fatigants.

À ces problèmes d'ordre professionnel s'ajoutent des problèmes familiaux et relationnels avec l'environnement, des difficultés financières, des problèmes de fatigue physique et de santé, des problèmes psychologiques personnels.

7.1.2 Burn out (L'épuisement professionnel)

Le burn-out résulte d'un stress professionnel persistant et de tensions continues. Il constitue le stade final d'une rupture d'adaptation qui résulte d'un déséquilibre à long terme entre les exigences professionnelles et les ressources de l'individu. Le burn-out dépasse le stress puisqu'il résulte de tensions prolongées, chroniques contrairement au stress qui est un processus d'adaptation temporaire résultant de tensions passagères. (**Élisabeth Grebot, 2008, P.103**)

Selon Grebot (2008), trois causes interviennent dans l'épuisement professionnel : l'organisation, l'individu et les relations.

➤ Les Causes Organisationnelles

Sont liées essentiel aux facteurs d'épuisement concernant le contenu de l'activité sont les horaires illimités, imprévisibles, la monotonie, la standardisation, l'automatisation, etc. Le processus majeur responsable est ici l'impossibilité pour le professionnel de contrôler son activité. Et aux facteurs propices à l'épuisement professionnel relevant du contexte de travail sont les rôles contradictoires ou confus, l'isolement et le manque de soutien social, le conflit entre vie professionnelle et vie familiale, les mutations technologiques, économiques et politiques, le management par le stress ou la peur. (**Élisabeth Grebot, 2008, P.122**)

Grebot (2008) à préciser que tous les éléments participant au climat et à l'ambiance de travail contribuent au burn-out. Les styles managériaux jouent un rôle essentiel dans la violence sur le lieu de travail. Le système de récompenses est très important dans la mesure où les employés peuvent juger

de l'équité et de la loyauté de leur hiérarchie à leur égard. Ils évaluent dans quelle mesure les récompenses sont liées à la qualité des performances et de quelle façon elles sont réparties parmi les salariés.

➤ **Les Facteurs Individuels**

Selon Grebort certains traits de personnalité sont plus ou moins propices au burnout. Certaines personnes sont plus à risque que d'autres. Il en est ainsi des personnalités ayant des idéaux de performance et de réussite élevés, des individus liant l'estime de soi à leurs performances professionnelles, de qui s'y réfugient en fuyant les autres domaines d'épanouissement. Les caractéristiques individuelles agissent sur les capacités de faire face à des exigences professionnelles en termes de ressources que l'individu tente de mobiliser. Certains individus se sentent aptes à contrôler la situation, à chercher de l'aide auprès de collègues tandis que d'autres sont débordés, désespérés. (Élisabeth Grebot, 2008, P.124)

➤ **Les Facteurs Relationnels**

Il s'agit soit de relations difficiles ou de conflits (agressions, violence), soit au contraire d'un manque de relations : solitude, absence de solidarité, soutien social déficient. Les interactions entre clients et professionnels, directes, fréquentes, répétitives contribuent au développement du burnout professionnel. (Élisabeth Grebot, 2008, P.126)

7.1.3 Les troubles musculosquelettiques TMS

Est une lésion musculosquelettique est une lésion ou un trouble affectant les muscles, tendons, ligaments, articulations, nerfs, vaisseaux sanguins ou tissus mous connexes à la suite d'une exposition à des facteurs de risque comme une posture inconfortable, des mouvements répétitifs et des efforts excessifs. (Patrick Brun et al, 2011, P.121)

Selon Brun et al (2011), trois grands types de facteurs jouent un rôle dans la survenue des TMS, premièrement les facteurs biomécaniques qui sont liés aux mouvements en force, aux postures extrêmes telles que travail bras au-dessus des épaules, aux mouvements de torsion du poignet, du tronc, flexion et extension du coude et à la répétitivité des gestes élevée, travail statique, etc. deuxièmement les facteurs psychosociaux qui sont liés aux contraintes de production, le stress, la perception négative du travail, la surcharge mentale, la faible latitude décisionnelle, etc. et finalement les facteurs individuels qui sont liés à la personne tels que son âge, son genre, ses antécédents de santé, comme une fracture ancienne ou une maladie évolutive, les problèmes de vue et travail sur écran, etc. (Patrick Brun et al, 2011, P.122)

7.2 Les conséquences de la charge mentale pour l'organisation

La charge mentale peut engendrer plusieurs conséquences ainsi pour l'organisation tel que l'absentéisme, baisse de l'implication, turnover, dégradation de climat social et finalement les accidents de travail.

7.2.1 L'absentéisme

L'absentéisme de courte durée mais fréquent est notamment susceptible d'être lié à un excès de stress. Ces absences pèsent sur les comptes de l'entreprise, du fait notamment du coût des remplacements temporaires, auquel il faut ajouter les coûts indirects, non quantifiables, liés à la désorganisation de la production. (Éric Albert et Laurence Saunder, 2010, P.135)

7.2.2 Baisse de l'implication

Acquiert une mauvaise réputation sur le marché du travail qui conduit les candidats potentiels à s'en détourner au profit d'autres employeurs.

(<https://b-ok.africa/book/12111801/79f9d8>).

7.2.3 Turnover

Un départ peut représenter un enjeu financier limité ou très important. La démission d'un salarié difficile à remplacer ou un contentieux né d'un licenciement contesté peuvent avoir un coût élevé. De même, l'absence de départs réguliers, naturels, peut dégrader la pyramide des âges et ne pas permettre une adaptation permanente. (Jean-Marie Peretti, 2016, P.105)

7.2.4 Dégradation de climat social

Quand il se détériore, il peut avoir pour conséquence l'émergence d'une grève du zèle ou de comportements de retrait, voire de conflits ou de grève. Il dépend également d'éléments externes, en particulier économiques, qui se répercutent sur les conditions internes. (Olivier Herrbach et al, 2009, P .40)

7.2.5 Les accidents de travail

Les accidents engendrent des coûts doublés, d'une part, dans leurs effets au niveau de la production et, d'autre part, en fonction des règles de fixation des cotisations qui pénalisent les unités à fort risque. (Bernard Martory et Daniel Crozet, 2016, P. 222).

8. Quelques conseils pour prévenir contre la charge mentale

Nous pouvons agir, il ne s'agit pas de méthodes miracles mais plus des outils de préventions. Nous présentons certains conseils afin de prévenir contre cette charge de travail mentale.

➤ Au niveau collectif

Selon Moulette (2014), Il existe certaines méthodes au niveau collectif qui permettent de se protéger et de donné le pouvoir de gérer cette charge de travail.

- Une amélioration de la communication interne car une bonne communication et une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail sont très importante afin d'éviter les conflits au travail soit avec la hiérarchie, les collègues ou les clients.

- La participation des salariés aux changements apportés au travail : cela permet d'éliminer le sentiment de peur de l'incertitude et d'éviter les résistances aux changements.
- Le maintien de marges de manœuvre pour organiser son travail : c'est d'offrir aux opérateurs la possibilité d'utiliser différents modes de fonctionnement pour effectuer les tâches demandées dans le déploiement de leurs activités, Cette liberté permet de faire face à la variabilité interne et interindividuelle et à la variabilité liée à la production (produits, aléas, Matériels...).
- Analyse des emplois et des postes à risques et la mise à jour des fiches de poste.
- Redéfinition d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, raisonnables et temporellement définis (SMART). (Pascal Moulette et Olivier Roques, 2014, P.83)

➤ **Au niveau individuel**

Ainsi au niveau individuel il existe des méthodes qui permettent d'éviter cette charge. Comme les règles d'hygiène de vie telles que la relaxation qui pour protéger la santé, ainsi la pratique d'une activité sportive est la méthode efficace pour réduire la charge mentale de travail, nous avons aussi un sommeil suffisant qui joue un rôle important afin d'éviter cette charge.

Conclusion de chapitre

A travers ce chapitre qui est partagé en deux sections, nous avons pu présenter dans la première section la charge de travail qui est un concept très important à étudier car il entraîne inévitablement des conséquences sur la santé et sécurité des travailleurs qui peuvent être psychologiques ou physiques ainsi le domaine de la santé et sécurité au travail, en précisent que ce domaine est indispensable dans chaque entreprise à travers ses protections et préservations de la santé et sécurité de chaque membre dans l'organisation, Ainsi dans la deuxième section

nous avons bien étalé la charge mentale de travail qui est un concept très important à étudier.

Ensuite, nous avons pu expliquer les principaux facteurs qui sont à l'origine de l'apparition ou l'augmentation de la charge mentale de travail, ainsi que les effets de cette dernière sur l'employé et son entreprise. Enfin, on a voulu finir avec certains conseils afin de prévenir ou réduire cette charge de travail mentale. Nous avons constaté à travers ce chapitre que cette charge joue un rôle très important dans la vie des salariés, car elle se considère comme une source d'énormes risques qui peuvent influencer sur leur santé mentale et physique, ainsi ces risques ne se limitent pas aux salariés mais aussi pour l'entreprise dont nous avons vu l'apparition de : l'absentéisme, turnover, baisse de climat sociale.

PARTIE PRATIQUE

Chapitre 3

Procédures

Méthodologique

Préambule :

Dans chaque recherche scientifique, le chercheur doit suivre un ensemble d'étapes et de procédures afin d'atteindre les objectifs visés.

Dans ce chapitre nous allons présenter l'organisme d'accueil Direction de Pêche et des Ressources Halieutiques (DPRH) ensuite, les étapes de l'enquête sur le terrain et en fin la description des techniques utilisées dans cette étude.

A travers l'enquête que nous avons effectuée au niveau de la Direction de Pêche et des Ressources Halieutiques (DPRH), nous avons abouti aux résultats suivants.

1. Description de terrain (organisation) :**1.1 Définition de la direction de pêche et des ressources halieutiques :**

L'Etat, afin de réguler le secteur de la pêche, a mis en place des organes spécialisés en la matière, parmi lesquels vingt Et Une (21) Directions De Pêche Et Des Ressources Halieutiques Des Wilayas Et Inter wilayas, Cette direction a créé En application des dispositions de l'article 5 du décret exécutif n° 01135 du 28 Safar 1422 correspondant au 21 mai 2001 la direction de pêche et des ressources halieutiques de la wilaya de Bejaïa, La Direction de Pêche et des Ressources Halieutiques (DPRH) était rattachée au Ministère de la pêche maritime et des produits de la pêche.

La création du ministère de la pêche explique l'importance de ce domaine dans le marché nationale et internationale. Cet organisme a mis en place un programme et des objectifs ambitieux nécessitant des structures et des moyens adaptés pour une évolution considérable.

1.2 La forme juridique

La Direction de Pêche et des Ressources Halieutiques c'est une administration publique Pour un bon fonctionnement, elle dispose les moyens de communication suivants :

➤ Téléphone :034-18-72-35

➤ Fax :34-18-72-34

➤ Email: dprhbéjaia@gmail.com

➤ Site web: <https://www.mpeche.gov.dz>

1.3 Historique de la direction de pêche et des ressources halieutiques :

Le secteur de la pêche et en Algérie n'a pas connu de développement majeur comme il l'a fait à l'époque de Bouteflika qui y prêtait attention.

En raison de l'importance du secteur de pêche et son rôle dans le domaine économique, l'état à créés un ministère spécial pour gérer les affaires de ce secteur

Et après avoir constaté qu'il possède d'énormes capacités qui lui permettent de contribuer efficacement au maintien de la sécurité alimentaire, en fournissant des dizaines de milliers d'emplois, ainsi qu'en soutenant l'économie nationale, et ainsi ce secteur a obtenu en 1998 une indépendance complète.

Et considérant que dans chaque État côtier, il existe une direction chargée de réglementer l'activité de pêche et qu'elle est passée par plusieurs étapes

- ✓ L'Office national de la pêche maritime, créé en juillet 1963
- ✓ Ministère du développement urbain, des travaux publics et des transports 1964
- ✓ Sous la tutelle du ministère de l'Agriculture et de la Réforme agricole jusqu'à la fin 1968
- ✓ Sous la tutelle du ministère en charge de la navigation maritime 1969

Et en novembre, l'entreprise nationale a été créée pour la construction et la réparation de bateaux de pêche et d'engins de pêche, et elle a été rattachée au ministère des transports en juillet 1980, En 1984, l'État a lié le secteur de la pêche à l'agriculture, et le ministère de la pêche maritime l'a nommé en 1989 et le ministère de l'irrigation jusqu'en 1990, Agence nationale de la pêche maritime 1996

Un commis à la pêche maritime a été nommé au ministère de l'Agriculture pour la pêche maritime

Par la suite, la Direction nationale de la pêche maritime a été créée en 1996 jusqu'à la création de son propre ministère, à partir de décembre 1999

Selon le décret présidentiel 90-300 du 29 décembre 1999, la même institution a mis en œuvre son programme structurel, qui représentait la création de 14 directions côtières et 7 directions régionales interne.

1.4 Les missions de la Direction de la Pêche et les Ressources Halieutiques :

Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques a pour mission de mettre en œuvre la politique nationale de la Pêche et des Ressources Halieutiques, à ce titre elle est chargée notamment :

-D'assurer des tâches de développement, d'administration, de gestion de protection de conservation de valorisation et de contrôle de l'exploitation des patrimoines halieutiques et aquacoles

-D'œuvrer à la valorisation des plans d'eau naturels et artificiels par le développement des activités d'élevage notamment de poissons, de mollusques et de crustacés

-De veiller au respect de la législation et de la réglementation régissant les domaines de la pêche et des ressources halieutiques

-De promouvoir et d'encourager l'investissement dans les activités de pêche et d'aquaculture et dans les industries liées à la pêche et l'aquaculture ; de collecter, d'analyser et de diffuser les informations et données statistiques sur les activités de pêche et d'aquaculture

-De contribuer avec les structures concernées, dans le cadre des lois et réglementation en vigueur au contrôle du produit issu de la pêche et des ressources halieutiques

- D'encourager l'organisation et l'animation de la profession et de mettre en œuvre les programmes de formation, de perfectionnement et de vulgarisation des techniques de pêche et d'aquaculture

-De contribuer à l'organisation, au développement et à l'aménagement des ports et abris de pêche et plages d'échouage (<http://www.mpeche.gov.dz/>).

1.5 Les services de la DRPH

La direction de la pêche et des ressources halieutiques de la wilaya à façade maritime comporte quatre (4) services :

1.5.1 Les services des pêches maritime et continentale

Est chargé notamment de suivre et d'organiser les opérations de pêche et de veillez à la régulation de ces activités, de contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'actualisation des programmes de développement des pêches maritimes et continentale, il comprend

- Le bureau de l'encadrement, de la promotion et de la normalisation des pêches.
- Le bureau de la promotion, de la normalisation et du suivi des infrastructures et des industries des pêches.
- Le bureau des statistiques et du suivi de la commercialisation.

1.5.2 Le service de l'aquaculture :

Le service de l'aquaculture est chargé notamment, de suivre et d'organiser les activités d'élevage en veillant au respect des normes d'exploitation rationnelle et à la protection de l'environnement, de contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'actualisation des programmes de développement de l'aquaculture. Il comprend

- Le bureau de l'aménagement et de développement des sites aquacoles.
- Le bureau de l'encadrement et de la promotion des activités aquacoles.
- Le bureau de la normalisation de l'exploitation des activités aquacoles.

1.5.3 Le service du contrôle des activités :

Le service du contrôle des activités est chargé notamment, de veiller à l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs à la pêche et à l'aquaculture et d'assurer le contrôle et le suivi de ces activités. Il comprend :

- Le bureau du contrôle et du suivi des activités de pêche et d'aquaculture.
- Le bureau du contrôle de la salubrité et de la qualité des produits halieutiques.
- Le bureau du suivi de l'inscription maritime à la pêche.

1.5.4 Le service de l'administration des moyens :

Le service de l'administration des moyens est chargé notamment, d'élaborer les prévisions d'allocations budgétaires, d'assurer l'exécution et le suivi des budgets alloués, de mettre en œuvre les plans de gestion des ressources humaines et des programmes de formation et d'assurer la maintenance des biens. Il comprend :

- Le bureau du budget et de la comptabilité
- Le bureau de la gestion des ressources humaine.
- Le bureau des moyens généraux.

Source :(Journal officiel de la république algérienne démocratique et populaire journal officiel de la république algérienne démocratique, N°19,41é années, correspondant au 17 mars 2002, P.14)

1.2 Organigramme : Voir annexe (01)**2. Type de méthode choisis dans l'étude :**

Notre recherche porte sur la charge mentale de travail, cas pratique : « Direction de Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia ». Nous avons beaucoup plus basé sur l'étude descriptive cette méthode décrie, exprime et analyse le phénomène d'une manière bien définie, bien

argumentée et bien précisée ce qui nous aide à mesurer notre question de recherche.

La plupart des recherches en science humains et social utilisent les mesures ; il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyenne, ou plus généralement, d'outils que fournit la statistique.

3. Etudes Préliminaires

Nos études préliminaires ont été réalisées au niveau de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques (DPRH) de la Wilaya de Bejaia, pendant le période du 03 au 09 Mars 2022 sur les salaries de la direction.

Nous avons distribué 11 questionnaires sur un échantillon de 23 salaries après avoir récupérer les résultats.

Pour le premier axe qui représente les informations personnelles des employés

D'abord, on a constaté que (27%) des employés représentent le sexe masculin et que (73%) représentent le sexe féminin, Ensuite, parmi le sexe masculin on trouve (9%) qui ont l'âge entre (20-30) ans et (18%) entre (40-50) ans, tandis pour le sexe féminin on trouve (36%) qui ont l'âge entre (30-40) ans et (27%) entre l'âge (40-50) ans et (9%) entre l'âge (50-60) ans. Ainsi, on a trouvé (27%) du sexe masculin sont marié et pour le sexe féminin 27% sont célibataire tandis que (46%) sont mariée.

Concernant le niveau d'instruction on constate que (9%) du sexe masculin ont un niveau secondaire et (18%) niveau universitaire et pour le sexe féminin 18% ont un niveau secondaire et (55%) niveau universitaire. Enfin, 27% du sexe masculin ont une ancienneté professionnelle de (11) et plus, et pour le sexe féminin (18%) de (1à 5) ans et (27%) de (5 à 10) ans et (27 %) de (11) et plus.

Pour le deuxième axe qui concerne la santé et la sécurité au travail qui contient (6) questions, on a constaté que la majorité des répondants ont

répondu (NON) pour les trois premières questions et la totalité ont répondu (OUI) à la quatrième question.

Pour le troisième axe qui concerne la charge de travail dans les questions (1, 2, 4,5 ,6) la majorité ont répondu (NON) par contre pour la question (3) la majorité ont répondu (OUI).

Pour le quatrième axe qui concerne les facteurs déterminants de la charge mentale au travail qui sont : les factrices liées à lui-même pour les questions (1, 4, 5, 6, 7,9) la majorité ont répondu (OUI) par contre pour les questions 3,8 la majorité ont répondu (NON), Pour la question (2et 5) répondant ont choisis (1) proposition, (4) ont choisis (3) proposition, (1) à choisis (2) proposition,

(1) à choisis toutes les propositions, Aussi les facteurs liés à l'organisation de travail pour la question 1 la totalité des répondant travail à la tâche, pour les questions (2 et 3) la majorité ont répondu (OUI) par contre pour les questions (4 ,5) la majorité ont répondu (NON), Ainsi, les facteurs liés à l'individu : Pour les questions (1et 2) la majorité ont répondu (OUI), Et pour la question (3et 4) répondant n'ont pas choisis de proposition et (4) ont choisis (1) proposition,

(1) à choisis (1) seule proposition, et (1) à choisis (2) proposition. Enfin, les facteurs liés à l'environnement :la majorité n'a pas répondu à la question et la minorité ont choisis (2) propositions.

A travers ces études préliminaires, on a constaté que les salariés de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques (DPRH) subissent une charge mentale.

4. Echantillon (caractéristique de la population étudié) :

Dans notre recherche nous avons opté pour un échantillonnage de type non probabiliste de de commodité qui est : « les unités sont sélectionnées de manière arbitraire, avec peu ou pas de planification. L'échantillonnage de

commodité présume que les unités de la population sont toutes semblables, et que n'importe quelle unité peut être choisie pour l'échantillon. Un exemple d'échantillonnage de commodité est l'enquête de type vox pop, où l'enquêteur sélectionne une personne qu'il croise dans la rue.

Malheureusement, à moins que les unités de population ne soient vraiment similaires, la sélection est sujette aux biais de l'enquêteur et de quiconque passe par là au moment de l'échantillonnage » (<https://www150.statcan.gc.ca>)

Pour que les résultats obtenus soit généralisable, on a touché toutes les catégories socioprofessionnelles existantes dans les services au sein de la direction, il est aussi important de préciser qu'on a opté pour la distribution de trente (30) questionnaires.

L'échantillon de l'étude actuelle est réparti selon les caractéristiques suivantes : sexe, âge, situation familiale, Niveau d'instruction, ancienneté professionnelle.

Figure 10 : Répartition des membres de l'échantillon selon le sexe

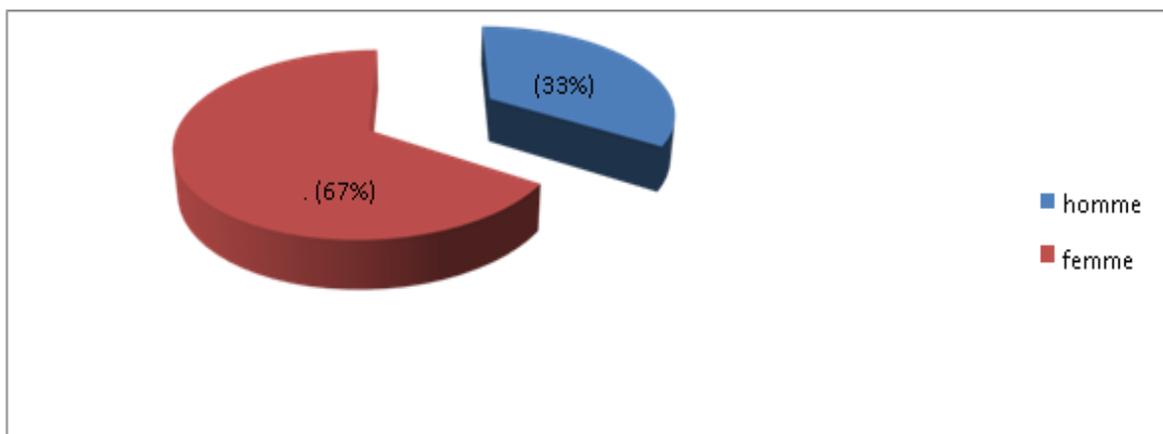


Figure N° (10) représente la répartition des membres de l'échantillon par sexe, et nous remarquons à travers les résultats présentés dans la figure précédente, que la majorité des membres de l'échantillon de notre étude sont des femmes avec un pourcentage de (67%), et ceci est comparé aux hommes qui représentent (33%) des membres de l'échantillon.

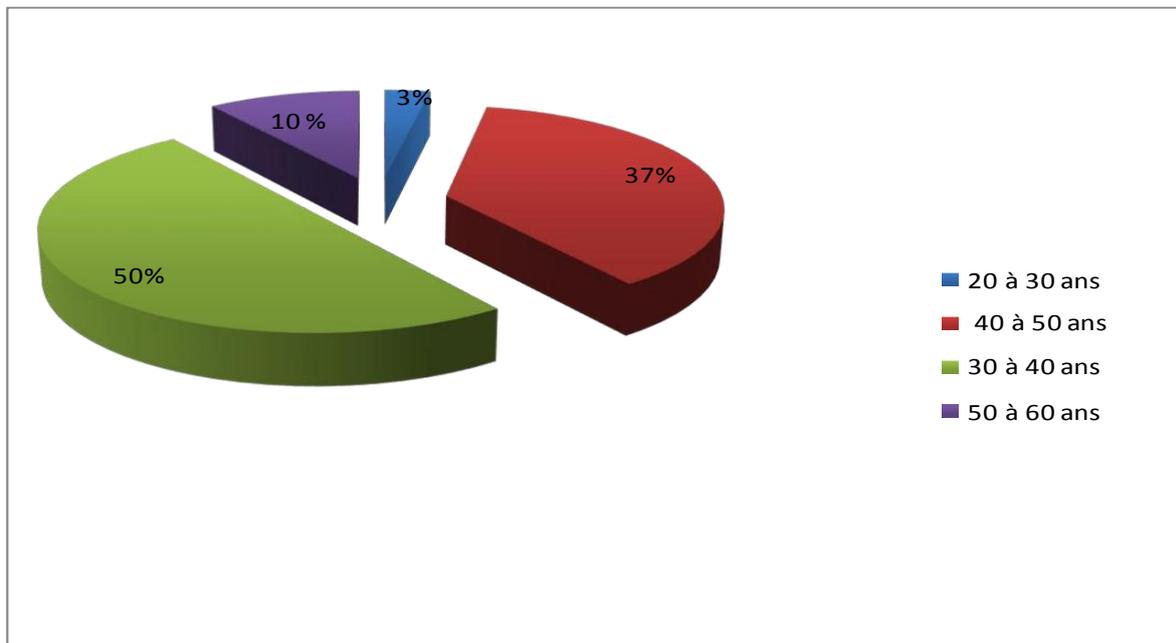
Figure11 : Répartition des membres de l'échantillon selon l'âge

Figure N° (11) représente la répartition des membres de l'échantillon selon l'âge. On note à travers les résultats présentés dans la figure ci- dessus que le pourcentage de (50 %), qui représente la majorité des membres de l'échantillon dont l'âge varie de (30) à (40) ans, et (37 %), d'entre eux ont entre (40) à (50) ans, (10 %), entre (50) à (60) ans, et (3 %) entre (20) à (30) ans.

Nous concluons à travers notre présentation des résultats de la figure précédente, que la majorité des membres de l'échantillon sont âgés entre (30) à (40) ans.

Figure 12 : Répartition des membres de l'échantillon selon la situation familiale

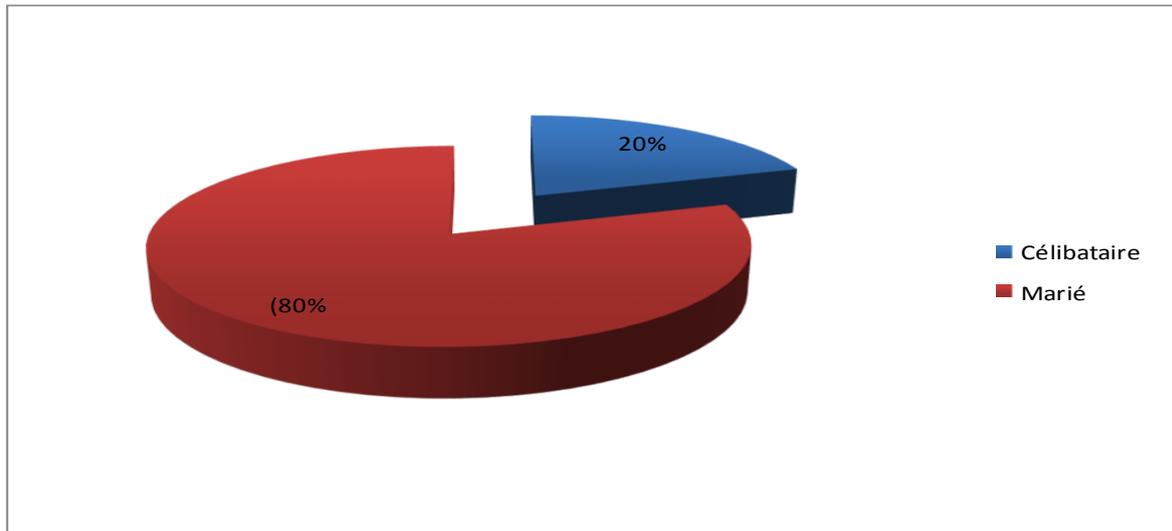


Figure N° (12) représente la répartition des membres de l'échantillon selon la situation Familial, et on note à travers les résultats présentés dans la figure ci- dessus que (80 %) ce qui représente la majorité des membres de l'échantillon sont mariés et (20 %) des membres de l'échantillon sont célibataires. Noun conclut en présentant les résultats de la figure précédente, que la majorité des membres de notre d'étude sont mariés.

Figure 13: Répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

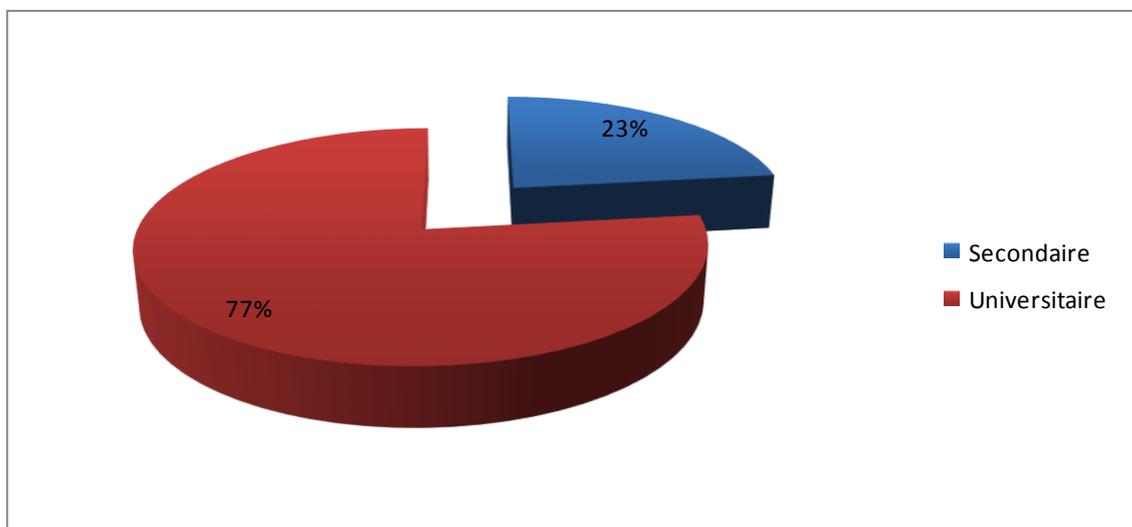


Figure N° (13) : représente la répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction, et on constate à travers les résultats présentés dans la figure ci-dessus que le pourcentage de (77%) qui représente la majorité des membres de l'échantillon sont universitaire et (23%) des membres de l'échantillon sont secondaire, Nous concluons en présentant les résultats de la figure précédente, que la majorité des membres de notre échantillon sont universitaire.

Figure 14 : Répartition des membres de l'échantillon selon ancienneté professionnelle

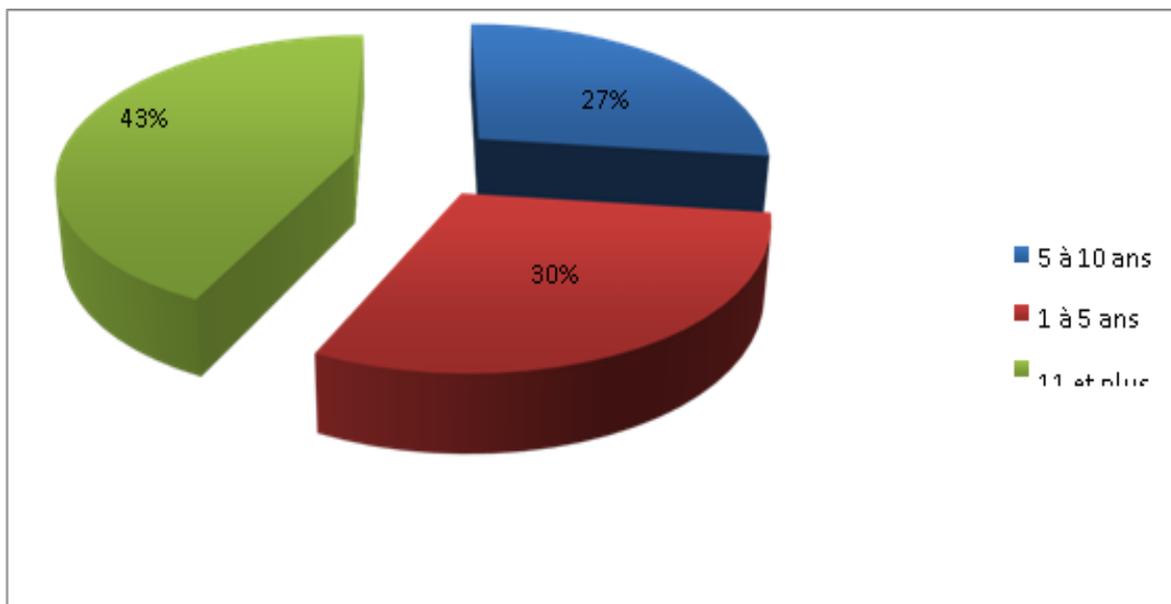


Figure N° (14) : représente la répartition des membres de l'échantillon selon ancienneté professionnelle, et on constate à travers les résultats précédents que le pourcentage de (43 %), qui représente la majorité des membres de L'échantillon on travail ancienneté allant plus de (11), Et (30 %), d'entre eux, leur ancienneté variait de (1) à (5) ans, Et (27 %), d'entre eux, leur ancienneté variait entre (5) à (10) ans. Nous concluons à travers notre présentation des résultats de la figure précédente que la majorité de l'échantillon à une ancienneté de travail varie plus de (11) ans.

Il ressort des caractéristiques des membres de l'échantillon que la majorité d'entre eux sont des femmes avec un pourcentage de (67 %), et leur âge varie entre (40) à (50) ans, et cela à un pourcentage de (50 %), et la majorité d'entre eux sont mariés avec un pourcentage de (80 %), et ils ont ancienneté de travail allant de niveau universitaire, et cela à un taux de (77 %), et un pourcentage de (43%) ils ont une expérience plus de (11) ans.

5. Description des instruments et outils utilisé pour le recueil de données :

➤ Le questionnaire :

Dans notre étude nous avons opté pour un questionnaire, qui est un mode d'investigation plus pratique dans le genre de recherche descriptive comme dans notre cas. Le questionnaire a été destiné à un échantillon de trente (30) et s'articule autour de trente-trois (33) questions, qui sont réparties en quatre axes conformément à la problématique de recherche, ainsi que les questions qui y ont découlent. Il a été préparé par (Kinzi Thanina et Mesfar Wassila en 2020) Cas pratique « **LES MOULINS DE LA SOUMMAM** ». Le questionnaire est fiable et valide selon la société algérienne. Le questionnaire contient les axes suivants ,Dont le premier axe contient les informations personnelles qui sert à identifier les enquêtés, en précisant leurs sexe, l'âge, la situation familiale, le niveau d'instruction et leurs l'ancienneté professionnelle. Ensuite, dans le deuxième axe qui est composé de quatre (04) question qui s'articulent autour de domaine de la santé et sécurité au travail. Dans le troisième axe qui est composé de six (06) questions, qui entourent la charge de travail, Enfin, dans le dernier axe qui regroupe dix-huit (18) questions qui permettront de d'identifier les facteurs déterminant la charge mentale de travail, en premier lieu les facteurs liés au travail lui-même, en second lieu les facteurs liés à l'organisation de travail, en troisième lieu les facteurs liés à l'individu et enfin les facteurs liés à l'environnement.

Nous nous sommes intéressés dans notre étude aux facteurs déterminants de la charge mentale de travail au lieu de s'intéresser à cette charge dans sa globalité, car l'étude de cette dernière revient essentiellement à analyser les facteurs qui la déterminent. Donc afin de pouvoir répondre à notre problématique qui consiste à déterminer les facteurs qui accentuent une charge mentale de travail au sien de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques. Nous avons procédé à une enquête réalisée auprès des salariés de cette direction. Ainsi, nous avons jugé qu'il est nécessaire de leur présenter des questionnaires. Nous avons visé l'objectif de recueillir le maximum d'informations sur ces facteurs principaux qui mène ces salariés à avoir une surcharge mentale de travail. Alors pour atteindre cet objectif nous avons opté pour une méthode de recherche quantitative qui va s'occuper de la collecte de données quantifiables, basés sur des techniques mathématiques et statistiques et qui s'appuient sur le questionnaire comme outil de collecte de données. Les informations recueillies vont être étudiées, une par une, en essayant de faire un effort d'analyse et d'interprétation, nous allons conclure cette analyse avec une synthèse des résultats.

6. Techniques de traitement de données :

Pour mesurer nos hypothèses de recherche, Nous avons utilisé le teste de (X^2) Khi-deux (X^2) pour le calcul des valeurs de (X^2) à l'aide de logiciel SPSS version (26)

Chapitre 4

Présentations et Analyse des résultats

Préambule :

Dans ce présent chapitre, nous allons présenter les résultats de l'analyse et l'interprétation des données relative à la charge mentale de travail des employées au sein de la DPRH. Donc on va présentera dans un premier temps une série signifiant de notre questionnaire par la suite nous procéderons à une analyse des résultats avec vérification des hypothèses de recherche. A travers l'enquête que nous avons effectuée nous avons abouti aux résultats suivants.

1. Présentation des résultats**1.1. Présentation et interprétation des résultats de la première hypothèse**

La santé et sécurité au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail.

Cet axe s'articule autour de domaine de la santé et sécurité au travail.

Tableau (01) : La répartition des risques de travail sur la santé et la Sécurité

- **Q6 :** Est-ce que votre poste de travail a des risques sur votre santé et sécurité ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	4	13 %	16,13	10,82	0,001	significative
Non	26	87%	16,13	10,82	0,001	significative
Total	30	100%				

Si oui, s'agit-il d'un risque		
	Nombre	Pourcentage
Les non concernés par la question	26	87%
Mental et physique	3	10%
Mental	1	3%
Physique	0	0
Total	30	100%

Le tableau (N°1) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°6), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la proportion d 'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (87%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI), et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (16,13) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c' est une valeur statistiquement significative , ce qui nous fait conclure que le poste du travail contient pas des risques sur la santé et

sécurité des employées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Nous avons constaté aussi à travers ces résultats que la majorité d'échantillon d'étude répondant par (NON) avec une proportion de (87%) et certaine minorité répondant par (OUI) qui représente la proportion de (13 %) ont définis que le risque lié à leur poste est représenté dans un premier lieu de type mentale et physique avec un proportion de (10%), puis nous avons la deuxième catégorie avec un proportion de (3%) qui représente le risque de type mentale.

Tableau (02) : les problèmes de santé causé pas le travail

- **Q7** : Est-ce que votre travail a causé des problèmes de santé pour vous ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	3	10%	19,20	10,82	0,001	Significative
Non	27	90%	19,20	10,82	0,001	Significative
Total	30	100%				

Si Oui, les quels?		
	Nombre	Pourcentage
Les non concernés par la question	27	90%
Douleurs articulaires		
Insomnie	1	3%
Fatigue liée à la charge du travail	0	0
Santé mental	2	7%
Total	30	100%

Le tableau (N°2) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°7), Nous constatons travers les résultats présenté dans le tableau précédente que la proportion d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (90%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (19,20) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c'est une valeur statistiquement significative , ce qui nous fait conclure que le poste du travail ne contient pas des problèmes de santé dans le travail de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Nous avons constaté aussi à travers ces résultats que la majorité d'échantillon d'étude répondant par (NON avec une proportion de (90%) et certaine minorité répondant par (OUI) qui représente la proportion de (10 %) ont définis que le travail a causé des problèmes de santé précisent que ces problèmes sont liés : la santé mentale avec un proportion de (7%), puis ce qui ont eu des problèmes d'insomnie avec proportion de (3%).

Tableau (03) : département d'hygiène et de sécurité au sein de la direction

- **Q8** : Existe-t-il un département d'hygiène et de sécurité au sein de votre direction ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	2	7%	22,53	10,82	0,001	Significative
Non	28	93%	22,53	10,82	0,001	Significative
Total	30	100%				

Si oui, Trouvez-vous que la mission effectuée par ce service est		
Nombre		Pourcentage
Les non concernés par la question		28 93%
Peu efficace		0 0
Moyennement efficace		0 0
Efficace		2 7%
Très efficace		0 0
Total		30 100%

Le tableau (N°3) représente les réponses des membres d'échantillon d'étude à la question (N°8), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la proportion d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (93%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI, et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et été gale à (22,53) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie

que c'est une valeur statistiquement significative , ce qui nous fait conclure que le poste du travail contient pas un département d'hygiène et de sécurité au sein de la direction .

Nous avons constaté aussi à travers ces résultats que la majorité d'échantillon d'étude répondant par (NON avec une proportion de (93%) et certaine minorité répondant par (OUI) qui représente la proportion de (7 %) ont définis qu'existe pas un département d'hygiène et de sécurité au sein de la direction est efficace avec un pourcentage (7%).

Tableau (04) : les contrôles de sécurité et médecin de travail au sein de la direction

- **Q9** : Existe-t-il des contrôles de sécurité et un médecin de travail dans votre entreprise ?

	Nombre	Pourcentage %	Valeurs x^2 calculée	Valeurs x^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui						
Non	30	100%	0	6,63	0,01	Non signification
Total	30	100%				

Le tableau (N°4) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°9), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la totalité d'échantillon répondant par (NON) avec un proportion et égale à (100%) et inférieure et après avoir calculée la valeur de (x^2), nous avons trouvé que sa valeur et été gale à (0) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui signifie que c'est une valeur non significative , ce qui nous fait conclure que le poste du travail ne contient pas des contrôles de sécurité et un médecin de travail dans la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaïa.

Tableau (N°5) : Présentation d'une synthèse des résultats statistiques de la première hypothèse secondaire liée à la santé et sécurité au travail

Questions	Valeur X^2 calculée	Valeur X^2 existante	Signification statistique (sig)
Q1	16,13	10,82	Significative
Q2	19,20	10,82	Significative
Q3	22,53	10,82	Significative
Q4	0	6,63	Non significative

Le tableau (N°5) représente une synthèse des résultats statistiques liée à la santé et sécurité au travail, qui mesure la première hypothèse secondaire, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que toutes les valeurs (X^2) calculées pour toutes les questions de la dimension sont supérieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) au niveau de signification (0,01), et ceci à l'exception de la question (N°4) nous avons constaté qu'elle n'est pas significative puisque la valeur calculée de (X^2) est inférieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) à tabulé au niveau de signification(0,01), nous conclue que la santé et sécurité au travail et significative, et par conséquence on confirme qu'il existe un impact entre la charge mentale de travail et la santé et sécurité chez les salariées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia.

1.2. Présentation et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :

La charge de travail expose les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail. Cet axe est composé des questions, qui entourent la charge de travail.

Tableau (06) : les effets de la Charge de travail sur la santé

- **Q10** : Croyez-vous que votre charge de travail ait un effet néfaste sur votre santé ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existant e	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	4	13%	16,13	10,82	0,001	Significative
Non	26	87%	16,13	10,82	0,001	Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°06) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°10), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (87%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (16,13), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c'est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que la charge de travail contient pas un effet néfaste sur la santé.

Tableau (07) : les problèmes de santé occasionné par la charge de travail

- **Q11** : Est-ce que votre charge de travail vous a occasionné un problème de santé ou un accident du travail ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	4	13%	16,13	10,82	0,001	Significative
Non	26	87%	16,13	10,82	0,001	Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°07) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°11), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (87%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (16,13), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c' est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que la charge de travail n'a pas occasionné un problème de santé ou un accident du travail au sein de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Tableau (08) : le travail dans un état de malade

- **Q12** : Vous est-il arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter parce que vous étiez malade ?

	Nombre	Pourcentage	Valeurs χ^2 calculée	Valeurs χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	9	30%	4,80	5,41	0,02	Non Significative
Non	21	70%	4,80	5,41	0,02	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°08) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°12), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la proportion d'échantillon répondant par (NON) et supérieur à la proportion et égale à (70%) au proportion d'échantillon répondants (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (4,80), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,02), qui signifie que c'est une valeur non statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que les employés de la direction de la pêche Wilaya de Bejaia il vous est-il pas arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter parce que ils étiez malade .

Tableau (09) : les arrêts de travail occasionnés pas la charge de travail

- **Q13** : Avez-vous déjà été en arrêt de travail en lien avec votre charge de travail ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeurs χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	12	40%	1,20	1,64	0,27	Non significative
Non	18	60%	1,20	1,64	0,27	Non significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°09) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°13), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (non)) est supérieur avec un proportion et égale à (60%) au proportion d'échantillon répondant par (oui) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et été gale à (1,20), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,27), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employés de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia contient pas en arrêt de travail en lien avec la charge de travail.

Tableau (10) : la fidélité des cadres envers leur direction

- **Q14** : Songez-vous à quitter votre entreprise à cause de votre charge de travail ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	3	10%	19,20	10,82	0,001	Significative
Non	27	90%	19,20	10,82	0,001	Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°10) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°14), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (non)) est supérieur à la proportion et égale à (90%) au proportion d'échantillon répondant par (oui) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (19,20), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c' est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que les employés de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia ne songez pas à quitter la direction à cause de la charge de travail.

Tableau (11) : le facteur de la charge mentale lié aux responsabilités familiales

- **Q15** : Est-ce que votre charge de travail affecte négativement vos responsabilités familiales ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	5	17%	13,33	10,82	0,001	Significative
Non	25	83%	13,33	10,82	0,001	Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°11) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°15), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (non)) est supérieur à la proportion et égale à (83%) au proportion d'échantillon répondant par (oui) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur est égale à (13,33), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que la charge de travail n' affecte pas négativement vos responsabilités familiales.

Tableau (N°12) Présentation d'une synthèse des résultats statistiques de la deuxième hypothèse secondaire liée à la charge du travail

Questions	Valeur x^2 calculée	Valeur x^2 existant	Signification statistique (sig)
Q10	16,13	10,82	Significative
Q11	16,13	10,82	Significative
Q12	4,80	0,02	Non significative
Q13	1,20	0,27	Non significative
Q14	19,20	10,82	Significative
Q15	13,33	10,82	Significative

Le tableau (N°12) représente une synthèse des résultats statistiques liée à la charge de travail, qui mesure la deuxième hypothèse secondaire, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que toutes les valeurs (X^2) calculées pour toutes les questions sont supérieures à la existante dans le tableau (x^2) au niveau de signification (0,001), et ceci à l'exception des questions n°(12) et (13) nous avons constaté qu'elle est non significative puisque la valeur calculée de (X^2) est inférieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) à tabulé au niveau de signification(0,02) et (0,27), ce qui ne fait conclure que la charge de travail est significative.

1.3. Présentation et interprétation des résultats de la troisième hypothèse :

Les facteurs déterminants de la charge mentale au travail exposent les employés de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail

Cet axe regroupe des questions qui permettront de d'identifier les facteurs déterminant la charge mentale de travail.

1.3.1. Présentation des résultats des facteurs liés au travail lui-même :

Dans cet élément nous avons mis des questions qui nous permettent d'identifier les composantes de travail qui accentuent la charge mentale de travail.

Tableau (13) : le facteur de la charge mentale lié à la complexité et à la vitesse d'exécution

- **Q16** : Pensez-vous que votre travail est complexe et demande une vitesse d'exécution ?

Si oui, cette complexité et vitesse d'exécutions sont liées						
	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Significatio n statistique (sig)	Observation
Les non concernés par la question	6	23,1%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Un effort de rapidité et d'analyse	14	26,9%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Un effort de mémorisation	7	3,8%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Des délais à respecter	17	38,5%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Une prise de précaution dans l'exécution des tâches	4	7,7%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°13) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°16), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (OUI) est

supérieur au proportion d'échantillon répondant par (NON) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur est égale à (10,80), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c'est une valeur non statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que le poste de travail est complexe et demande une vitesse d'exécution au sein de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Nous avons constaté à travers ces résultats que la majorité d'échantillon d'étude répondant par (OUI) avec un proportion de (76,9%) et certaine minorité répondant par (NON) qui représente la proportion de (23,1 %), précisé que leur travail est complexe et demande une vitesse pour l'effectue, nous avons constaté que cette complexité et vitesse d'exécutions est lié dans un premier lieu aux délais à respecter avec un proportion de (38,5%), puis en deuxième lieu à l'effort de rapidité et d'analyse avec un taux de (26,9%) , ensuite en troisième lieu est lié à une prise de précaution dans l'exécution des tâches qui est présenté avec (7,7%), en dernier lieu elle est liée à un effort de mémorisation avec un minorité qui est présenter avec (3,8%).

Tableau (14) : les facteurs de la charge mentale liés au travail

- **Q17** : Trouvez-vous que votre travail demande :

	Nombre	Pourcentage
Une attention accrue et maintenue	6	20%
Une forte responsabilité	10	33%
Un niveau de Qualité déterminé du travail effectué	5	17%
Est réalisé avec pression temporelle	3	10%
Et souvent interrompu	6	20%
Total	30	100%

Le tableau (N°14) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°17), Nous constatons à travers les résultats présenté dans le

tableau précédente que les membres de l'échantillon répondant par (une forte responsabilité) et supérieur avec un proportion (33%), puis les membres de l'échantillon répondant par (une attention accrue et maintenu, Et souvent interrompu) il est avec un proportion de (20%),ainsi pour ce qui choisis (Un niveau de Qualité déterminé du travail effectué) il est avec un proportion de (17%),et enfin ce qui est choisis (Est réalisé avec pression temporelle) il est avec un proportion de (10%).

Tableau (15) : le facteur de la charge mentale lié à la concentration

- **Q18** : Votre travail exige-t-il de vous concentrer intensément durant de longues périodes ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	13	43%	0	1,07	0,46	Non signification
Non	17	57%	0	1,07	0,46	Non signification
Total	30	100%				

Le tableau (N°15) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°18), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la proportion d'individus répondant par (NON) et supérieur à la proportion et égale à (57%) ou proportion d'individus répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (0) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,46), qui signifie que c'est une valeur non significative , ce qui nous fait conclure que le poste du travail

n'exige-t-il pas de vous concentrer intensément durant de longues périodes au sein de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Tableau (16) : le facteur de la charge mentale lié à l'exécution des taches

- **Q19** : L'exécution de vos taches de travail vous impose :

	Nombre	Pourcentage
De ne pas quitter des yeux	20	67%
De lire des lettres ou des chiffres de petite taille, mal imprimés, mal écrits	10	33%
Total	30	100%

Le tableau (N°16) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°19), Nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la proportion d'individus répondant par (De ne pas quitter des yeux) est supérieure ou pourcentage d'individus répondant par (De lire des lettres ou des chiffres de petite taille, mal imprimés, mal écrits).

Tableau (17) : le facteur de la charge mentale lié au temps d'exécution des taches.

- **Q20** : Avez-vous suffisamment de temps pour terminer votre travail ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	25	83%	13,33	10,82	0,001	Signification
Non	5	17%	13,33	10,82	0,001	Signification
Total	30	100%				

Le tableau (N°17) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°20), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (OUI)) est supérieur à la proportion et égale à (83%) au pourcentage d'échantillon répondant par (NON) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (13,33), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c'est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que les employées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia contient suffisamment de temps pour terminer le travail.

Tableau (18) : le travail durant les pauses.

- **Q21 : Devez-vous travailler durant vos pauses ?**

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	9	30%	4,80	5,41	0,02	Non Significative
Non	21	70%	4,80	5,41	0,02	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°18) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°21), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON)) est supérieur à la proportion et égale à (70%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (4,80), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,02), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les

employées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia ne travailler pas durant le pause.

Tableau (19) : Le facteur de la charge mentale lié à l'interruption des taches.

- **Q22** : Avez-vous déjà abandonné une tache pour en effectuer un autre non prévu ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	22	73%	6,53	6,63	0,01	Non signification
Non	8	27%	6,53	6,63	0,01	Non signification
Total	30	100%				

Si Oui, cela:		
	Nombre	Pourcentage
Les non concernés par la question	8	27%
A perturber votre travail	10	33%
Est sans conséquences sur votre travail	12	40%
Total	30	100%

Le tableau (N°19) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°22), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la majorité d'échantillon répondant par (OUI) est supérieur

à la proportion et égale à (73%) au proportion d'échantillon répondant par (NON) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (6,53), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employée de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia déjà ne pas abandonner une tache pour en effectuer un autre non prévu.

Nous avons constaté à travers ces résultats que la majorité d'échantillon d'étude répondant par (OUI) avec un proportion de (27%) et certaine minorité répondant par (NON) qui représente la proportion de (73%), Ainsi, à partir la proportion de (27%), y'a ceux qui ont confirmé que cet abandon est sans conséquences sur leur travail avec un proportion (40%), par contre la catégorie qui a affirmé cela, que cet abandon est de tache pour faire une autre à perturbé leur travail, ils se présentent avec un proportion de (33%).

Tableau (20) : le facteur de la charge mentale lié à la qualité de travail

- **Q23** : Trouvez-vous que la qualité de travail demandée est excessive ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	8	27%	6,53	6,63	0,01	Non signification
Non	22	73%	6,53	6,63	0,01	Non signification
Total	30	100%				

Le tableau (N°20) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°23), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON)est

supérieur au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur et été gale à (6,53), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui signifie que c' est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia trouvez que la qualité de travail n'a pas demandée est excessive.

Tableau (21) : le facteur de charge mentale lié à la reconnaissance

- **Q24 : Vos responsables apprécies-t-ils la qualité de travail que vos fournissez ?**

	Fréquence	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	22	73%	6,53	6,63	0,01	Non significative
Non	8	27%	6,53	6,63	0,01	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°21) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude sur la question (N°24), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau ci-dessus que la majorité d'échantillon répondant par (OUI) est supérieur à la proportion et égale à (73%) au proportion d'échantillon répondant par (NON) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur égale à (6,53), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui signifie que c' est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia contient que le responsable apprécies-t-ils la qualité de travail que vos fournissez.

Tableau (N°22) Présentation d'une synthèse des résultats statistiques de la troisième hypothèse secondaire de facteur liée au travail lui-même

Questions	Valeur x^2 calculée	Valeur x^2 existante	Signification statistique (sig)
Q16	10,80	10,82	Non significative
Q18	0	1,07	Non significative
Q20	13,33	10,82	Significative
Q21	4,80	5,41	Non significative
Q22	6,53	6,63	Non significative
Q23	6,53	6,63	Non significative
Q24	6,53	6,63	Non significative

Le tableau (N°22) représente une synthèse des résultats statistiques qui mesure la troisième hypothèse secondaire de facteur liée au travail lui-même, qui mesure les hypothèses secondaire, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que les valeurs (x^2) calculées pour les tous les questions de la dimensions sont supérieure à la valeur existante dans le tableau (x^2) au niveau de signification (0,01) (0,02) (0,46) et (0,001), et ceci à l'exception des questions (N°20) nous avons constaté qui est statistiquement significative puisque la valeur calculée de (x^2) est supérieure à tabulé au niveau de signification(0,001), Nous concluons que le facteur liée au travail lui-même est non significative.

1.3.2. Présentation des résultats des facteurs liés à l'organisation de travail

Nous avons mis dans cet élément des questions que nous permettent d'identifier les facteurs de la charge mentale liés à l'organisation de travail.

Tableau (23) : le type de travail

- Q25 : Votre travail est de type :

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Travail à la tâche	6	20%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Travail posté	24	80%	10,80	10,82	0,001	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°23) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°25), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la majorité d'échantillon répondant par (travail posté) est supérieur à la proportion et égale à (80%) au proportion d'échantillon répondant par (travail à la tache) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur est égale à (10,80), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001), qui est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que le poste de travail contient à de type au sein de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Tableau (24) : le facteur de la charge mentale lié à la prise de décision

- **Q26** : Votre travail vous permet de prendre souvent des décisions soi-même ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	8	27%	6,53	6,63	0,01	Non Significative
Non	22	73%	6,53	6,63	0,01	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°24) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°26), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (73%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé que sa valeur est égale à (6,53), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que le poste de travail contient pas de prendre souvent des décisions soi-même au sein de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia.

Tableau (25) : le facteur de la charge mentale lié à l'autonomie

- **Q27** : Dans l'exécution de vos tâches, vous avez très peu de liberté ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	23	77%	8,53	10,82	0,003	Non Significative
Non	7	23%	8,53	10,82	0,003	Non Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°25) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°27), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (OUI) est supérieur à la proportion et égale à (77%) au proportion d'échantillon répondant par (NON) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé sa valeur et égale à (8,53), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,003), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que dans l'exécution de poste du travail vous avez très peu de liberté pour décider au sein de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia.

Tableau (26) : les répartitions des charges de travail au sein de l'entreprise

- **Q28** : Trouvez-vous que la charge de votre travail est répartie de façon équitable dans votre entreprise ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	10	33%	3,33	3,84	0,06	Non significative
Non	20	67%	3,33	3,84	0,06	Non significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°26) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°28), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (67%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé sa valeur et égale à (3,33), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,06), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employés de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia ne trouvent pas que la charge de travail est répartie de façon équitable dans la direction.

Tableau (27) : le reçu des demandes contradictoires

- **Q29** : Recevez-vous fréquemment des demandes contradictoires ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	7	23%	8,53	10,82	0,003	Non- Significative
Non	23	77%	8,53	10,82	0,003	Non- Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°27) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°29), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (NON) est supérieur à la proportion et égale à (77%) au proportion d'échantillon répondant par (OUI) et après avoir calculée la valeur de (χ^2), nous avons trouvé sa valeur et égale à (8,53), au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,003), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employés de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia ne recevez pas fréquemment des demandes contradictoires

Tableau (N°28) Présentation d'une synthèse des résultats statistiques de facteur liée à l'organisation de travail

Questions	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)
Q25	10,80	10,82	Non-Significative
Q26	6,53	6,63	Non significative
Q27	8,53	10,82	Non-Significative
Q28	3,33	3,84	Non significative
Q29	8,53	10,82	Non significative

Le tableau (N°28) représente une synthèse des résultats statistiques qui mesure le facteur liée à l'organisation, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que toutes les valeurs (k^2) calculées pour toutes les questions de la dimension sont inférieure à la valeur existante dans le tableau (k^2) à la tabulée au niveau de signification (0,01) (0,06) et (0,001), nous avons constaté qu'elle est non statistiquement significative, ce qui ne fait conclure que le facteur liée à l'organisation est non significative.

1.3.3. Présentation de Facteurs liés à l'individu

Dans cet élément nous avons fait des questions qui nous permettent de déterminer les facteurs de la charge mentale liée à l'individu.

Tableau (29) : la perception des causes de la fatigue mentale.

- **Q30** : Percevez-vous que vous êtes mentalement fatigué à cause de :

	Nombre	Pourcentage
Vos relations avec vos supérieurs	20	67%
Vos relations avec vos collègues	7	23%
Vos relations avec les clients	3	10%
Total	30	100%

Le tableau (N°29) représente les réponses des membres d'échantillon d'étude à la question (N°30), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que les membres de l'échantillon répondant par (vos relation avec vos supérieure) et supérieur avec un proportion (63%), puis la deuxième catégorie des répondants avec un taux de (23%), ont montré que cela est lié à leurs (relations avec leurs collègue), La dernière catégorie des répondants qui représente (10%) , ont justifié cela par leurs (relations avec leurs client).

Tableau (30) : la collaboration des cadres avec leurs collègues et leurs supérieurs

- **Q31** : Trouvez-vous que vos supérieurs et collègues vous aident à mener à bien vos tâches de travail ?

	Nombre	Pourcentage	Valeur χ^2 calculée	Valeur χ^2 existante	Signification statistique (sig)	Observation
Oui	20	67%	3,33	3,84	0,06	Non significative
Non	10	33%	3,33	3,84	0,06	Non significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°30) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°31) ,Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la majorité d'échantillon répondant par (OUI) est supérieur à la proportion et égale à (67%) au proportion d'échantillon répondant par (NON), et après avoir calculée la valeur de (k^2), nous avons trouvé que sa valeur et égale à (3,33) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,06), qui signifie que c'est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les employées de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia contient que le supérieures et collègues aident à mener bien la taches de travail.

Tableau (31) : les facteurs accentuent la charge mentale au travail.

- **Q32** : Parmi les facteurs suivants, les quels pensez-vous comme facteurs accentuent votre charge mentale au travail ?

	Nombre	Pourcentage
Votre état de santé physique	11	37%
Votre état de santé mentale	7	23%
Votre âge	4	13%
Votre manque d'expérience	2	7%
Votre situation familiale	1	3%
Votre personnalité impatiente	5	17%
Total	30	100%

Le tableau (N°31) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°32), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que les membres de l'échantillon répondant par (Votre état de santé physique) et supérieur avec un pourcentage (37%), ainsi les membres de l'échantillon répondant par(Votre état de santé mentale) il est avec un pourcentage de (23%), puis les membres de l'échantillon répondant par(Votre personnalité impatient) il est avec un pourcentage de (17%), et pour ce qui choisis (votre âge) il est avec un pourcentage de (13%), et pour ce qui est choisis (Votre manque d'expérience) il est avec un pourcentage de (7%), et enfin ce qui choisis (votre situation familiale) il est avec un pourcentage de (3%).

Tableau (N°32) Présentation d'une synthèse des résultats statistiques de facteur liée à l'individu

Questions	Valeur x^2 calculée	Valeur x^2 existante	Signification statistique (sig)
Q31	3,33	3,84	Non significative

Le tableau (N°32) représente une synthèse des résultats statistiques qui mesure le facteur lié à l'individu, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la valeur (X^2) calculées pour la question de la dimension sont inférieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) tabulée au niveau de signification (0,06), ce qui ne fait conclure que le facteur lié à l'individu n'est pas significatif.

1.3.4. Présentation et interprétation des résultats de Facteurs liés à l'environnement :

Dans cet élément nous avons mis une question qui nous permet d'identifier les facteurs de la charge mentale de travail lié à l'environnement.

Tableau (33) : les facteurs de la charge mentale liés à l'environnement pour les cadres

- **Q33** : Veuillez indiquer si l'un de ces facteurs liés à votre environnement (technologique, économiques...) est un facteur de surcharge mentale de travail

	Nombre	Pourcentage	Valeur X^2 calculé	Valeur X^2 existant	Signification statistique	Observation
L'insécurité de l'emploi	1	3%	36,66	18,46	0,001	Significative
Mobilité de travail	2	7%	36,66	18,46	0,001	Significative
Restructuration des emplois	5	17%	36,66	18,46	0,001	Significative
Exposition continue à des bruits intensités	3	10%	36,66	18,46	0,001	Significative
Charge visuelle	19	63%	36,66	18,46	0,001	Significative
Total	30	100%				

Le tableau (N°33) représente les réponses des membres de l'échantillon d'étude à la question (N°33), Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la majorité d'échantillon répondant, et après avoir calculé la valeur de (X^2), nous avons trouvé sa valeur et été égale à (36,66) au degré de liberté (4) et au niveau de signification (0,001), qui signifie que c'est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que le poste du travail indique si l'un de ces facteurs liés à votre environnement (technologique,

économiques...) est un facteur de surcharge mentale de travail au sien de la direction de la pêche et de l'aquaculture de la Wilaya de Bejaia.

Tableau (N°34) Présentation d'une synthèse des résultats statistiques de la première hypothèse partielle liée à l'environnement

Les questions	Valeur x^2 calculée	Valeur x^2 existante	Signification statistique
Question 33	36,66	18,46	Significative

Le tableau (N°34) représente une synthèse des résultats statistiques qui mesure le facteur lié à l'environnement, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que la valeur (X^2) calculées pour la question de la dimension sont supérieures à la valeur existante dans le tableau (X^2) à tabulée au niveau de signification (0,001), ce que ne fait conclut que le facteur lié à l'environnement est significatif.

2. Analyse et discussions des résultats :

2.1. Discussion de la première hypothèse

- **Rappelle** : La santé et sécurité au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail.

Revenant au tableau (N°10) qui résume les résultats de la première hypothèse de santé et sécurité au travail , nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que toutes les valeurs (k^2) calculées pour toutes les questions de la dimension sont supérieure à la valeur existante dans le tableau (x^2) au niveau de signification (0,01), et ceci à l'exception de la question (N°4) nous avons constaté qu'elle n'est pas significative puisque la Revenant au tableau (N°10) qui résume le premier hypothèse liée à la santé et valeur calculée de (x^2) est inférieure à la

valeur existante dans le tableau (χ^2) à tabulé au niveau de signification (0,01),

On dit que cette hypothèse est confirmée.

Nous avons constaté à travers ces résultats que cette hypothèse est confirmée pour raison que la direction de la pêche et de ressources halieutiques de la wilaya de Bejaia ne possède pas un département d'hygiène et de sécurité, et aussi elle manque des contrôles de sécurité et un médecin de travail.

Dans la partie théorie nous avons abordé que la santé au travail ce n'est pas d'avoir d'accident ou de tomber malade uniquement, mais c'est aussi organisé des conditions de travail favorables aux salariés. C'est-à-dire que même le travail peut contribuer à la santé au travail et non pas uniquement dégradation de système sécurité au travail nous avons constaté qu'il fait souvent référence à des notions telles que le risque, le danger, la prévention, la protection mais aussi la responsabilité et l'assurance.

La sécurité au travail parmi les concepts les plus valorisés en science de gestion ces dernières années, car quand un salarié se sent en sécurité, il devient calme et confiant, et il a le sentiment qu'il sera être protégé de tous les dangers et les risques. La Santé et la sécurité au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents et des maladies liés au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail. Abraham Maslow après les besoins physiologique il 'a classé la sécurité en deuxième position c'est-à-dire que les employées de la direction de la pêche et des ressources halieutiques de la wilaya de Bejaia sont besoin de sécurité.

2.2. Discussion de la deuxième hypothèse

- **Rappelle :** La charge de travail expose les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail.

Revenant au tableau (N°22) qui résume les résultats de la deuxième hypothèse de la charge de travail, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que toutes les valeurs (χ^2) calculées

pour toutes les questions de la dimension sont supérieures à la tabulée au niveau de signification (0,001), et ceci à l'exception des questions n°(12) et (13) nous avons constaté qu'elle est non significative puisque la valeur calculée de (k^2) est inférieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) à tabulé au niveau de signification(0,02) et (0,27), on dit que cette hypothèse est confirmée.

Nous pouvons constater à travers ces résultats que cette hypothèse est confirmée parce que au sein de la direction de la pêche et des ressources halieutiques de la wilaya de Bejaia que la charge du travail n'a pas occasionné un problème de santé ou un accident du travail, et aussi les arrêts de travail occasionné pas la charge du travail et la charge du travail n'affecte pas négativement sur la responsabilité familiale.

Dans la partie théorie nous avons abordé que la charge de travail est la quantité de travail et le temps disponible pour l'accomplir. C'est donc l'un des facteurs de risque qui pouvant affecter négativement la santé mentale ou physique des employés. La charge de travail a répondu à des besoins très pratiques et plus précisément liée aux limites de capacité physique et de traitement de l'information de l'individu.

Nous avons également remarqué que la charge de travail est un processus dynamique, qui se forme par l'interaction d'activités quotidiennes personnelles et de situations de travail, où l'activité est le lieu de la mise à jour des contraintes et des ressources.

2. 3. Discussion de la troisième hypothèse

- **Rappelle :** Les facteurs déterminants de la charge mentale au travail exposent les employées de la Direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia à la charge mentale de travail.

✓ Facteur liée au travail lui-même :

Revenant au tableau (N°22) qui résume les résultats de facteur liée au travail lui-même, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que les valeurs (X^2) calculées pour les tous les questions de la dimensions sont inférieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) au niveau de signification (0,01) (0,02) (0,46) et (0,001), et ceci à l'exception des questions (N°20) nous avons constaté qui est statistiquement significative puisque la valeur calculée de (X^2) est supérieure à tabulé au niveau de signification(0,001), on dit que cette hypothèse n'est pas confirmée dans la limite de ce facteur.

Nous pouvons constater à travers ces résultats que cette hypothèse n'est pas confirmé par ce que dans la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia le travail est complexe et demande une vitesse d'exécution (fort de rapidité et d'analyse, une fort de mémorisation, des délais à respecter, une prise de précaution dans l'exécution des taches),et aussi le travail demande Une attention accrue et maintenue, Une forte responsabilité, Un niveau de Qualité déterminé du travail effectué, Est réalisé avec pression temporelle ,Et souvent interrompu, ainsi l'exécution de vos taches de travail vous impose :De ne pas quitter des yeux, De lire des lettres ou des chiffres de petite taille, mal imprimés, mal écrits, D'examiner des objets très petits, des détails fins, enfin le responsable apprécies la qualité de travail que vous fournissez .

Dans la partie théorie nous avons abordé que La direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia reconnait une lourde charge mentale de travail.

✓ Facteurs liés à l'organisation

Revenant au tableau (N°30) qui résume les résultats des facteurs liées à l'organisation du travail et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédente que toutes les valeurs (X^2) calculées pour toutes les questions de la dimension sont inférieure à la valeur existante dans le tableau (X^2) à la tabulée au niveau de signification (0,01) (0,06) et (0,001), nous avons constaté

qu'elle est non statistiquement significative, on dit que cette hypothèse n'est pas confirmée dans la limite de ce facteur.

Nous pouvons constater à travers ces résultats que cette hypothèse n'est pas confirmée par ce que dans la direction de la pêche et de l'aquaculture de la wilaya de Bejaia le travail est de type (travail à la tâche, travail posté), ainsi le travail ne permet pas de prendre souvent des décisions soi-même, et aussi l'exécution de la tâche, avec très peu de liberté pour décider, et la charge du travail ne se répartit pas de façon équitable dans cette direction, enfin on reçoit fréquemment des demandes contradictoires.

Donc on peut dire que l'organisation de travail joue un rôle ainsi important dans l'apparition de la charge mentale de travail, cela à travers le travail posté, degré d'autonomie, répartition des tâches, demande incompatible, et le déplacement.

✓ **Facteur liée à l'individu**

Revenant le tableau N° (31) qui résume les résultats des facteurs liés à l'individu, et nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la valeur (X^2) calculées pour la question de la dimension sont inférieures à la valeur existante dans le tableau (X^2) tabulée au niveau de signification (0,06), nous avons constaté que cette hypothèse n'est pas confirmée dans la limite de ce facteur.

Nous pouvons constater à travers ces résultats que cette hypothèse n'est pas confirmée par ce que dans la direction de la pêche et des ressources halieutiques de la wilaya il y a une perception des causes de la fatigue mentale à cause de : relations avec les supérieurs, relation avec les collègues et avec les clients, aussi il y a la collaboration des cadres avec leurs collègues et leurs supérieurs, enfin les facteurs suivants accentuent la charge mentale au travail (état de santé physique, état de santé mentale, âge, compétences insuffisantes, manque d'expérience, situation familiale et personnalité impatiente).

✓ Facteur liée à l'environnement

Revenant le tableau (N°34) qui résume les résultats des facteurs liées à l'environnement, et on constate à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que la valeur (X^2) calculées pour la question de la dimension sont supérieure à la valeur existante dans le tableau (X^2), à tabulée au niveau de signification (0,001), on dit que l'hypothèse de facteur liée à l'environnement est confirmée.

Nous pouvons constater à travers ces résultats que cette hypothèse est confirmé par ce que dans la direction de la pêche et des ressources halieutiques de la wilaya il sont indiqué l'un de ces facteurs liés à l'environnement (technologie, économiques..) est un facteur de surcharge mentale de travail : nouvelle technologie de l'information et de communication, l'insécurité de l'emploi, mobilité de travail, restructuration des emplois, exposition continue à des bruits intensité, exposition répétée ou prolongée à la chaleur enfin la charge visuelle.

Donc il existe trois facteurs qui sont liés à l'environnement qui peuvent être à l'origine de la charge mentale de travail sont l'environnement physique, technique et économique.

Conclusion générale :

Dans notre étude, nous avons tenté de cerner, notre objectif d'expliquer la charge mentale de travail chez les employées de la (DPRH), et de déterminer les facteurs liés à cette charge chez les employées.

A base d'un questionnaire distribuer aux employées, nous avons confirmé 2 hypothèses et infirmé 1 l'autre qui ont été proposer au début de la recherche, et nous avons répondu à la question de départ qui stipule : Est-ce que les employées de la direction de la Pêche et des Ressources Halieutiques de la Wilaya de Bejaia sont exposées à la charge mentale de travail ?

L'étude de la charge mentale de travail renvoie essentiellement aux facteurs qui la déterminant, et qui ne peuvent pas interprètes qu'en relation les uns avec les autres. Ces facteurs se traduisent comme nous l'avons abordé par le temps de travail, la qualité de travail, les délais, les relations de travail, la reconnaissance... etc.

A la fin de notre étude nous avons constaté que permet les facteurs qui influence de manière négative sur la charge mentale de travail une mauvaise organisation de travail et manque de sécurité.

Liste Bibliographique

Les ouvrages :

- Albert Eric et Saunder Laurence, **Stress.fr : Comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs ?** Saint- Germain, 2010, Paris.
- Brun Patrick et al, **Sécurité, Hygiène et risques professionnels**, Dunod, 2011, Paris.
- Bureau international de travail, **Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs : principes directeurs**, 1ère édition OIT, Genève, 1998.
- Darses Françoise et Montmollin Maurice, **L'ergonomie**, 5ème édition la découverte, France, 2012.
- Domont Alain, **santé, sécurité au travail et fonctions publiques**, édition Masson, Paris, 2000.
- Falzon Pierre, **Ergonomie**, Edition presses Universitaire de France, Paris ,2004.
- Ferrary Michel, **Management des Ressources Humaines : Entre marché de travail et acteurs stratégiques**, Dunod, Paris, 2014
- French John Robert Putnam et Caplan Robert David, **Stress organisationnel et stress individuel**, Edition L'échec du succès, 1972, New York.
- Gillet Florence et Monar Christel, **Qualité, santé-sécurité, environnement**, 2ème édition Dunod, Paris, 2017.
- Gillet-Goinard Florence et Monar Christel, **La boîte à outils en Santé-Sécurité Environnement**, 2ème édition Dunod, Paris, 2010,2013.
- Grebot Élisabeth, **Stress et burnout au travail : Identifier, prévenir, guérir**, groupe Eyrolles éditions d'Organisation, Paris, 2008.
- Herrbach Olivier et al, **Les Ressources Humaines de A à Z : 400 mots pour comprendre**, Dunod, Paris, 2009.

- Lancry Alain, **L'ergonomie : Que sais-je ?** ,2ème édition Presses Universitaire de France,Paris,2009.
- Lefebvre Bruno et Poirot Matthieu, **Stress et risques psychosociaux au travail :comprendre- Prévenir-Intervenir**, Elsevier Masson, 2011.
- Leplat, J. **Les facteurs déterminant la charge de travail**. Le Travail humain,1977, Paris.
- Margossian Nichan, **RISQUES PROFESSIONNELS : Caractéristiques, Réglementation.Prévention**, 2ème édition Dunod, Paris, 2003, 2006.
- Martory Bernard et Crozet Daniel, **Gestion des Ressources Humaines : Pilotage social etperformances**, 9ème édition Dunod, Paris, 2016.
- Mattio Lise et Cohen Francis, **CSE : Santé, Sécurité et condition de travail**, éditionAFNOR, Saint-Denis, 2019.
- Maurice Angers, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales humaines**, Edition casbah, 1977, Alger.
- Meshkati, N. **Toward the development of a cohesive model of workload**. In P. A. Hancock and N. Meshkati (Eds.), Human Mental Workload), 1988, Amsterdam: North-Holland.
- Moulette Pascal et Roques Olivier, **Gestion des Ressources Humaines**, 2ème éditionDunod, Paris, 2014.
- Mouton Jean Pierre, **la sécurité en entreprise**, 3ème édition Dunod, Paris, 2003, 2006,2010.
- Peretti Jean-Marie, **Gestion des Ressources Humaines**, 21ème édition Vuibert, Paris,2016.
- Peretti Jean-Marie, **Ressources Humaines**, 14ème édition Vuibert, Paris, 2013.
- Piganiol Claude, **Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**,édition ESF, Paris,1990.
- Rabardel Pierre et al, **Ergonomie concepts et méthodes**, 1ère éditions Octarès, Toulouse, 1998, France.
- Robert Karasek, **Encyclopédie de sécurité et sante au travail**, volume 02, 3^{ème} Edition, 2000, Genève.
- Spérandio, J. C., La **régulation des modes opératoires en fonction de la charge de travail chez les contrôleurs de trafic aérien**. Le Travail humain, 1977, Paris.

Les articles :

- Cuvelier Lucie, **Archives des maladies professionnelles et de l'environnement : Mesures quantitatives de la charge mentale**, Université de Paris, 2012.
- Fenzy Caroline, **Quand la charge mentale parle des effets du télétravail en confinement**, 2020.
- Forastieri Valentina, **SOLVE : intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail : manuel du participant / Bureau international du Travail**, 2ème édition BIT, Genève, 2012.
- Fournier Pierre-Sébastien et al, **Etude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité / Contexte de travail et SST in études et recherches**, institut de recherche Robert-Sauvé en SST, Québec, 2010.
- Galy Edith, **Approche intégrative de la charge mentale de travail : une échelle d'évaluation basée sur le modèle ICA (Individu – Charge – Activité)**, Actes du 51ème Congrès de la SELF, Marseille, 2016.
- Hamon-Cholet Sylvie et Rougerie Catherine, **La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés, Conditions de travail**, N° 339-340, 2000.
- Institut national de recherche et de sécurité, **Fiche outil - prévention « L'approche ITAMaMi »**, N°1, 2015.
- Larue Jacques, **La charge mentale de travail. In : Les Cahiers de l'INSEP**, La charge de travail en sport de haut niveau, N°33, 2002.
- Laussu Jennifer, **Charge de travail et ergonomie : Histoire et mobilisation d'une notion**, édition ANACT, N°07, 2017.
- Limousin Jean-Pierre et al, **santé et sécurité au travail, GUIDE DES PME/PMI**, édition ACFI, France, 2010.
- Marteau Jean, **Santé mentale**, édition Conseil international des infirmières, Genève Suisse, 2020.
- Robert Jean-Marc, **Charge Mentale de travail : définition et facteurs déterminants**, école polytechnique de Montréal, 2017.
- Robert Jean-Marc, **modèle de la charge mentale au travail : Définitions et facteurs déterminants**, école polytechnique de Montréal, 2011.

- Sassi Narjes et Ben Aissa Hazem, **Analyse des composantes de la charge de travail perçue par les cadres dans un contexte de gestion des compétences : Industriel Relations**, volume 71, N°3, 2016.
- Yves-Frédéric Livian et al, **LA GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DANS LES ACTIVITÉS DE SERVICES**, Lavoisier | « Revue française de gestion », volume 3, N°150, 2004.

Les sites internet et Dictionnaire :

- Dictionnaire Larousse, 1997.
- https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2018-02/o2_chargementale_infographie.pdf
- <https://www.ipsos.com/fr-fr/charge-mentale-8-femmes-sur-10-seraient-concernees>
- *Approche par le travail. Analyse ergonomique d'une situation de travail*, Mis en ligne le 26/09/2014 sur Slide Serve : <https://www.slideserve.com/woods/approche-par-le-travail>
- Artus Chrystel, L'interruption de la tâche : la banalité du quotidien des soignants vue comme facteur de risque psychosocial, N°6, 2016 sur Managersante.com
- <https://managersante.com/2016/09/25/linterruption-de-la-tache-la-banalite-du-quotidien-des-soignants-vu-comme-facteur-de-risque-psychosocial/>
- Bernard-Delorme Anne, **Qu'est-ce que la charge cognitive ? Fondation La main à la pâte**, Paris, 2019. Sur Educavox
<https://www.educavox.fr/accueil/interviews/interview-qu-est-ce-que-la-charge-cognitive>
- **Charge mentale : prévenir les risques de la charge mentale** : <https://docplayer.fr/199647927-Pse-module-11-approche-par-le-travail-la-charge-mentale-objectif-prevenir-les-risques-lies-a-la-charge-mentale-il-semble-que.html>

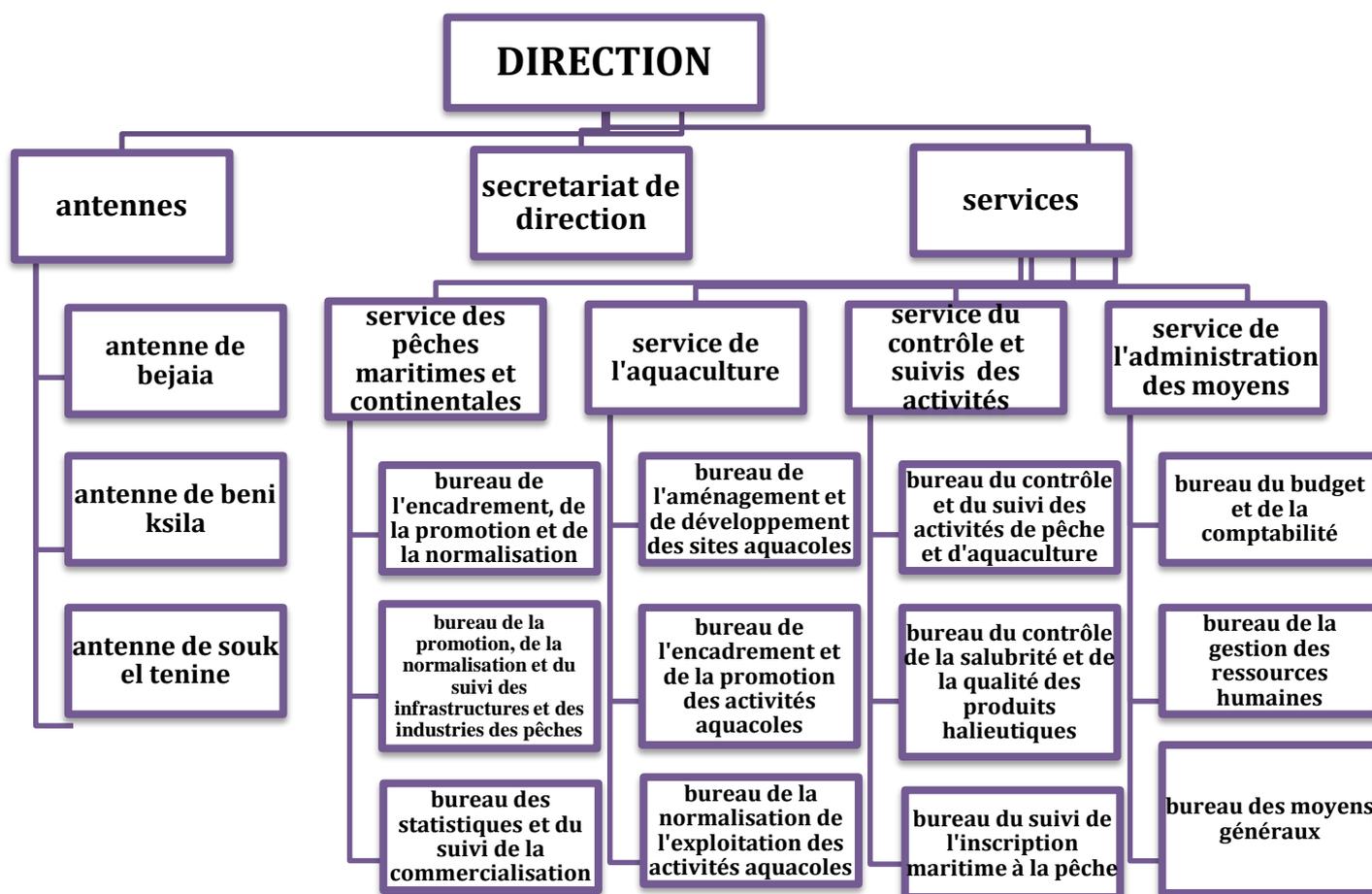
- Hainaut Julie, **Quelques repères pour bien cerner l'adversaire à l'heure de dompter sa charge cognitive**, 2019, sur Capital avec Management : <https://www.capital.fr/votre->

Les thèses :

- Coeugnet Stéphanie, **La pression temporelle dans les environnements dynamiques**, Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambresis, 2011.

Annexes

Annexe 01 : Organigramme de la direction de la pêche et des ressources halieutiques



Annexe 02 : Questionnaire

Université A- Mira de Bejaia
Faculté des sciences sociales et humaines
Département de Psychologie et d'Orthophonie

Questionnaire

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme de Master en psychologie du travail et d'organisation, et dans l'objectif de la réalisation d'une étude qui porte sur : « **La Charge Mentale De Travail** », au sien de La **Direction De La Pêche et des Ressources Halieutique de la Wilaya de Bejaia**.

Nous vous prions bien vouloir répondre aux questions le plus sincèrement et le plus spontanément possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, c'est votre opinion personnelle qui est demandée. Comme ce questionnaire est anonyme, l'analyse portera sur l'ensemble des réponses des personnes interrogées. Nous vous demandons de bien vouloir le remplir et en vous garantissant que les informations recueillies ne sont utilisées que dans un but scientifique.

Nous nous engageons au respect de l'anonymat et la confidentialité des informations recueillies.

Réalisé par

Tounes Tamazight
Mebarki Lydia

Encadré

M^{me} Ait Ouares Lila

Année universitaire : 2021/2022

Axe 1 : Informations personnelles

- 1- **Sexe** : Masculin Féminin
- 2- **L'âge** : 20 à 30 ans 30 à 40 ans 40 –50 ans
50 – 60 ans Plus de 60ans
- 3- **Situation familiale** : Célibataire Marié Veuf (Ve) Divorcé
- 4- **Niveau d'instruction** : Moyen Primaire Secondaire Universitaire
- 5- **Ancienneté professionnelle** : Moins d'une année De 1 à 5 ans De 5 à 10 ans
De 11 et plus

Axe 2 : Santé et sécurité au travail

- 6- Est-ce que votre poste de travail a des risques sur votre santé et sécurité ?
Oui Non
- Si oui, s'agit-il d'un risque : Physique Mental et physique Mental
- 7- Est-ce que votre travail a causé des problèmes de santé pour vous ?
Oui Non
- Si oui, les quels ? Douleurs articulaires Insomnie
Fatigue liée à la charge du travail Santé mentale
- 8- Existe-t-il un département d'hygiène et de sécurité au sein de votre direction ?
Oui Non
- Si oui, Trouvez-vous que la mission effectuée par ce service est :
Peu efficace Moyennement efficace Efficace Très efficace
- 9- Existe-t-il des contrôles de sécurité et un médecin de travail dans votre direction ?
Oui Non

Si oui, Avez-vous eu recours à ses consultations ?

Oui

Non

Si oui, Expliquer la raison

Axe 3 : Charge de travail

10- Croyez-vous que votre charge de travail ait un effet néfaste sur votre santé ?

Oui

Non

11- Est-ce que votre charge de travail vous a occasionné un problème de santé ou un accident du travail ?

Oui

Non

12- Vous est-il arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter parce que vous étiez malade ?

Oui

Non

Si oui, combien de jours avez-vous travaillé dans cet état ?

13- Avez-vous déjà été en arrêt de travail en lien avec votre charge de travail ?

Oui

Non

14 Songez-vous à quitter votre direction à cause de votre charge de travail ?

Oui

Non

15 Est-ce que votre charge de travail affecte négativement vos responsabilités familiales ?

Oui

Non

Axe 4 : Facteurs déterminants de la charge mentale au travail

4.1. Facteurs liés au travail lui-même :

16- Pensez-vous que votre travail est complexe et demande une vitesse d'exécution ?

Oui

Non

Si oui, cette complexité et vitesse d'exécutions sont liés à :

- Un effort de rapidité et d'analyse
- Un effort de mémorisation
- Des délais à respecter
- Une prise de précaution dans l'exécution des tâches

17- Trouvez que votre travail demande :

- Une attention accrue et maintenue
- Une forte responsabilité
- Un niveau de Qualité déterminé du travail effectué
- Est réalisé avec pression temporelle
- Et souvent interrompu

18- Votre travail exige-t-il de vous concentrer intensément durant de longues périodes ?

Oui

Non

19- L'exécution de vos tâches de travail vous impose :

- De ne pas quitter des yeux
- De lire des lettres ou des chiffres de petite taille, mal imprimés, mal écrits
- D'examiner des objets très petits, des détails fins

20- Avez-vous suffisamment de temps pour terminer votre travail ?

Oui

Non

21- Devez-vous travailler durant vos pauses ?

Oui

Non

Si oui, précisez combien de fois en moyenne par semaine.....

22- Avez-vous déjà abandonné une tâche pour en effectuer une autre non prévue ?

Oui

Non

Si oui, cela :

À perturber votre travail

Est sans conséquences sur votre travail

23- Trouvez-vous que la qualité de travail demandée est excessive ?

Oui

Non

24- Vos responsables apprécies-t-ils la qualité de travail que vous fournissez ?

Oui

Non

Si non, expliquez les raisons qui altèrent la qualité de votre travail

.....
4.2. Facteurs liés à l'organisation de travail

25- Votre travail est de type :

Travail à la tâche

Travail posté (Matin- Nuit ou Après-midi)

26- Votre travail vous permet de prendre souvent des décisions soi-même ?

Oui

Non

Si oui, trouvez-vous cela comme facteurs accentuent la charge mentale de votre travail ?

Oui

Non

27- Dans l'exécution de vos tâches, vous avez très peu de liberté pour décider ?

Oui

Non

28- Trouvez-vous que la charge de votre travail est répartie de façon équitable dans votre direction ?

Oui

Non

29- Recevez-vous fréquemment des demandes contradictoires ?

Oui

Non

4.3. Facteurs liés à l'individu

30- Percevez-vous que vous êtes mentalement fatigué à cause de :

- Vos relations avec vos supérieurs
- Vos relations avec vos collègues
- Vos relations avec les clients

Dits pourquoi.....

31- Trouvez-vous que vos supérieurs et collègues vous aident à mener à bien vos tâches de travail ?

Oui

Non

32- Parmi les facteurs suivants, les quels pensez-vous comme facteurs accentuent votre charge mentale au travail ?

- Votre état de santé physique
- Votre état de santé mentale
- Votre âge
- Vos compétences insuffisantes
- Votre manque d'expérience
- Votre situation familiale
- Votre personnalité impatiente

Autres précisez.....

4.1. Facteurs liés à l'environnement

33- Veuillez indiquer si l'un de ces facteurs liés à votre environnement (technologique, économiques...) est un facteur de surcharge mentale de travail :

- Nouvelle technologie de l'information et de communication
- L'insécurité de l'emploi
- Mobilité de travail

- Restructuration des emplois
- Exposition continue à des bruits intensités
- Exposition répétée ou prolongée à la chaleur
- Charge visuelle

Autre Précisez

Merci d'avance pour votre confiance et votre aide

Annexe 3 : Les résultats statistiques de la valeur de (χ^2)

Tests statistiques

Santé et sécurité

Khi-carré	16,133 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Santé et sécurité

Khi-carré	19,200 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Santé et sécurité

Khi-carré	22,533 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Santé et sécurité

	Effectif observé	N théorique	Résidus
NON	30	30,0	,0
Total	30 ^a		

a. Cette variable est une constante. Le test du Khi-carré ne peut pas être effectué.

Tests statistiques

Charge de travail

Khi-carré	16,133 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Charge de travail

Khi-carré	16,133 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Charge de travail

Khi-carré	4,800 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,028

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Charge de travail

Khi-carré	1,200 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,273

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Charge de travail

Khi-carré	19,200 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Charge de travail

Khi-carré	13,333 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée au travail lui-même

Khi-carré	10,800 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,001

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée au travail lui-même

Khi-carré	,533 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,465

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée au travail lui-même

Khi-carré	13,333 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée au travail lui-même

Khi-carré	4,800 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,028

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée au travail lui-même

Khi-carré	6,533 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,011

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée au travail lui-même

Khi-carré	6,533 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,011

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteurs liés au travail lui-même

Khi-carré	6,533 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,011

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée à
l'organisation
de travail

Khi-carré	10,800 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,001

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée à
l'organisation

Khi-carré	6,533 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,011

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0

Tests statistiques

Facteur liée à
l'organisation

Khi-carré	8,533 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,003

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistique

Facteur liée à l'organisation	
----------------------------------	--

Khi-carré	3,333 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,068

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistique

Facteur liée à
l'organisation

Khi-carré	8,533 ^a
Ddl	1
Sig. Asymptotique	,003

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée à l'individu

Khi-carré	3,333 ^a
Ddl	1
Sig. asymptotique	,068

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 15,0.

Tests statistiques

Facteur liée à l'environnement

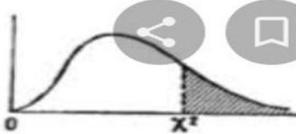
Khi-carré	36,667 ^a
Ddl	4
Sig. asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 6,0.

Annexe 4 : La loi de khi-carré (χ^2)

Table de χ^2 (*).

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



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