

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القليلة

MEMOIRE DE FIN D'ETUDES

En vue d'obtention d'un :

Master en Management des Ressources Humaines

**Qualité de vie au travail et son impact sur le bien-etre des travailleurs
Cas d'étude : L'entreprise Nationale de Commercialisation et de
Distribution des Produits Pétroliers (NAFTAL GPL).**

Elaboré par : HAFIANE Mahieddine

**Encadré par : Dr MOHAMMED EL
HADJ Leila**

Année universitaire 2024/2025

Résumé :

Cette étude vise à mettre en évidence l'impact de la qualité de vie au travail sur le bien-être des employés de la société NAFTAL GPL. Pour ce faire, nous avons adopté une méthode de travail quantitative à l'aide d'un questionnaire destiné à un échantillon de 40 employés de l'entreprise. L'étude a révélé que l'amélioration des éléments de la qualité de vie professionnelle (relations sociales et professionnelles, contenu du travail, environnement physique du travail, organisation du travail, développement professionnel, conciliation vie professionnelle et vie personnelle) dans l'environnement de travail a un effet positif sur l'amélioration du bien-être des employés (bien-être subjectif, bien-être physique et social).

Les mots clés : qualité de vie au travail, bien-etre des travailleurs, risques psychosociaux, santé organisationnel, environnement de travail.

Summary :

This study aims to highlight the impact of quality of working life on the well-being of employees of NAFTAL GPL. To achieve this, we conducted a quantitative method of work using a questionnaire directed at 40 employees of the company. The study revealed that improving the elements of quality of working life (social and professional relationships, job content, physical work environment, work organization, professional development, and work-life balance) in the work environment has a positive effect on improving employee well-being (subjective well-being and physical and social well-being).

Keywords : quality of life at work, well-being of workers, psychosocial risks, organizational health, working environment.

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير جودة الحياة في العمل على رفاهية موظفي شركة نفطال فرع الغاز والبتروال المسال، ولهذا السبب، قمنا بانتهاج أسلوب كمي بالاستعانة باستبيان موجه إلى 40 موظفًا في الشركة.

توصلت الدراسة إلى أن تحسين عناصر جودة حياة العمل (العلاقات الاجتماعية والمهنية، محتوى الوظيفة، بيئة العمل المادية، تنظيم العمل، التطوير المهني، التوازن بين العمل والحياة) في بيئة العمل له تأثير إيجابي على تحسين رفاهية الموظف (الرفاهية الذاتية، الرفاهية الجسدية والاجتماعية).

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل، رفاهية العمال، المخاطر النفسية الاجتماعية، الصحة التنظيمية، بيئة العمل.

REMERCIEMENT

Alhamdou-lilah avant tout pour son soutien et son succès dans mon parcours académique et ma quête de connaissances. Alhamdoulilah toujours.

Un grand merci à tous les enseignants de l'école qui ont fait le nécessaire pendant mes études et pour leurs efforts pour offrir la meilleure éducation à la hauteur des standards de l'école.

Je tiens également à remercier mon encadreur et mon prof, Mme. **MOHAMMED EL HADJ Leila**, pour ses conseils et son soutien durant toutes les étapes de la préparation du mémoire, ainsi que Mme. **Samia MEZOUGH** et Mme. **Wahida OUCIF**, à ceux qui m'ont accompagné durant mon stage en entreprise, pour leur accueil chaleureux, et pour toutes les précieuses informations et conseils qui m'ont permis de préparer le mémoire, Je remercie également le directeur de NAFTAL UNMO M. **Djalil HAMIDA KADA** et tous les travailleurs de la société NAFTAL pour leur coopération.

SOMMAIRE

RESUME	1
REMERCIEMENT	2
SOMMAIRE	3
LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES FIGURES	6
INTRODUCTION	8
Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuel	12
1. Revue de littérature	12
2. Cadre conceptuel	18
Chapitre II : Context organisationnel et Cadre méthodologique	34
1. La positionnement epistemologique choisie	34
2. La méthode de recherche quantitative	34
3. Instruments de collecte des données	34
4. Dimensions de l'étude	38
5. Population et la taille de l'échantillon	38
6. Context organistionnel	39
7. Teste de la validité et la fiabilité de l'outil d'étude	45
Chapitre III : RESULTATS ET DISCUSSION	54
1. Présentation des résultats de l'étude du questionnaire	54
2. Tester la validité des hypothèses	68
3. Présentation des résultats	75
CONCLUSION	82
BIBLIOGRAPHIE	86
ANNEXES	90

LISTE DES TABLEAUX :

Tableau 1 : Les déterminants de QVT	22
Tableau 2 : Les facteurs affectant la QVT	23
Tableau 3 : Relation entre le bien-etre subjectif et bien-etre au travail	26
Tableau 4 : L'échelle de l'étude	37
Tableau 5 : Le range de l'échelle d'étude	37
Tableau 6 : La méthode de distribués et collecté l'échantillon étudié	39
Tableau 7 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du questionnaire	46
Tableau 8 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du premier axe	46
Tableau 9 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du deuxième axe	46
Tableau 10 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach	47
Tableau 11 : le coefficient de corrélation de la dimension relation sociales et professionnelles.	47
Tableau 12 : le coefficient de corrélation de la dimension contenu de travail	48
Tableau 13 : le coefficient de corrélation de la dimension Environnement physique de travail	48
Tableau 14 : le coefficient de corrélation de la dimension Réalisation et développement professionnel	49
Tableau 15 : le coefficient de corrélation de la dimension organisation de travail	50
Tableau 16 : le coefficient de corrélation de la dimension Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	50
Tableau 17 : le coefficient de corrélation de la dimension Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)	51
Tableau 18 : le coefficient de corrélation de la dimension Bien-être physique et sociale	52
Tableau 19 : la répartition de l'échantillon selon le sexe	54
Tableau 20 : la répartition de l'échantillon selon l'âge	55
Tableau 21 : la répartition de l'échantillon selon Catégorie socio-professionnel	57
Tableau 22 : la répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnel	58
Tableau 23 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension relations sociale et professionnel	59
Tableau 24 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension contenu de travail	60
Tableau 25: les moyennes et l'écart-type pour la dimension Environnement	61

physique du travail	
Tableau 26 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension organisation de travail	62
Tableau 27 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Réalisation et développement professionnel	63
Tableau 28 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	64
Tableau 29 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Bien-être subjectif (satisfaction/émotions	65
Tableau 30 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Bien-être physique	66
Tableau 31 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Bien-être social	67
Tableau 32 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 1	68
Tableau 33 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 2	69
Tableau 34 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 3	70
Tableau 35 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 4	71
Tableau 36 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 5	72
Tableau 37 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 6	73
Tableau 38 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse principale	74

LISTE DES FIGURES :

Figure 1 : L'organigramme de l'Unité Naftal de Maintenance Ouest (UNMO)	41
Figure 2 : L'organigramme Département Administration et Finance	42
Figure 3 : Organigramme Service Gestion du Personnel	45
Figure 4 : graphique circulaire sur la répartition de l'échantillon selon le sexe	55
Figure 5 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon l'âge.	56
Figure 6 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon le Catégorie socio-technique	57
Figure 7 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnel	58

Introduction

Dans le monde du travail contemporain, qui a connu un grand développement, de nombreuses recherches, théories et opinions ont émergé sur la manière de gérer efficacement les éléments et les ressources matérielles et humaines. C'est pourquoi le sujet de l'environnement de travail sain et de la santé des travailleurs est devenu une préoccupation pour les chercheurs et les chefs d'entreprise, en particulier la qualité de la vie professionnelle et la bonne santé des travailleurs. La qualité de vie est un concept large qui fait référence au bien-être d'une personne du point de vue physique, mental, social et spirituel. L'évaluation de la qualité de vie (QV) fournit des informations utiles et complètes sur la manière dont les personnes réalisent leur vie. (Najmeh Rabanipour, 2019) Les applications ou systèmes développés pour l'évaluation de la qualité de vie peuvent être utilisés dans la recherche académique ou dans des contextes cliniques par des spécialistes ou des thérapeutes. Ils peuvent également être utilisés pour l'auto-évaluation par des personnes ordinaires. Dans le cadre clinique, la connaissance de la qualité de vie des patients fournit des informations utiles sur les défis qu'ils surmontent de manière compatible avec leur vie quotidienne. De plus, le point de vue des gens ordinaires sur leur vie est important dans de nombreux scénarios tels que le suivi de la santé et du bien-être ou l'épidémiologie.

La santé organisationnelle est une ère de santé proposée par les sciences de l'organisation. Les trois types de santé organisationnelle incluent la santé du système organisationnel, la culture organisationnelle et la santé des employés. Les employés sont les éléments clés et les plus précieux du succès de toute organisation. D'autre part, la santé des employés dans un lieu de travail ou une organisation est la santé de cet endroit. Par conséquent, la santé et le bien-être sont importants dans cette population. Selon les disciplines, la santé au travail a différentes définitions. L'environnement de travail, le lieu de travail et les conditions de travail sont très déterminants pour la santé et le bien-être en santé au travail. Dans toute organisation, en particulier dans des lieux de travail tels que les industries ou les usines, divers comportements de santé, routines et schémas sont observés du point de vue de la santé. Les comportements de santé au travail des employés sont étudiés ou évalués via les comportements de santé individuels, les caractéristiques du mode de vie et l'environnement de travail. Les facteurs de stress psychosociaux liés au travail, les interactions sociales et le bien-être pendant les heures de travail sont également étudiés sur le lieu de travail. (Chang, 2024)

La qualité de vie au travail est considérée comme l'une des stratégies importantes qui contribuent directement à améliorer la productivité des travailleurs et de l'entreprise, en tant

que l'un des leviers de performance, Bien qu'il existe d'autres facteurs qui sont fréquemment étudiés et qui contribuent à l'augmentation de la compétitivité et du rendement de l'organisation, tels que les facteurs de coûts (main-d'œuvre, énergie, capital...), il y a d'autres facteurs, par contre, qui ne sont pas considérés avec la même importance, les innovations, l'infrastructure et la formation... Etc., et c'est le cas de la qualité de vie au travail, qui est rarement étudiée comme un des leviers de performance et de compétitivité, compte tenu du point de vue des propriétaires d'entreprises sur un tel sujet, qui leur semble intéressant mais pas sérieux, et compte tenu des plus grands défis liés au chômage, à la concurrence féroce, au monopole, etc., l'imposition de la question de la qualité de vie au travail comme outil pour améliorer les performances de l'entreprise est considérée comme un défi difficile (Emilie Bourdu, 2016). Cette étude vise à clarifier le rôle important de la bonne santé et du bien-être des travailleurs dans l'attraction et le maintien de réunions importantes. C'est pourquoi, en identifiant et en étudiant la relation entre la qualité de vie professionnelle et le bien-être des travailleurs En ce qui concerne la santé organisationnelle, elle reflète l'importance de la qualité de vie dans l'amélioration des performances et donc les intérêts de l'entreprise.

Garantir une qualité de vie adéquate pour les travailleurs n'est pas seulement une contribution sociale ou un engagement moral, mais c'est aussi un investissement qui rapporte des bénéfices futurs pour l'entreprise et les travailleurs. Cela fournit un cadre incluant toutes les incitations et privilèges qui assurent une bonne organisation du travail. Par conséquent, les entreprises doivent inclure la qualité de vie professionnelle et le bien-être des travailleurs dans leurs stratégies, non seulement pour améliorer leur image et leur réputation, mais aussi pour en faire l'un des facteurs importants de leurs stratégies centrées sur l'amélioration de la qualité de vie, afin d'assurer la meilleure performance possible pour le travailleur et l'entreprise.

À la lumière de ce qui a été dit dans cette introduction, nous poserons la question suivante :

Problématique : Quel est l'impact de la qualité de vie au travail sur le bien-être des employés au sein de NAFTAL ?

De cette problématique découlent les interrogations suivantes :

- 1- Est-ce qu'il y a un impact significatif des Relations sociales et professionnelles sur le bien être social des employé de NAFTAL UNMO ?

- 2- Est-ce qu'il y a un impact significatif des Contenu du travail sur le bien etre subjectif des employé de NAFTAL UNMO ?
- 3- Est-ce qu'il y a un impact significatif de Environnement physique du travail sur le bien etre physique des employé de NAFTAL UNMO ?
- 4- Est-ce qu'il y a un impact significatif de Organisation du travail sur le Bien-être subjectif des employé de NAFTAL UNMO ?
- 5- Est-ce qu'il y a un impact significatif de Réalisation et développement professionnel sur le bien etre subjectif des employé de NAFTAL UNMO ?
- 6- Est-ce qu'il y a un impact significatif de Conciliation vie professionnelle et vie personnelle sur le bien etre subjectif et social des employé de NAFTAL UNMO ?

2 Contexte et l'objectif de la recherche : Toutes les institutions sont constituées de deux ressources importantes, à savoir la ressource matérielle et la ressource humaine. Tant que l'institution évolue dans un environnement concurrentiel, elle doit appliquer des pratiques administratives efficaces pour améliorer et développer sa performance à long terme. Par conséquent, négliger les besoins des ressources humaine conduit à une baisse de plusieurs indicateurs de performance. Dans cette étude, nous visons à lier la QVT et le bien-être comme des leviers de performance importants pour améliorer la compétitivité et clarifier le rôle de la bonne santé des travailleurs dans la création d'un environnement de travail créatif et stimulant, en plus du rôle de la QVT dans l'augmentation de l'attractivité des entreprises pour attirer les talents.

3 Objectif de la recherche :

À Travers l'étude que nous traitons, nous essayerons de :

- Étudier les variables, qui sont la qualité de vie au travail et le bien-etre des employé au sein de l'entreprise.
- Montrer l'apport de la qualité de vie au travail dans la retention des talents et La performance organisationelle au sein de la direction de NAFTAL.
- Découvrir la situation actuel dans l'entreprise et essayé de donnez des recommandation pour améliorer l'entreprise dans le sujet étudié.

Chapitre I : Revue de littérature et le cadre conceptuel

Section 1 : Revue de littérature : Ci-dessous, nous soulignons les études antérieures les plus importantes qui contribuent à enrichir le sujet de recherche et à travers lesquelles nous acquerrons une compréhension plus approfondie des variables spécifiques à l'étude.

- 1.1 **Hackman, 1976 :** L'étude intitulée “ *Motivation through the design of work: Test of a theory* ” détaille un modèle des caractéristiques de l'emploi censées créer des conditions sous lesquelles les travailleurs sont motivés par le simple fait d'exécuter efficacement leurs tâches. Il s'intéresse à ce qui se passe au sein des individus et porte sur une variété d'attributs de tâche, d'états internes et de caractéristiques individuelles.

Le modèle propose cinq dimensions fondamentales de l'emploi : **la variété des compétences, l'identité de la tâche, la signification de la tâche, l'autonomie et le feedback**. Ces dimensions influencent trois états psychologiques critiques : **la signification vécue du travail, la responsabilité vécue des résultats du travail et la connaissance des résultats des activités de travail**. Ces états psychologiques mènent à des résultats personnels et professionnels bénéfiques tels qu'une forte motivation intrinsèque, une haute qualité de la performance, une satisfaction élevée et un faible absentéisme et roulement.

La force du besoin de croissance individuel modère les relations entre les dimensions de l'emploi et les états psychologiques, ainsi qu'entre les états psychologiques et les résultats. Un Score de Potentiel de Motivation (MPS) est proposé comme mesure globale du potentiel d'un emploi à susciter la motivation intrinsèque.

Le modèle a été testé auprès de 658 employés et les résultats ont généralement soutenu sa validité, montrant des corrélations significatives et l'effet modérateur du besoin de croissance. Le modèle peut être utilisé pour le **diagnostic des emplois** et **l'évaluation des projets de reconception du travail**. Il est cependant principalement conçu pour les emplois effectués de manière relativement indépendante et ne traite pas directement des aspects interpersonnels ou du travail en équipe. (Hackman, 1976)

- 1.2 **Karasek, 1979 :** Le modèle de Karasek, également appelé le **modèle demandes-contrôle**, met en évidence l'impact de l'équilibre entre les exigences du travail et le contrôle des employés sur leur santé mentale et leur bien-être général. En adoptant

le modèle de Karasek, qui est également connu sous le nom de modèle demandes-contrôle, on discerne que l'équilibre entre les exigences du travail et le contrôle des employés a une influence cruciale sur leur santé mentale et leur bien-être général ; **un déséquilibre entre exigences et autonomie génère du stress, ainsi qu'une charge mal répartie entraîne épuisement et désengagement** Selon ce modèle, les hautes tâches professionnelles sont la cause de stress mental élevé seulement si elles sont associées avec un contrôle décisionnel très bas. Par opposition, le modèle propose que l'autonomie dans les prises de décision et le contrôle sur son travail offre une solution convenable au stress et incite à s'améliorer dans le cadre professionnel. Il a été démontré que ce modèle a eu une grande influence dans la réingénierie des postes de travail en voulant réduire les sources de stress pour augmenter le bien-être des employés. (Karasek, 1979)

- 1.3 **Griffin & Cooper, 1999** : Dans leur analyse de la littérature, abordent différentes dimensions du bien-être au travail, qui sont physiques, émotionnelles et psychologiques. Les auteurs défendent que un **mauvais bien-être des employés a des conséquences négatives sur leur productivité, leur prise de décision et leur satisfaction au travail**. Ils mettent en avant l'importance de réduire le stress lié au travail en intervenant sur certains points organisationnels tels que le travail, le soutien, la sécurité, etc. Les actions collectives, par exemple la formation et l'amélioration des relations professionnelles, sont des méthodes efficaces pour augmenter la santé mentale des employés, Leur revue systématique aussi indique que **la clarté des processus contribué à la réduction du stress**. tout cela a un impact positif sur le bien-être et la performance des institutions. (Danna & Griffin, 1999)
- 1.4 **Kramer & Amabile, 2011** : L'article intitulé « *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work* » par T. M. Amabile et S. J. Kramer suggère **l'importance des petites réussites ("small wins") dans la joie, l'engagement et la créativité au travail. Le principe fondamental, ce qui renforce le sens du travail pour les travailleurs**, tel qu'indiqué dans le titre, est que réaliser des progrès, même modestes, peut avoir un impact significatif et positif sur l'état émotionnel et la motivation des employés. Ainsi, l'on pourrait dire que les auteurs Amabile et Kramer soutiennent une gestion qui reconnaît et favorise de petits progrès pour une meilleure santé et une meilleure productivité dans les entreprises.
- Au total, "The Progress Principle" semble être une lecture qui souligne l'importance

souvent négligée des progrès modestes dans le milieu professionnel. Il est probable que les auteurs présentent des arguments basés sur la recherche en psychologie organisationnelle pour étayer leur thèse et offrir des conseils pratiques aux leaders et aux employés sur la manière de cultiver un environnement où le progrès, même minime, est valorisé et contribue au bien-être et à la performance. (Amabile, 2011)

- 1.5 **Sharif Mollah, 2015** : L'article « *Analyse critique de la satisfaction au travail des employés : étude de cas d'Apple UK* » de Sharif Mollah examine le sujet complexe de la satisfaction au travail et révèle le rôle crucial joué par les facteurs intrinsèques et extrinsèques dans le bonheur des employés. Ce point de vue rejoint l'étude de Sharif Mollah (2015) sur les différences entre les sexes, approfondissant ainsi les principaux détails de ses travaux. Le chercheur a constaté que **les travailleurs qui déclaraient être très satisfaits de leur travail étaient 30% plus productif**, L'article montre clairement que les données issues de diverses études sont apparemment contradictoires, mais un examen plus approfondi révèle que la variance des résultats se manifeste par l'utilisation de mesures différentes. Cependant, Sharif Mollah (2015) décide de ne pas établir de différence significative entre les sexes concernant la satisfaction au travail globale, soulignant ainsi que, sur le lieu de travail, quel que soit leur sexe, **tous les employés contribuent de manière égale à la productivité de l'organisation**. Ce point est nécessaire pour créer des conditions de travail équitables où la satisfaction au travail de tous les employés est prise en compte. Les questions soulevées dans cet article peuvent-elles être considérées comme légitimes, touchant aux enjeux fondamentaux de l'insatisfaction des employés, de la satisfaction au travail et des canaux par lesquels les entreprises peuvent créer un niveau de bonheur souhaité, Il s'agit d'une approche intelligente et bien pensée qui s'inscrit dans la tendance des organisations qui perçoivent l'importance de la satisfaction des employés pour optimiser l'efficacité de leurs opérations et la réalisation de leurs objectifs stratégiques. (Sharif Mollah, 2015)

- 1.6 **Emilie Bourdu, 2016** : Dans leur étude intitulée « *la qualité de vie au travail : un levier de compétitivité refonder les organisations du travail* », les auteurs explorent comment la qualité de vie au travail peut devenir un levier stratégique pour améliorer la compétitivité des entreprises. Il souligne que les changements en cours rendent nécessaires une refondation des organisations du travail.

L'ouvrage met en avant le fait que la QVT est fortement corrélée à la performance économique des entreprises. Il insiste sur l'idée qu'un point-clé de **la QVT est la**

capacité pour une personne au travail de s'exprimer, d'être entendue et donc d'agir sur son travail, bien que l'importance de l'accès aux opportunités de développement professionnel, de la circulation de l'information et d'autres aspects de la qualité de vie professionnelle. Enfin, il alerte sur le fait que les entreprises françaises doivent rapidement recoller au peloton de tête européen et parvenir au même niveau en matière d'autonomie et de responsabilisation des salariés.

Cette analyse complète de la relation clé entre QVT et entreprises offre un éclairage approfondi à ceux qui recherchent des perspectives concrètes et applicables. Elle met l'accent sur l'autonomie des dépenses tout en préservant l'organisation du travail, un sujet rare et souvent négligé. Cet ouvrage est précieux pour les universitaires et les professionnels travaillant sur divers sujets théoriques, tels que les dirigeants en RSE et les consultants en innovation, car il décrit les voies possibles entre ces deux domaines.. (Emilie Bourdu, 2016)

- 1.7 **Karina Nielsen, 2017:** Dans leur étude intitulé *“Workplace resources to improve both employee well-being and performance : a systematic review and meta-analysis”* Karina et ses collègues ont examiné les travaux sur l'impact des interventions en milieu de travail (p. ex., programmes de pleine conscience, aménagements d'espace de travail) sur le bien-être et l'efficacité des employés, **les résultats prouve que les espaces adaptés (lumière, silence) améliorent la productivité de 15%, bien queLes interventions ergonomiques réduisent de 40% les arrêts maladie.**

Les auteurs ont identifié 84 études admissibles publiées de 2003 à novembre 2015. Le bien-être et l'efficacité des employés étaient positivement associés à chacun des niveaux de l'espace de travail. Les différences étaient insignifiantes pour le bien-être des employés et l'efficacité organisationnelle intrapersonnelle, ce qui suggère que les niveaux de l'espace de travail peuvent constituer des cibles théoriques. Les études transversales témoignaient de relations plus fortes avec le bien-être et l'efficacité comparativement aux études longitudinales.

De même, les études qui comptaient sur appréciation objective de la performance par des individus autres que le participant rapportaient des relations plus faibles entre les niveaux de espace de travail et efficacité que celles qui comptaient sur des évaluations auto-rapportées et sur appréciation par le dirigeant

ou de toute autre personne. (Karina Nielsen, 2017)

- 1.8 **Mohammadi, 2017** : Un article paru dans le Journal of Teaching and Education avec pour titre « *An Investigation of Factors Affecting the Employees' Quality of Work Life and Assessment of the Status of These Factors* » réalisé par Mohammadi, Tavakoli, Yazdanian et Babaei traite dans toute sa complexité du thème de la qualité de vie au travail (QVT) et de ses conséquences pour les employés et pour l'organisation. La QVT est un concept universellement compris, englobant diverses conditions rencontrées par les employés au travail. C'est un concept de partage selon lequel les organisations et les employés peuvent trouver un bon terrain d'entente et de coopération. Les salariés s'investissent plus volontiers dans leur travail lorsque l'on les associe aux décisions, lorsque l'on fait appel à leurs compétences et à leurs responsabilités d'adultes , d'après ce que le chercheur a découvert, **les employés restent 2x plus longtemps dans les entreprises investissant dans leur développement.** . La qualité de vie au travail s'exprime de différentes manières, notamment par le respect de leurs encadrants, la diversité des choses qu'ils sont amenés à faire et par la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise.. Ces moteurs sont efficaces pour l'organisation et caractérisent la bonne gestion des ressources humaines. (Mohammadi, 2017)
- 1.9 **Eurofound, 2020** :Le rapport "Living and working in Europe 2020" préparé par Eurofound Le rapport met en évidence l'impact de la crise du COVID-19 sur le marché du travail et les conditions de vie des travailleurs.. La pandémie a provoqué une onde de choc sur les marchés du travail européens, entraînant la perte de 5,7 millions d'emplois dans l'UE au cours du premier semestre 2020, de nombreux autres emplois n'ayant été préservés que grâce aux mesures de soutien gouvernementales. Contrairement aux crises précédentes, le flux net de sorties d'emploi a entraîné deux fois plus de travailleurs inactifs que de chômeurs, ce qui fait du taux de chômage un indicateur peu fiable de l'état du marché du travail. Le rapport met en évidence que les inégalités de genre se perpétuent, Le rapport souligne **l'importance de l'engagement des employés et d'un dialogue social constructif comme avantages pour le bien-être des employés et la réussite de l'entreprise. Les entreprises qui adoptent cette approche « investissement élevé, inclusion élevée » obtiennent de meilleurs résultats en termes de travail et de performance.** La crise a également révélé la fragilité des progrès en matière d'égalité des sexes, avec des risques de désengagement des femmes du marché du travail et une résurgence des rôles traditionnels de genre, notamment en ce qui concerne les

responsabilités familiales et le télétravail. L'accès aux services de soins essentiels, notamment les soins de santé, les soins de longue durée et l'éducation et l'accueil de la petite enfance, est resté un défi pour de nombreux États membres, souvent en raison de problèmes d'accessibilité financière et de disponibilité. La pandémie a eu de graves répercussions sur le bien-être des Européens. Des enquêtes ont montré **une dégradation du bien-être mental, un faible optimisme et un fort sentiment de solitude pendant les confinements**. Cet impact a été inégal, créant un fossé entre ceux dont les moyens de subsistance étaient relativement stables grâce au télétravail et ceux occupant des emplois non télétravaillables, confrontés à de plus grandes difficultés. Maintenir des politiques ambitieuses et préserver les services publics est considéré comme crucial pour préserver la cohésion sociale et soutenir les personnes les plus touchées financièrement et socialement. Eurofound a activement étudié ces évolutions en 2020 au moyen d'enquêtes et de bases de données politiques, et continue d'enquêter sur ces domaines.. (Eurofound, 2020)

L'hypothèse de l'étude : Quant aux hypothèses de l'étude, et à la lumière de ce qui a été énoncé dans la revue de la littérature, nous avons identifié l'hypothèse principale qui répond au problème principal, et les sous-hypothèses qui répondent aux problèmes mentionnés précédemment.

L'hypothèse principale :

- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la qualité de vie au travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

L'hypothèse secondaire :

- **1/** Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre les relations sociales et professionnel et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

- **2/** Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre le contenu de travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

- **3/** Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'environnement physique du travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

- **4/** Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'organisation de travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

- **5/** Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la

réalisation et développement professionnel et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

- 6/ Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

Section 2 :Cadre conceptuel :

1 La qualité de vie au travail (QVT) :

Depuis de nombreuses années, la vie professionnelle a fait l'objet de diverses études et débats. C'est pourquoi nous avons consacré cette première partie à l'explication de ce concept, de ses éléments constitutifs et de ses origines.

1.1 L'évolution de la qualité de vie au travail : Travailler sur la QVT, c'est un processus de longue haleine. Dans certains groupes très engagés dans l'amélioration de la QVT, comme Airbus groupe, la QVT a parcouru un long chemin depuis sa première introduction dans les travaux d'Albert Mayo.

On voit partout que la QVT est inscrite depuis fort longtemps à l'agenda des négociations entreprise-syndicats, dans les entreprises et les branches. Depuis 2010, date du rapport de la commission « Bien-être et efficacité au travail », commandée par Xavier Bertrand, puis de l'accord interprofessionnel sur la QVT du 19 juin 2013, la QVT est bel et bien inscrite dans le paysage. La question de savoir si c'est un enjeu important ou une mode passera (Emilie Bourdu, 2016, p. 26).

A. Années 1950-1960 : Les prémices de la QVT : À en croire certains, les mines de houille du Royaume-Uni ont donné le véritable coup d'envoi du mouvement. Il y a plus de cinquante ans. Dans les années 1950 et 1960, la QVT se définissait principalement comme une variable objet, en se centrant sur la santé mentale et le bonheur au travail, l'importance revenait sur la manière dont l'emploi a des répercussions sur l'individu. Il a été suggéré que les organisations soient évaluées sur la base de leur capacité à offrir une qualité de vie au travail à leurs travailleurs. (Nadler, 1983)

B. Années 1970-1980 : L'émergence de la QVT : Entre les années 1970 et la fin des

années 80, les forces motrices de la QVT sont indéniablement influencées par l'évolution de la sociotechnique, le courant sociologique de l'école des Relations Humaines, les bases du "management participatif" dans les entreprises, et enfin de la prise en compte des travaux de différents chercheurs en Angleterre. La conférence d'Arden House en 1972 a précipité l'évolution de la démarche QVT en raison de :

- La contribution de recherche engagée dans les entreprises à Athènes et les thèses de R. Emery d'origine australienne;
- La proposition de L.E. Davis en 1977 au CCL (Center for Creative Leadership) de donner une définition synthétique de la QVT en prenant pour point de départ les finalités du bien-être de l'édifice social et le déploiement des hommes et des femmes qui les habitent. Le maintien et/ou le renforcement de l'efficacité du système social dont elles sont un des pôles importants. De favoriser les mécanismes de répartition les plus équilibrés possibles pour eux et pour les autres des retombées de l'activité du système sur son extension à tout ou partie de la planète. (Emilie Bourdu, 2016)

Dans les années 1970, la QVT était davantage perçue comme un mouvement que comme un programme particulier. Elle était considérée comme un processus continu plutôt que comme quelque chose qui pouvait être activé aujourd'hui et qui avait un début, un milieu et une fin, et s'arrêtait le lendemain. L'objectif principal était d'utiliser toutes les ressources de l'organisation, en particulier ses ressources humaines, qui seront améliorées demain et dépasseront les performances d'hier, favoriser la connaissance et la compréhension entre tous les membres d'une organisation autour des souhaits et des inquiétudes des autres, ainsi qu'une volonté d'être plus réceptif à ces besoins et à ces exigences. (Nadler, 1983)

Années 1990 : Mise en place officielle de la QVT : à cette époque, la mondialisation et la forte compétitivité ont poussé les entreprises à adopter de nouvelles approches pour se différencier des autres : par de nouvelles approches managériales des ressources humaines.

le RSE (responsabilité sociale des entreprise) devenu un sujet tendance dans les organisations et les conditions matérielles de travail telles que la lumière, la fumée toxique, le bruit... etc. étaient au centre de l'attention. (Emilie Bourdu, 2016).

Dans ces années, il y a une recherche consensus sur le QVT, qui conduit à la mise en exergue de trois principes :

- La QVT est un construit subjectif
- La QVT se doit d'intégrer des aspects organisationnels, individuels et sociaux.
- Le travail a une influence certaine sur les autres domaines de vie et fait partie intégrant

de la qualité de vie générale.

Mais cette volonté de consensus ne renvoie en rien à une vision partagée de la QVT : ces années apparaissent comme une période de confusion conceptuelle tant concernant sa définition que sa mesure. Il en résulte une série de définitions, de nature très et trop générale, ne permettant pas une mesure opérationnelle de la QVT. (Franck Brillet, 2017)

Années 2000-2010 : En 2010 la Qualité de Vie au Travail a connue une évolution, car avec l'augmentation des niveaux de stress et de mal être dans le monde du travail, Employeurs et Salariés ont pris conscience que la performance des entreprises de demain et la qualité de vie des salariés français devaient être conciliées. Le rapport Lachmann/Larose/Pénicaud de 2010 a mis en lumière l'incontestable nécessité, d'envisager la Qualité de Vie au Travail non seulement pour des raisons de prévention des risques. En effet la prévention est une vision beaucoup trop « réductrice » du travail, souvent perçue uniquement comme « un coût » et un ensemble de risques. Or, le travail doit répondre à des objectifs nobles, car il est au fondement de la valeur produite par l'entreprise, mais aussi de l'accomplissement humain. (Emilie Bourdu, 2016)

2 Définition de la qualité de vie au travail :

D'abord pour Davis (1977) (cité par, (Franck Brillet, 2017, p. 100)), voit que : « **L'expression de qualité de vie au travail s'applique à la nature des rapports entre le travailleur et son environnement général et mettre en évidence la nécessité de tenir compte dans l'organisation de travail, aussi bien du facteur humain si souvent négligé que des facteurs techniques et économique** ».

Pour Martel et Dupuis, (2006) (cité par, (Franck Brillet, 2017, p. 102)) ont présenté la définition suivante : « **La qualité de vie au travail, à un temps donné, correspond au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ses buts hiérarchisés à l'intérieur des domaines de son travail où la réduction de l'écart séparant l'individu de ses objectifs se traduit par un impact positif sur la qualité de vie générale de l'individu, sur la performance organisationnelle et, par conséquent, sur le fonctionnement global de la société.** »

L'Accord National Interprofessionnel (Interprofessionnel, 2017) a défini la qualité de vie au travail : « **un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation,**

l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. »

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée. »

Ces trois définitions soulignent la nature multidimensionnelle du concept de qualité de vie au travail : le cadre dans lequel évolue l'individu, sa quête vers ses objectifs et une sensation de bien-être au travail.

3 Les déterminants de la qualité de vie au travail (Colombat, 2020) : La littérature scientifique sur les déterminants de la Qualité de Vie au Travail (QVT) a connu une croissance notable ces dernières années. Certains chercheurs ont cherché à classifier les éléments qui peuvent maintenir ou améliorer la QVT des employés. Par exemple, (gershon RR, 2007) identifient trois catégories :

- les attributs individuels (démographiques, caractéristiques de personnalité...)
- les attributs organisationnels (système décisionnel, culture d'entreprise...)
- les conditions d'emploi (charge de travail, horaires de service...).

Selon les modèles conceptuels de (EE, Hight-involvement management. Participative strategies for improving organizational performance, 1986) (EE, 2017) et de (Wils, 1998), quatre grappes se distinguent précisément : la pratique de l'information et du pouvoir, le développement des compétences et les systèmes de reconnaissance.

Ces auteurs ont effectivement prouvé par des observations empiriques que la qualité de l'application de ces pratiques influence considérablement la satisfaction, le degré d'engagement et la QVT (Qualité de Vie au Travail) des employés. Il est évident dans un environnement industriel que la participation des employés aux prises de décisions a un impact positif sur la qualité de vie au travail (QVT).

Tableau 1 : Les déterminants de QVT

D1 : Relation sociales et professionnelles	Reconnaissance du travail, respect mutuel, attention aux collègues et à la hiérarchie, communication d'information, échange social et implication dans les décisions.
D2 : Contenu de travail	Indépendance, diversité des missions, niveau de responsabilité.
D3 : Environnement physique du travail	Sécurité, bruit, chaleur, éclairage, propreté, cadre spatial.
D4 : Organisation du travail	Qualité de la recommandation du travail, aptitude du groupe à soutenir dans la résolution des problèmes, processus d'amélioration organisationnelle, pénibilité, charge de travail, prévention des risques professionnels.
D5 : réalisation et développement professionnelle	Rémunération, formation, reconnaissance des compétences acquises, amélioration des aptitudes, protection des trajectoires professionnelles.
D6 : Conciliation entre vie au travail et vie hors travail (vie professionnelle versus vie privée)	Horaires de travail, rythme de vie, vie familiale, accès aux services, activités de loisirs et moyens de transport.

Source : (Franck Brillet, 2017, p. 93) :

Ce tableau présente les premiers facteurs influant sur la qualité de vie au travail identifiés par l'ANACT. Ces facteurs sont subdivisés en six grandes catégories, chacune regroupant des aspects de la qualité de vie au travail que les chercheurs sont censés examiner.

En 2017 , Bourdu et péretiè et richer on présente un autre model qui constitue de onze dimensions de la qualité de vie au travail :

Tableau 2 : Les facteurs affectant la QVT.

Sens de travail	
Dialogue sociale	Reconnaissance
Santé au travail	Condition de travail
Circulation de l'information	Organisation du travail
Contenu du travail et l'autonomie	Relationnel , ambiance de travail
Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Egalité entre les hommes et les femmes

Source : Bourdu, Péretié, Richer, 2017, p36

Ce graphique illustre onze facteurs ou aspects de la qualité de vie au travail. Pour approfondir ce sujet, nous avons choisi de fusionner les deux modèles afin de concevoir un modèle qui englobe les deux travaux.

Le concept de qualité de vie au travail est vaste. Résultat de près de cent ans d'observations scientifiques du travail d'une part, et de discussions entre partenaires sociaux d'autre part, elle englobe divers aspects de la vie professionnelle, ce qui rend son étude particulièrement enrichissante.

4. Le concept de bien-être au travail

4.1 Le bien-être et ses concepts reliés :

Concernant le bien-être, lorsqu'il est abordé de manière générale, les auteurs se concentrent principalement sur le bien-être émotionnel, subjectif ou psychologique. Les aspects de contentement dans la vie, de contentement en lien avec des secteurs précis tels que le travail, d'émotions positives et négatives et de dynamisme sont fortement liés au bien-être. Il est donc judicieux de se poser la question : qu'est-ce que réellement le bien-être au travail ? Il est essentiel de le distinguer de ses concepts similaires et de comprendre la nature des liens qu'il a avec les concepts et mesures qui lui sont associés. Dans la section qui suit, deux conceptions complémentaires du bien-être seront explorées : Le bien-être psychologique et subjectif.

Bien-etre hédonique ou subjectif : Habituellement, que ce soit dans le contexte

professionnel ou de manière générale, le bien-être est défini et évalué en se basant sur la tradition hédonique. Il s'agit donc du principe de rechercher le plaisir tout en fuyant la douleur et la souffrance.

Dans les recherches identifiées, on le définit et l'évalue généralement comme un bien-être subjectif, ou, en termes simples, le bonheur. D'après (Diener, 1999), le bien-être subjectif ou hédonique correspond à une appréciation subjective globale de l'existence.

Il s'agit donc de l'agrégation ou du résultat de réactions évaluatives à des stimuli auxquels l'individu est exposé dans diverses situations ou sphères de la vie au fil de son existence, comme par exemple le milieu professionnel. L'état de bien-être subjectif comporte trois aspects : la satisfaction, l'affect positif et un niveau réduit d'affect négatif.

Les réactions émotionnelles ou affectives englobent l'état d'esprit et les émotions, et elles sont une représentation des jugements en temps réel des expériences vécues. D'après Diener et ses collègues (Diener, 1999), l'aspect émotionnel est également influencé par la cognition. C'est l'interprétation que l'individu fait de son expérience qui détermine les émotions qu'il ressent. L'évaluation liée à la satisfaction reflète une gamme de jugements cognitifs sur l'existence de l'individu. Ces dimensions sont donc à la fois cognitives et émotionnelles. L'avantage du bien-être subjectif est qu'il offre une définition et une conceptualisation précises. De plus, elle intègre une mesure régulièrement validée qui soutient la robustesse de sa structure. Par contre, elle néglige un aspect important du bien-être : l'aspect eudémonique. (Ménard, 2008)

Bien-être eudémonique ou psychologique : D'après la hiérarchie des besoins de Maslow (1968), l'individu actualisé est celui qui réussit à combler ses besoins existentiels (c'est-à-dire, les « being needs »), qui sont axés sur le développement personnel. Cependant, avant de répondre à de telles exigences, l'individu doit d'abord satisfaire ses besoins fondamentaux physiologiques liés à la survie, son besoin de sécurité et de protection, son désir d'amour et d'appartenance ainsi que son besoin de respect et d'estime personnelle. Cette perspective eudémoniste du bien-être a récemment fait son apparition dans la littérature. Selon l'eudémonisme, les personnes devraient identifier et agir en accord avec leur daimon, c'est-à-dire leur potentiel maximal, et c'est en le réalisant qu'elles peuvent atteindre le meilleur bien-être possible.

Ainsi, le daimon symbolise la vertu et l'excellence d'après Waterman (1993) Il semble que les indicateurs de bien-être subjectif se différencient catégoriquement des indicateurs de bien-être psychologique ou eudémonique.

L'approche eudémonique met l'accent sur la signification et l'accomplissement de soi-même.

Ici, le bien-être est défini comme la perception de l'implication de l'individu dans les défis fondamentaux de la vie et du développement humain, et il s'exprime lorsque l'individu donne une signification à son existence.

Les méthodes d'évaluation du bien-être psychologique diffèrent considérablement dans les études recensées. L'évaluation se fait à travers l'autonomie, la gestion de l'environnement, l'épanouissement personnel, les interactions positives avec autrui, le sens ou l'objectif de la vie et l'acceptation de soi-même. De plus, cela se mesure par la signification que l'individu attribue à sa vie. (Ménard, 2008)

4. 2 **Lien entre bien être et travail** (Wheatley, 2022) : Le lien entre le bien-être et le travail a longtemps été reconnu, y compris, par exemple, dans les travaux de Karasek et Theorell (1990). Ils soutenaient que le travail pourrait être conçu et structuré de manière à pouvoir être effectué sans nuire au bien-être des employés, et pourrait éventuellement favoriser ou améliorer ce dernier. L'importance du lien entre le bien-être et le travail a conduit à l'élaboration de nombreux modèles visant à le représenter sous différentes appellations telles que « bien-être des employés », « bien-être des travailleurs », « bien-être au travail », « bien-être en milieu de travail » et « bien-être au travail ».
4. 3 À l'échelle organisationnelle, les concepts de « bon » et « décent » travail, ainsi que les indicateurs de qualité du travail et de bien-être, ont également suscité un intérêt croissant. Les sites de recherche d'emploi et les classements des meilleurs employeurs accordent une importance croissante à des critères tels que l'équilibre travail-vie personnelle (par exemple, Glassdoor ; consulter le HR Magazine, 2017) et un environnement de travail favorisant le bien-être (par exemple, le classement « Best companies to work for » de Fortune), en plus des indicateurs plus traditionnels de la qualité des emplois tels que la rémunération et d'autres avantages. Dans les cas où le bien-être n'a pas été suffisamment pris en compte par les employeurs, cela a souvent conduit à des conséquences néfastes pour les organisations, y compris des atteintes à leur réputation. (Wheatley, 2022, p. 3)
Des exemples notables comprennent le traitement des employés chez Amazon (2019), Foxconn (2011), Sports Direct (2015) et Walmart (2011). Parallèlement, des exemples de bonnes pratiques peuvent représenter un avantage majeur pour les organisations en améliorant le recrutement et la fidélisation de travailleurs de qualité. Face à ces évolutions, les employeurs prennent davantage conscience de l'importance du bien-être au travail et reconnaissent les bénéfices potentiels en matière de réputation et de santé organisationnelle provenant d'investissements dans des stratégies et initiatives de bien-être ainsi que des améliorations en termes de qualité de travail. (Wheatley, 2022, p. 4)

4.4 Les dimensions du Bien-etre

Les composantes du Bien-etre au travail

Bien-etre subjectif	Bien-etre au travail
Evaluatif Affectif Eudaimonie	Satisfaction au travail Expérience émotionnelle du travail Objectif et signification du travail

Tableau 3 : Relation entre le bien-etre subjectif et bien-etre au travail (De Neve, 2023)

dans ce tableau, nous pouvons voir la relation entre les dimensions du bien-être subjectif et du bien-être au travail, ces dimensions sont a) la satisfaction au travail (évaluative) b) l'expérience émotionnelle au travail (affective), c) le but et le sens du travail (eudaimonia).

Satisfaction au travail : La satisfaction au travail fait l'objet de recherches approfondies depuis plus d'un siècle, dans divers domaines académiques. Elle est souvent perçue comme un concept multidimensionnel, comprenant des éléments évaluatifs, affectifs, comportementaux et attitudeux. De nombreuses échelles multi-items ont été proposées pour mesurer la satisfaction au travail, mais elles visent souvent à évaluer un concept plus large. La satisfaction au travail doit être considérée comme un jugement évaluatif sur le travail d'un individu, un domaine crucial de sa vie globale. Il s'agit d'un aspect cognitif du bien-être au travail et n'est lié à aucun moment précis. La satisfaction au travail ne varie pas significativement pour un travailleur donné au quotidien, mais évolue plutôt plus lentement au fil du temps, au sein d'un même emploi et entre emplois ou lieux de travail. Cette approche suggère que la satisfaction au travail est un aspect cognitif du bien-être au travail et ne devrait pas être un facteur significatif dans la vie globale d'un individu. (De Neve, 2023)

Expérience émotionnelle du travail : Notre compréhension du bien-être au travail a évolué et nous ne nous limitons plus à mesurer le degré de satisfaction ou de bonheur au travail. Le bien-être psychologique comprend d'une part les affects positifs: c'est-à-dire dans quelle mesure une personne ressent du plaisir, de la joie ou est satisfaite au travail. Quels sont les effets des états de bien-être positif au travail? Sont-ils associés à la performance? A la créativité? A la manière dont les gens s'engagent dans leurs activités de travail ou au contraire qu'ils s'en détachent? D'autre part, sont aussi inclus les affects négatifs: dans quelle mesure est-on énervé, anxieux, peiné ou irrité par son travail? Les études portent sur les questions générales de stress et parfois d'anxiété mais également sur les autres affect

négatifs, tout aussi importants a priori, ressentis au travail : la colère ou l'anxiété. Nous avons encore souvent besoin d'études complémentaires pour éclaircir les relations entre les affects et la performance, ainsi que sur leurs influences sur le bien-être global. (De Neve, 2023)

Objectif et signification du travail : Il existe une littérature croissante, dans de multiples disciplines, consacrée à la finalité et au sens au travail (voir, par exemple, Cassar et Meier, 2018 ; Gartenberg et al., 2019), Le travail est depuis longtemps centré sur les causes et les conséquences du sens, tant au travail que dans la vie personnelle. Les discussions récentes sur la raison d'être au travail se concentrent souvent sur la raison d'être de l'entreprise, qui fait généralement référence à son impact social. Cependant, le bien-être au travail concerne davantage le sentiment personnel que les individus tirent de leur travail, notamment la présence de sens et le degré de travail positif et orienté vers un but. (De Neve, 2023)

Les indicateurs du bien-etre :

Types d'indicateurs de bien-être :

Qu'ils travaillent à domicile ou dans un bureau traditionnel, le bien-être des employés est évalué de manière globale et statistique. Il existe quatre domaines standard d'indicateurs de bien-être : physique, mental, émotionnel et social. La signification de chaque domaine est décrite ici, ainsi que la couverture des enquêtes de bien-être. Une mesure détaillée du bien-être des employés, au bureau ou à distance, permet d'évaluer efficacement les conditions de travail.

Bureau ou services partagés : Professions dans un bureau, incluant la vente, le service client et les tâches ménagères effectuées pour le compte d'autrui, d'une part. Télétravail dans un bureau/un lieu de travail où la communication est essentielle, d'autre part. La question individuelle dans le contexte, de « travail » à « lieu de travail », indique que l'item du questionnaire pour chaque profession doit être présenté aux sujets. Les items ont été légèrement ajustés selon que le télétravail était utilisé ou non initialement. Le questionnaire sur le bien-être des employés au travail portait principalement sur leur santé et leur environnement de travail : sécurité de l'emploi, relations avec leurs supérieurs hiérarchiques et relations avec le personnel. Le bien-être des employés au bureau examine également la relation entre les conditions de travail et l'engagement au travail, notamment l'état psychologique, l'énergie et la pleine conscience des employés dans l'exécution de leurs tâches ((Dong, 2022).

Conditions de travail : L'environnement et les conditions de travail au sein de l'entreprise,

tels que le bruit, l'air, la chaleur, l'éclairage, les relations, le salaire, l'équipement, la formation, etc. L'épuisement émotionnel causé par le stress professionnel et les abus au travail est en baisse. Le bien-être des employés de bureau est meilleur et ils sont plus motivés à travailler. Dans le bureau, privilégiez une chaise ergonomique. La communication est améliorée. Le nombre d'interactions avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques a diminué. Il existe un lien entre les supérieurs hiérarchiques et eux-mêmes. Les indicateurs de l'enquête SCHC (COURT) qui ne devraient pas être menés efficacement sont présentés dans un ordre clair et compréhensible. Pour la santé au travail, le principal moyen de réduire les risques de blessures est d'adapter l'environnement de travail et de modifier les méthodes de travail. La préparation à l'évacuation et un équipement adéquat pour la prévention des catastrophes sont essentiels à la sécurité au travail.

Indicateurs de bien-être physique

Les parties prenantes et les équipes de direction de l'entreprise doivent évaluer objectivement le bien-être et la satisfaction de leurs employés, car ils influencent leur performance, leur fidélisation et la productivité globale de l'entreprise. Déterminer et documenter ces facteurs peut être un processus délicat, car une multitude de facteurs potentiels interviennent dans la vie personnelle et professionnelle d'un individu. Les indicateurs ou aspects du bien-être et de la satisfaction au travail peuvent être classés en plusieurs catégories ou termes génériques. Chaque catégorie comprend ses propres facteurs ou indicateurs.

Le suivi du bien-être physique au travail peut prendre de nombreuses formes. Il est plus directement lié à l'ergonomie. Si le poste de travail ou les outils d'un employé ne sont pas optimaux et causent de l'inconfort, voire des blessures, cela pourrait influencer sa satisfaction professionnelle globale (Sim, 2019). Il existe plusieurs problèmes ergonomiques potentiels sur le lieu de travail, ce qui en fait une catégorie difficile, mais efficace à analyser. Une mauvaise posture, une mauvaise configuration du bureau et une position debout ou assise prolongée sont des problèmes ergonomiques courants qui peuvent nuire au bien-être général. Le niveau d'exercice physique est un autre indicateur facile à comprendre permettant d'évaluer le bien-être physique d'un employé. Comme pour la santé générale, le bien-être physique est multidimensionnel et peut être évalué de nombreuses autres manières. À plus grande échelle, les indicateurs de santé globale peuvent constituer une représentation plus objective du bien-être physique.

Les employés ressentiront un niveau de bien-être moindre et une plus grande insatisfaction au travail s'ils ne se sentent pas en sécurité et protégés sur leur lieu de travail. Les cas de comportement imprudent dû à l'épuisement professionnel ou aux erreurs graves au travail

peuvent être attribués à un sentiment de pression intense de la part de la direction. Par conséquent, la promotion et le maintien d'un environnement de travail sûr pourraient améliorer le bien-être général, la satisfaction au travail et la productivité. La santé est un autre aspect du bien-être physique qui doit être pris en compte lors de l'évaluation du bien-être général. Cela implique à la fois la notion générale de santé globale et des évaluations plus spécifiques. Des problèmes de santé généraux et parallèles à l'accès aux ressources entraînent souvent une dégradation de la santé. Cela implique que les employés devraient pouvoir consulter gratuitement un médecin ou un nutritionniste, ou bénéficier d'un abonnement à une salle de sport. L'environnement de travail peut influencer considérablement la santé d'un individu grâce à la qualité de l'air et à la musique. Ces indicateurs soulignent l'importance de promouvoir le bien-être physique pour améliorer le bien-être général des employés.

Indicateurs de bien-être émotionnel

De tout temps, le bonheur et la satisfaction ont été des ingrédients essentiels à une vie épanouissante. Un nombre croissant de sociétés ont commencé à prendre en compte les impacts du bien-être et à mettre en œuvre des politiques reconnaissant que le bien-être collectif est au moins aussi précieux que la production d'une nation (Dong, 2022). Les impératifs économiques sont loin d'être les seules considérations ; la citoyenneté est également un devoir des États de garantir le bien-être de leurs employés. Le bien-être émotionnel est une forme de bien-être, qui est lié à des processus et peut, au fil du temps, se manifester dans des états de vie. Les indicateurs de bien-être émotionnel se concentrent sur la santé et la stabilité émotionnelles des individus. Il peut s'agir d'états émotionnels positifs, agréables, voire euphoriques. De plus, les indicateurs de bien-être émotionnel reconnaissent à la fois la fréquence des états affectifs positifs et l'absence générale de troubles émotionnels négatifs. On peut s'attendre à ce qu'un sentiment d'épanouissement personnel favorise un épanouissement professionnel plus efficace et satisfaisant. Par la voix du bonheur, de la félicité ou de l'euphorie, les indicateurs de bien-être émotionnel se rapportent à la réalisation d'une vie saine et essentielle. Une approche largement répandue du bonheur consiste à évaluer le sentiment de bien-être général. Une mesure préliminaire à une enquête en ligne consistait à évaluer la sensibilité électronique, la satisfaction au travail et le bonheur de répondre. Ces styles de travail sont clairement utilisés comme comportements manifestes. Cette étude se concentre sur la sensibilité électronique et la satisfaction au travail et à la rémunération. Le bonheur et la satisfaction étaient des rapports personnels de valence (positive ou négative) de la vie professionnelle en général lors de l'évaluation de la tâche.

Les frivolités de mesure, comme la consultation du manuel, peuvent diminuer l'efficacité. De plus, cette intention apparaît dans la littérature, car les émotions existent en partie pour servir de mécanismes de rétroaction. Les individus se sentent bien et sont encouragés à poursuivre leurs activités lorsque les activités se déroulent bien. Du point de vue de la science émotionnelle, on pense que l'articulation augmentera la motivation ou abandonnera les fonctions qui ne favorisent pas, ou du moins ne permettent pas, leurs besoins de bien-être. De manière générale, les indicateurs de bien-être émotionnel révèlent la satisfaction du désir profond de vivre une vie épanouissante. Mise en réseau de toutes les relations de participation aux enquêtes en ligne. Une telle mise en réseau permettra de définir le bien-être sous différentes formes émotionnelles et de récompenser les sensations fortes. Pour favoriser et travailler avec les adolescents sur la cohésion du bien-être émotionnel, il est essentiel de prédire non seulement les qualités avant les repas, mais aussi la dynamique émotionnelle et la satisfaction écologique des émotions hédonistes et négatives au fil du temps. Cette prévisibilité devrait tenir compte à la fois des résistances émotionnelles, telles que la rêverie et l'après-repas, et décrire comment le bien-être émotionnel implique les problèmes liés à ses fonctions physiques pour donner du sens aux tâches assignées par le réseau électronique. Comprendre comment la dynamique du bien-être émotionnel au fil du temps évolue, comment les survies et les stratégies pour résoudre les problèmes au travail amélioreront également l'efficacité et la bonne volonté.

Indicateurs de bien-être social

Le bien-être social représente une avancée significative des modèles actuels de mesure du bien-être. Il est défini comme la qualité des relations interpersonnelles des employés au travail. Ce modèle adopte la définition de (J. Winslow, 2019) qui propose que le bien-être social des employés se réfère principalement à l'environnement social formel et informel au travail. Cela inclut les réseaux de soutien social avec les collègues et les managers, ainsi que la culture générale du lieu de travail en matière de pratiques d'embauche et de discrimination. Le bien-être social est inclus car les recherches sur le bien-être se concentrent principalement sur le bien-être physique et psychologique plus large de l'individu. Cependant, de nouvelles publications suggèrent d'examiner les implications sociales de la santé et de la satisfaction personnelles, tant au travail qu'en dehors, notamment les réseaux de soutien social (Daniels, 2017).

Cette mesure du bien-être social se concrétise par trois indicateurs. Le premier indicateur porte sur la qualité des réseaux de soutien social au travail, y compris le soutien social des

collègues et de la direction. Le deuxième indicateur est le niveau perçu de bien-être social auprès de son supérieur. Le troisième est le soutien social reçu lors de la gestion des conflits liés au travail. On prédit que le bien-être social sera directement lié à la satisfaction professionnelle globale, mais qu'il permettra également la satisfaction liée à l'accomplissement personnel, à l'importance des tâches et à l'autonomie, selon les paramètres suivis par les interactions de soutien social. On suppose que l'effet indirect du bien-être social sera également positivement lié à la satisfaction professionnelle des managers, selon les paramètres suivis par la justice interactionnelle.

OECD Better Life Index : Better Life Index (BLI) est un outil développé par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans le but de mesurer et de comparer le bien-être dans les différents pays. Il va au-delà des statistiques purement économiques pour proposer un contenu riche en informations sur la qualité de vie. Outre son approche sur les conditions matérielles et le qualité de la vie, il met en lumière les nombreuses actions de l'OCDE pour promouvoir des politiques visant le mieux-être.

The OECD Better Life Index est défini comme la liste des 11 facteurs qualitatifs et quantitatifs du bien-être social. Il est l'un des 15 domaines de l'indice climatique Better Life par pays. L'indicateur réalise une somme de scores de satisfaction dans chaque pays et/ou sa région. Les composantes contribuant à cet indice, ici, pour l'O.C.D.E. sont : la population totale, la proportion des adultes, les logements communaux, les soins médicaux, la sécurité de la vie veuve, l'échange des biens et des marchandises, l'aide et de plus en soins, la satisfaction de votre vivant, la «infinitive Longueur de la vie», l'activité professionnelle et la chrétienté positive à l'égard de la totalité des moments de bonheur dans la mesure où ils se déclinent. (Better Life Index, 2011)

World happiness report : Le world happiness report est une enquête mondiale qui évalue et compare la perception du bonheur par les populations de différents pays. Il recueille des informations à partir des évaluations de vie (comment les individus évaluent leur vie) et du bien-être émotionnel (comment les individus ressentent les émotions positives et négatives) qui caractérisent le bonheur. Le rapport évalue également les facteurs sociaux, économiques et environnementaux, ainsi que le bien-être, qui contribuent au bonheur ; il fournit aux agents publics une solution au problème et des orientations aux chercheurs pour résoudre les problèmes.

Ils utilisent des données observées sur les six variables et des estimations de leurs associations avec les évaluations de la vie pour expliquer les variations entre les pays. Ces données incluent le PIB par habitant, le soutien social, l'espérance de vie en bonne santé, la

liberté, la générosité et la corruption. Nos classements du bonheur ne reposent sur aucun indice de ces six facteurs ; les scores reposent plutôt sur l'évaluation individuelle de la vie, notamment sur les réponses à la question d'évaluation de la vie de l'échelle de Cantril, à l'instar des épidémiologistes qui évaluent l'impact de facteurs tels que le tabagisme, l'exercice physique et l'alimentation sur l'espérance de vie. (World happiness report, 2012)

Chapitre II : Context organisationnel et Cadre méthodologique

Dans ce chapitre, nous allons illustrer notre choix méthodologique qui va nous permettre de répondre à notre objectif de recherche.

Nous avons adopté une approche statistique, plus précisément quantitative. Par conséquent, nous avons utilisé divers outils de collecte et d'analyse de données pour examiner les résultats obtenus. Ceci nous permet d'orienter notre étude et de fournir des éléments explicatifs à notre problématique.

1. Le positionnement épistémologique choisi : Notre étude scientifique axée sur le sujet « Le qualité de vie au travail et son impact sur le bien-être des employés » Cette recherche relève du paradigme post-positiviste, car selon ce courant il est possible de mesurer la QVT et le bien-être des salariés des organisations. Dans cette recherche nous recherchons le rôle de la QVT dans le développement du bien-être des salariés à partir d'une étude empirique quantitative faisant appel à la méthode des statistiques.

2. La méthode de recherche quantitative : La méthode de recherche quantitative met l'accent sur les éléments mesurables du comportement social (c'est-à-dire, les variables quantifiables). Les méthodes quantitatives offrent l'avantage de permettre la confirmation d'hypothèses ou de théories, tout en fournissant une évaluation précise des variables employées et la capacité d'étendre les résultats à un plus grand nombre de cas. Cependant, elles n'offrent pas toujours une explication détaillée de certains phénomènes. (Bellet, 2023)

3. Instruments de collecte des données :

Il existe un ensemble d'outils d'analyse et de collecte des données. Pour la nôtre nous nous sommes basés sur différents instruments de collecte de données qui sont :

3.1. L'observation : Pour répondre à nos interrogations, nous avons initialement réalisé une observation libre au sein de l'entreprise d'accueil, ce qui nous a permis de rassembler des informations sans avoir à intervenir directement. Cette constatation a été réalisée lors de la visite effectuée auprès de la direction de NAFTAL UNMO, plus précisément au service des ressources humaines, dans le but de comprendre les processus et les activités spécifiques à chaque section de cette direction où nous avons réalisé notre stage pratique. Certains travailleurs hésitent à répondre à certaines questions de l'enquête, en raison d'un manque de connaissances sur le sujet de la qualité de vie au travail et de la nouveauté de ce sujet sur les lieux de travail à l'échelle nationale. Nous notons également, en ce qui concerne les aspects de motivation, l'existence d'une sorte d'insatisfaction de la part des travailleurs dans diverses entreprises en Algérie en général (bas salaires et conditions de travail inconfortables) en raison du déséquilibre entre le système d'incitation et de punition (manque de motivation qui conduit à un manque d'engagement de la part des travailleurs,

avec l'existence d'un système de punition arbitraire qui met le salarié dans un état d'anticipation de toute opportunité d'emploi favorable).

Ce phénomène est particulièrement évident dans les sociétés nationales et privées, notamment les sociétés à responsabilité limitée (SARL) et les sociétés à responsabilité limitée unipersonnelle (EURL), dont les propriétaires préfèrent avoir ce statut afin d'être inclus dans un barème d'imposition bas. Cependant, le problème dans ces entreprises est la faiblesse de l'aspect administratif et le manque de gestion en raison du monopole du propriétaire de l'entreprise sur l'autorité et les décisions sans la présence d'un conseil d'administration pour assurer le bon déroulement du travail, ce qui a un impact négatif sur le travailleur dont la productivité est affectée en raison des nombreux obstacles et problèmes administratifs, contrairement aux sociétés par actions, qui se caractérisent par une meilleure organisation des aspects de motivation et de sanctions professionnelles et la présence d'un partenariat dans la gestion et l'administration en raison de la présence d'une autorité conjointe. (Données interne de l'entreprise)

3.2. La recherche documentaire : Pour mener à bien notre étude, nous avons débuté par l'examen d'une variété de livres, d'articles et de thèses en français et en anglais qui sont en lien avec le sujet de recherche que nous développons à notre établissement, l'ENSM. De plus, nous avons recours à des plateformes scientifiques et des sites internet tels que scholarVox, cairn.info, SNDL, ASJP, et google scholar.

Nous avons également utilisé le mémorandum de l'entreprise où s'est déroulé le stage pour en extraire la structure et les informations.

En ce qui concerne la méthodologie de recherche, nous avons suivi les directives de notre superviseur à l'école ainsi que le guide méthodologique de l'ENSM.

3.3 Enquêtes:

Ils constituent un bon moyen de récolter rapidement une grande quantité d'informations (le plus souvent chiffrées). Un si grand nombre de données qu'il serait, paraît-il, dommage de ne pas établir de tableaux, calculer des pourcentages et réaliser tout un tas d'opérations mathématiques. Moins confortables (parce qu'ils épuisent et énervent les enquêtés) et plus coûteux à mettre en œuvre.

3.4 Le questionnaire : Le questionnaire, dans le cadre éducatif, sert à évaluer des apprentissages, des motivations ou des pratiques pédagogiques, avec une combinaison de questions ouvertes et fermées (Van der Maren, 2016)

Nous avons employé une méthode de questionnaire à choix fermé, ce qui implique que les questions présentent des réponses prédéfinies. Le questionnaire a été remis aux salariés, et

nous avons assisté pour éclaircir tout malentendu.

Le questionnaire a été simplifié autant que faire se peut afin de rendre sa compréhension accessible à tous les employés. Une version en arabe a également été élaborée pour ceux qui rencontrent des difficultés avec la langue française. Il a été noté que la version en arabe était davantage employée.

Lors de l'élaboration du questionnaire, nous nous sommes appuyés sur les données et les dimensions trouvées dans le cadre conceptuel et la revue de la littérature, notamment les facteurs intrinsèques et extrinsèques dans le bonheur des employés élaborer dans le travail de (Sharif Mollah, 2015) et les dimensions de bien-être (Bien-être hédonique ou subjectif , bien-être psychologique).

Introduction du questionnaire : Cette section comportait des informations concernant le chercheur et le but de ce questionnaire, tout en assurant aux participants que leurs réponses seraient gérées en toute confidentialité et que l'intention était purement axée sur la recherche scientifique.

La première partie du questionnaire concerne les données personnelles et professionnelles : il incluait les informations personnelles du participant, telles que le sexe, l'âge, la catégorie socio-technique et l'ancienneté.

La deuxième partie du questionnaire porte sur la variable indépendante représentée par le QVT : il comprend au total 11 questions divisés en 6 dimensions comme suit :

- Relations sociales et professionnelles : se compose de 2 questions, concernant le sens d'appréciation dans le travail et la communication entre les collègues et la hiérarchie .
- Contenu du travail : se compose de 2 questions, liées à l'utilité de travail et l'autonomie des salariés.
- Environnement physique du travail : se compose de 2 questions, liées à l'éclairage , le bruit , l'ergonomie de l'espace de travail et la quantité des équipements disponibles pour mener le travail.
- Organisation du travail : se compose de 2 questions, concernant la répartition des tâches et la clarté des instructions.
- Réalisation et développement professionnel : se compose de 2 questions, liées à l'accès des formations professionnelles et les opportunités d'évolution dans la carrière.
- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle : se compose de 2 questions concernant les horaires de travail et les mesures de flexibilité

Pour le variable dépendant , ce qui est le bien-etre des employés, il comprend au total 5 questions divisé en 3 dimensions comme suit :

- Bien-être subjectif (satisfaction/émotions) : inclus 2 questions liées a la satisfactions et les sentiments positive au travail.
- Bien-être physique : inclus 2 questions liées a l'influence de travail sur la santé physique et les mesures de prévention des risques professionnel.
- Bien-etre sociale : inclus un seul question sur l'ambiance generale dans le travail.

L'échelle de l'étude : L'échelle de Likert à cinq points, la plus couramment employée pour évaluer une attitude chez les personnes, a été mise en place, comme le démontre le tableau ci-après :

Tableau 4 : L'échelle de l'etude

Vraiment pas d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Vraiment D'accord
1	2	3	4	5

Source : Elaboré par nous-meme

Pour déterminer les axes d'évaluation de l'échelle Likert à cinq niveaux utilisée dans le questionnaire de recherche, l'usage du calcul de portée a été mis en place pour quantifier et faciliter l'analyse des points de vue des participants sur leur niveau d'accord ou de désaccord avec les interrogations. Cette relation est calculée en utilisant le Range = (note maximale sur l'échelle - note minimale sur l'échelle), soit $(5 - 1 = 4)$. Ensuite, nous divisons par le nombre d'échelons de la notation $(5 / 4 = 0.8)$ et nous ajoutons à cette valeur la note minimale sur l'échelle. C'est ce que démontre le tableau ci-dessous :

Tableau 5 : Le range de l'échelle d'étude

Range	1-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.40-4.20	4.21-5
L'accord	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout a fait d'accord

Source : Elaborer par nous-meme

4. Les dimensions de l'etude :

4.1 La dimension objective : L'étude vise à examiner l'impact de la qualité de vie au travail sur le bien-être des travailleurs, les variables se composent de :

- Une variable indépendant qui est représentée par la qualité de vie au travail et son impact

sur le bien-etre professionnel

- Une variable dépendant représentée par le bien-etre des travailleurs, qui est affecté par la qualité de vie au travail.

4.2 La dimension humaine : L'étude a porté sur un échantillon aléatoire de travailleurs de l'entreprise dans ses différentes unités, où l'étude a inclus 55 travailleurs.

4.3 La dimension temporelle : Il faut un certain temps pour identifier l'échantillon à analyser, saisir le contexte global de l'entreprise et distribuer le questionnaire. L'enquête a été conduite de la fin de février jusqu'à la fin

d'avril . Cette période nous a offert l'opportunité de réaliser des observations pratiques sur le sujet.

4.4 La dimension spatiale : L'étude a été réalisée au sein l'entreprise nationale de raffinage et de distribution de produits pétroliers,société par action (SPA) - Branche GPL - Unité de Maintenance Ouest (NAFTAL GPL UNMO) dans la commune de Es-Senia wilaya d'Oran.

5. Population et la taille de l'échantillon :

5.1 La Population : se réfère à l'ensemble des individus que nous avons l'intention d'examiner. Il est essentiel de comprendre la population totale pour établir la dimension de l'échantillon à examiner et juger l'applicabilité universelle des conclusions. Dans notre situation, cela englobe l'ensemble des employés de la NAFTAL UNMO , soit un total de 131 personnes.

5.2 La taille d'échantillon : On recourt à cette technique quand l'accès à toute la population étudiée n'est pas réalisable.

Pour calculer le pourcentage de l'échantillon sélectionné à partir de la population étudiée, nous avons tenté de couvrir 42 % de la population, ce qui équivaut à **55** travailleurs sur 131 comme échantillon représentatif, avec un pourcentage minimum de 30 %. Cela équivaut à 40 cas dans le cas où certains questionnaires ne seraient pas retournés ou refusé. Le nombre de questionnaires distribués et le nombre de ceux qui ont été renvoyés sont illustrés dans le tableau ci-après.

Tableau 6 : La méthode de distribués et collecté l'échantillon étudié.

Nombre de questionnaire	Distribués	Retourné	Manquante	Refusé	Finale
Total	55	43	9	3	40
Pourcentage	100 %	78,18 %	11,79 %	5,45 %	72,72 %

Source : élaborer par nous-meme.

À partir du tableau numéro 04, il est possible de noter que 55 questionnaires ont été distribués, et que 43 d'entre eux ont été récupérés. Autrement dit, le taux de réponse s'élevait à 78%. En outre, 3 questionnaires ont été annulés pour leur non-conformité, et 9 questionnaires sont absents. En définitive, nous avons validé 40 questionnaires, ce qui correspond à un taux de 72,72%. Ce chiffre nous a permis de surpasser le quota minimal requis, qui s'élevait à 30% de l'ensemble des employés de la société, donc le nombre de questionnaires a été validé.

6. Context organistionnel

6.1. Présentation de l'organisation

6.1.1 Fiche technique

Nature Sociale : société par action (S.P.A)

Capital : 160.000.000.000,00 DA,

Siège Social : est situé à la route des dunes chèregea –Alger.

Tel : +213 21 38 13 13

Fax : +213 21 38 19 19

Email : webmaster@naftal.dz

Le représentant de société NAFTAL qui est mandataire du conseil d'administration et directeur général c'est le président directeur général (PDG) monsieur Le directeur de division de transport et maintenance (DTM) : Monsieur Le directeur De l'unité NAFTAL de Maintenance Ouest (UNMO) : Monsieur KADA HAMIDA Djellali.

6.1.2 Historique de l'entreprise :

L'issue de la restructuration de la SONATRACH par le décret 1er avril 1980, l'entreprise NAFTAL c'est constitué par le transfert des structures moyennes, bien, activités , et personnels déterminés géré et administré par SONATRACH dans le cadre de raffinage et

de distribution des produits pétroliers (ERDP). L'entreprise NAFTAL est entrée en activité le 01/01/1982, elle est restructurée dans le raffinage de 20 aout 1987, sous la dénomination (entreprise nationale de distribution et commercialisation des produits pétroliers).

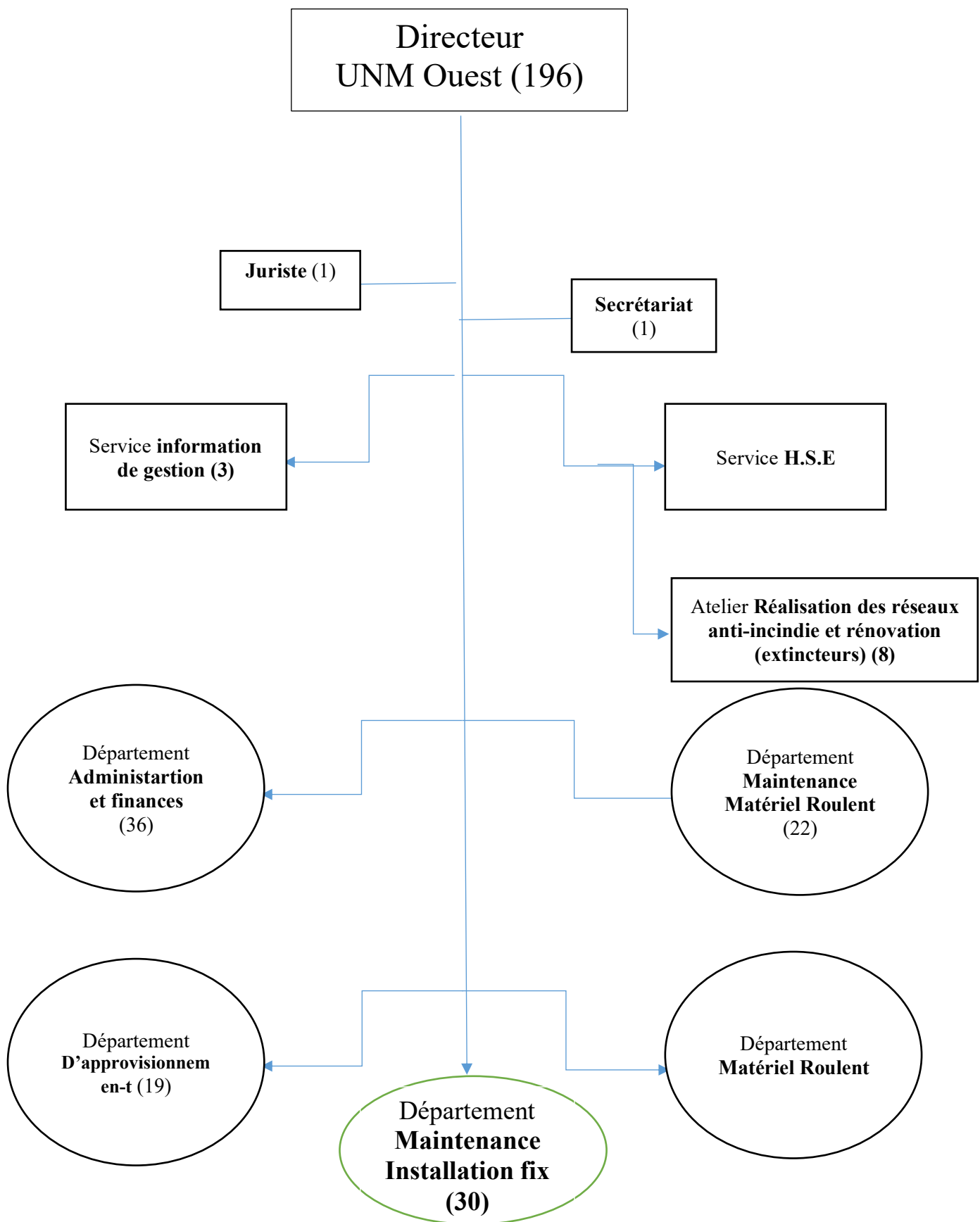
L'entreprise NAFTAL a de nouvel été restructurée par le décret présidentiel paru le mois de mars 1998 qui a regroupé les entreprises : NAFTAL, NAFTEC, et ENIP au sein de la société SONATRACH.

6.1.3 Les activités de l'entreprise :

Les activités principales de ses 5 branches est la commercialisation et la distribution sur le territoire nationale les produits pétroliers comme suit :

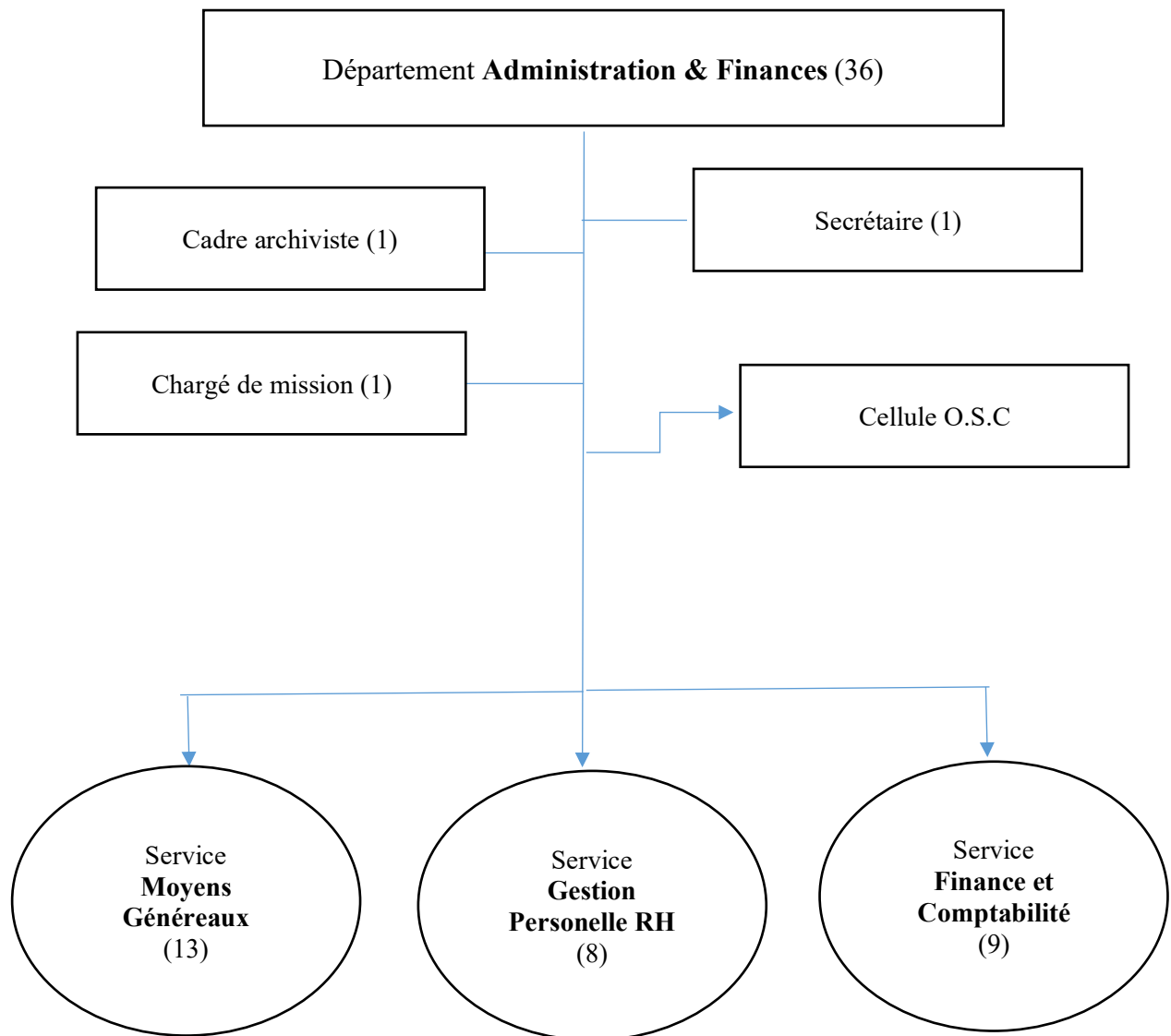
- La branche GPL (gaz pétrole liquéfié) : elle s'occupe de distribuer la bouteille de gaz.
- La branche commerciale : elle s'occupe de la commercialisation de tous qui est Gaz, les huiles, essence.
- La branche carburante : son activité porte sur sirgaz, lubrifiants.
- Bitumes : elle s'occupe du goudron.
- L'aviation : son activité est liée à l'alimentation des avions.
- Branche marine : elle s'occupe du fioul.

Figure 1 : L'organigramme de l'Unité Naftal de Maintenance Ouest (UNMO)



Source : élaboré par nous-meme à l'aide des documents interne de l'entreprise.

Figure 2: L'organigramme Département Administration et Finance



Source : élaboré par nous-meme à l'aide des documents interne de l'entreprise.

6.1.4 Les vocations d'une des unité NAFTAL (UNMO)

Unité Naftal de Maintenance Ouest se spécialisé dans :

- La maintenance des véhicules et engins de transport et levage (chariot élévateur, camion, citerne, tous les moyens de transport légers), La réalisation des différents projets (station, canalisation, installation de sécurité).
- L'intervention en cas d'accident routière, ou une panne d'une citerne pendant la circulation.
- Créée en tant qu'unité de soutien logistique, son champ d'action s'étale sur l'ensemble du territoire national.

6.1.5 Mission du Département Administration et Finance

- **Service Moyens Généraux :**

Section moyens généraux : gère le magasin quincaillerie et bureautique.

Section économat : les acheteurs et démarcheurs

- **Service Gestion Personnelle :**

Section gestion personnel : elle gère la carrière et le profit des travailleurs. Section gestion paie : assure la gestion de paie des travailleurs.

Section prestation sociale : gère tous qui sont prestations sociales des travailleurs.

- **Service Finance et Comptabilité :**

Il assure le déroulement de comptabilité et finance de l'entité.

L'identification du poste de travail ; Service Gestion Personnelle :

1/ Titre du poste : Chef Service Gestion Personnel

- **Titre du supérieur immédiat : Chef de département ADM-FIN**
- **Postes Subordonnés : Chef section gestion personnel, Chef section Paie, Chef section Prestation Sociale**
- **Finalité du poste :** Assurer la bonne gestion du personnel de l'UNMO (administrative, paie, prestations sociales) conformément aux procédures et à la réglementation en vigueur.

2/ Titre du poste : Gestionnaire

- **Titre du supérieur immédiat : Chargé d'études**
- **Finalité du poste :** Assurer la gestion administrative du personnel de l'UNMO

3/ Titre du poste : Cadre d'étude

- **Titre du superieure immediat : Chef de département ADM-FIN**
- **Finalité du poste :** Assurer la mise en œuvre sociale au profit du personnel de l'UNMO conformément aux procédures et réglementation en vigueur.

4/ Titre du poste : Chef section Prestation sociale

- **Titre du superieure immediat : Chef de service personnel**
- **Finalité du poste :** Assurer la gestion des prestations sociales au profit du personnel de l'UNMO conformément aux procédures de la réglementation en vigueur.

5/ Titre du poste : Chef Section Paie

- **Titre du superieur immediat : Chef de service Personnel**
- **Finalité du poste :** Assurer la mise en œuvre de la gestion paie du personnel de l'UNMO conformément aux procédures de la réglementation en vigueur.

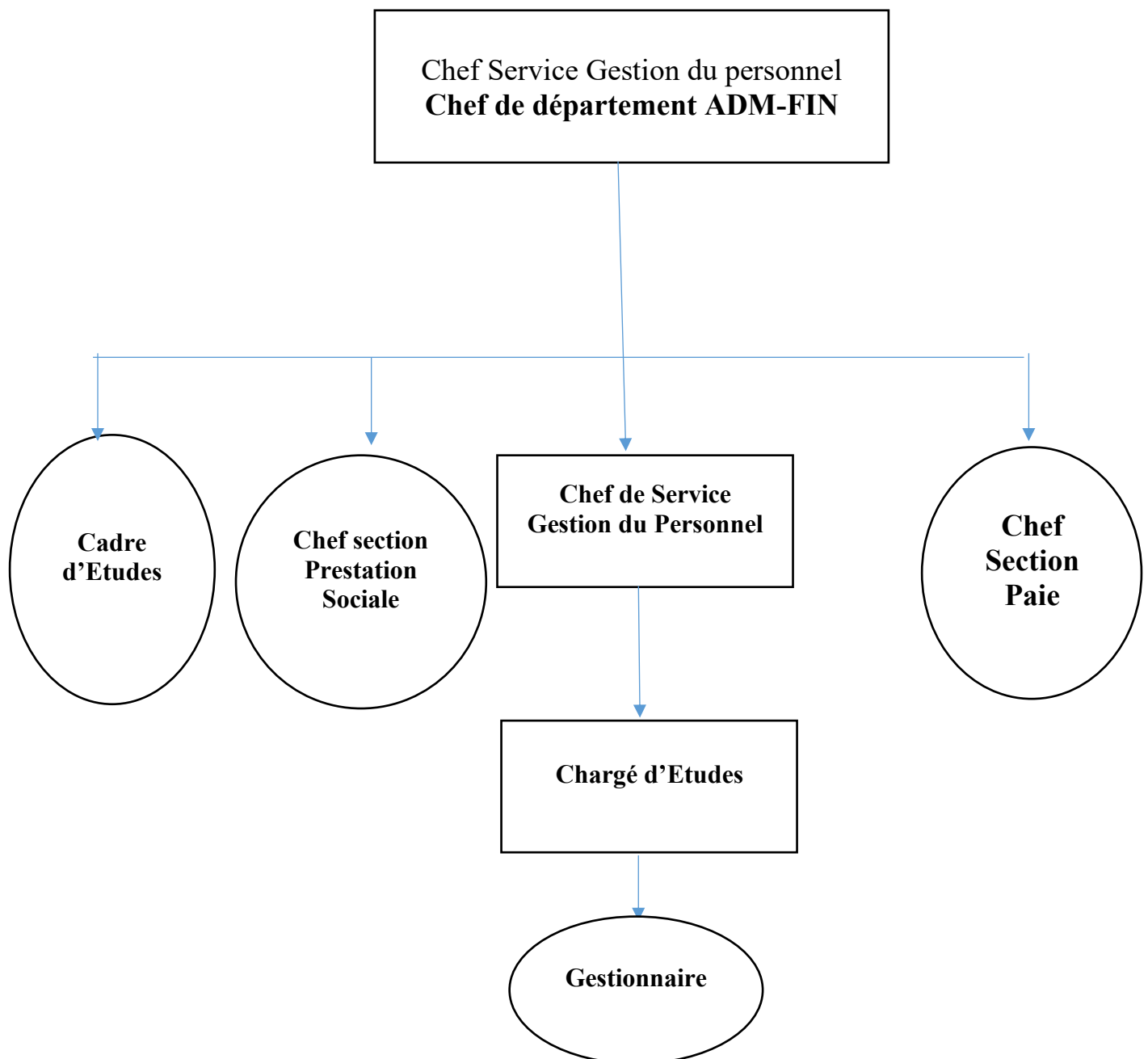
6/ Titre du poste : Chargé d'études

- **Titre du superieur immediat : Chef de Section Gestion du Personnel**
- **Postes Subordonnées : Gestionnaire**
- **Finalité du poste :** Assurer son responsable dans la gestion du personnel au profit du personnel conformément aux procédures de la réglementation en vigueur.

7/ Titre du poste : Chef de Service Gestion du personnel

- **Titre du superieur immediat : Chef de Service Personnel**
- **Postes Subordonnés : Chargé d'études, Gestionnaire**
- **Finalité du poste :** Assurer la mise en œuvre de la gestion administrative du personnel de l'UNMO conformément aux procédures de la réglementation en vigueur.

Figure 3 : Organigramme Service Gestion du Personnel.



Source : élaboré par nous-meme à l'aide des documents interne de l'entreprise.

7- Teste de la validité et la fiabilité de l'outil d'étude

7.1 La fiabilité de l'outil d'étude

L'outil d'étude est jugé valide et fiable en fonction de la précision des éléments et de leur concordance avec les variables de recherche. Il s'agit aussi d'évaluer la validité et la fiabilité du questionnaire à l'aide du coefficient Alpha Cronbach.

Afin de valider notre travail, nous avons soumis le questionnaire à deux professeurs et à

des collaborateurs experts du secteur travaillant pour l'entreprise concernée. Leur mission était de qualifier les questions du questionnaire et de les mettre en conformité avec les objectifs de l'étude. Nous avons ainsi réalisé un certain nombre de modifications. L'indicateur de la fiabilité des éléments du questionnaire est le coefficient ALPHA DE CRONBACH.

Tableau 7 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du questionnaire.

Statistique de fiabilité	
Alpha de cronbach	Nombre d'elements
0.905	17

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Les résultats obtenus montrent que le ratio alpha de Cronbach pour notre questionnaire est égal à 0,90, c'est-à-dire qu'il dépasse le ratio statistique minimum acceptable de 0,6, ce qui signifie fiabilité et la validité de notre outil d'étude.

Concernant la première axe du questionnaire relative à la qualité de vie professionnelle, le test de fiabilité a donné un pourcentage acceptable de 0,862, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 8 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du premier axe.

Statistique de fiabilité	
Alpha de cronbach	Nombre d'elements
0.862	12

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Et pour la deuxième section relative au bien-être des travailleurs, le test de fiabilité a montré un ratio alpha de Cronbach acceptable de 0,868, comme indiqué dans le tableau suivant :

Tableau 9 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du deuxième axe.

Statistique de fiabilité	
Alpha de cronbach	Nombre d'elements
0.868	5

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Tableau 10 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach.

Les variables	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Pourcentage
Axe de qualité de vie au travail	12	0.862	86,2%
Axe du bien-etre des employé	5	0.868	86,8%
Le questionnaire	17	0.905	90,5%

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

7.2 La Validité de corrélation intern

Validité de la corrélation interne de la première dimension (Relations sociales et professionnelles)

Tableau 11 : le coefficient de corrélation de la dimension relation sociales et professionnelles.

La dimension de relations sociales et professionnelles	R	Sig
Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise.	0.432**	0.005
Il existe une bonne communication entre les collègues et la hierarchie.	0.432**	0.005

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 9 présente les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque élément de la première dimension (contraintes de travail) et le score global pour les

paragraphes associés à cette dimension. Le tableau démontre que toutes les valeurs de sig sont égale à 0.005, suggérant qu'elles présentent une signification statistique (< 0.05). La corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score global pour tous ses composants est positive (0.432). Cela signifie que tous les éléments de la première dimension sont pertinents pour ce pour quoi ils ont été conçus, facilitant ainsi leur mise en application et exploitation.

Tableau 12 : le coefficient de corrélation de la dimension contenu de travail .

La dimension de contenu de travail	R	Sig
Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.	0.681**	<0.001
Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.	0.681**	<0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 9 présente les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque élément de la deuxième dimension (contenu de travail) et le score global pour les paragraphes associés à cette dimension. Le tableau démontre que toutes les valeurs de sig sont inférieure à 0.001, suggérant qu'elles présentent une signification statistique. La corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score global pour tous ses composants est positive (0.432). Cela signifie que tous les éléments de la première dimension sont pertinents pour ce pour quoi ils ont été conçus, facilitant ainsi leur mise en application et exploitation.

Tableau 13 : le coefficient de corrélation de la dimension Environnement physique de travail.

La dimension environnement physique de travail	R	Sig
Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).	0.417**	0.007
Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.	0.417**	0.007

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 11 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la troisième dimension (Environnement physique de travail) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de sig sont égales à 0.007, ce qui est inférieures à la coefficient statistique standard de 0.05, ce qui indique qu'elles sont statistiquement significatives. Et la corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score total pour tous ses éléments sont des valeurs positives à 0.417, ce qui indique une intensité de corrélation modérée entre les 2 items, ce qui indique que tous les éléments de la troisième dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisations.

Tableau 14 : le coefficient de corrélation de la dimension organisation de travail

La dimension organisation de travail	R	Sig
Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.	0.523**	<0.001
Les processus de travail sont clairs et bien structurés.	0.523**	<0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 12 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la 4ème dimension (organisation de travail) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de sig concernant la charge et les processus de travail sont inférieures à 0.001, ce qui est inférieures à la coefficient statistique standard de 0.05, ce qui indique qu'elles sont statistiquement significatives. Et la corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score total pour tous ses éléments sont des valeurs positives à 0.523, ce qui indique une intensité de corrélation modérée entre les 2 items, ce qui indique que tous les éléments de la 4ème dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisations.

Tableau 15 : le coefficient de corrélation de la dimension Réalisation et développement professionnel

La dimension Réalisation et développement professionnel	R	Sig
Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.	0.654**	<0.001
Les processus de travail sont clairs et bien structurés.	0.654**	<0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 13 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la 5ème dimension (Réalisation et développement professionnel) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de sig concernant la charge et les processus de travail sont inférieure a 0.001, ce qui est inférieures à la coefficient statistique standard de 0.05, ce qui indique qu'elles sont statistiquement significatives. Et la corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score total pour tous ses éléments sont des valeurs positives a 0.654, ce qui indique un intensité de corrélation forte entre les 2 items, ce qui indique que tous les éléments de la 5ème dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisations.

Tableau 16 : le coefficient de corrélation de la dimension Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

La dimension Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	R	Sig
Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle	0.588**	<0.001
Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés).	0.588**	<0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 14 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la 6ème dimension (Conciliation vie professionnelle et vie personnelle) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de sig sont inférieure a 0.001, qui est inférieures à la coefficient statistique standard de 0.05, ce qui indique qu'elles sont statistiquement significatives. Et la corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score total pour tous ses éléments sont des valeurs positives a 0.654, ce qui indique un intensité de corrélation forte entre les 2 items, ce qui indique que tous les éléments de la 6ème dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisations.

Tableau 17 : le coefficient de corrélation de la dimension Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)

La dimension Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)	R	Sig
Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.	0.609**	<0.001
Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail.	0.609**	<0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 14 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la 7ème dimension (Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de sig sont inférieure a 0.001, qui est inférieures à la coefficient statistique standard de 0.05, ce qui indique qu'elles sont statistiquement significatives. Et la corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score total pour tous ses éléments sont des valeurs positives a 0.609, ce qui indique un intensité de corrélation forte entre les 2 items, ce qui indique que tous les éléments de la 7ème dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisations.

Tableau 18 : le coefficient de corrélation de la dimension Bien-être physique et sociale

La dimension Bien-être Bien-être physique et sociale	R	Sig
Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue).	0.701**	<0.001
Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels	0.707**	<0.001
L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative.	0.563**	<0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Le tableau numéro 15 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la 8ème dimension (Bien-être physique et sociale et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de sig sont inférieure a 0.001, qui est inférieures à la coefficient statistique standard de 0.05, ce qui indique qu'elles sont statistiquement significatives. Et la corrélation entre chaque paragraphe de l'axe et le score total pour tous ses éléments sont des valeurs positives variée entre 0.701, 0.707 et 0.563, ce qui indique que tous les éléments de la 7ème dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisations.

Conclusion : Dans ce segment, nous avons introduit la société hôte, accompagné de son organigramme et de l'identification de ses diverses divisions. Par la suite, nous avons traité la conception méthodologique et statistique de l'étude, où nous avons défini la démarche à suivre dans l'étude, ainsi que les instruments de collecte de données et l'échantillon concerné.

Chapitre III : RESULTATS ET DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous présenterons les résultats du questionnaire sous forme de graphiques avec une explication de chaque résultat obtenu, ce qui nous aide à confirmer ou à infirmer les hypothèses de l'étude, et c'est ce que nous ferons à la fin du chapitre.

1. Présentation des résultats de l'étude du questionnaire

1.1 Présenter et analysé les données personnelles et professionnelles :

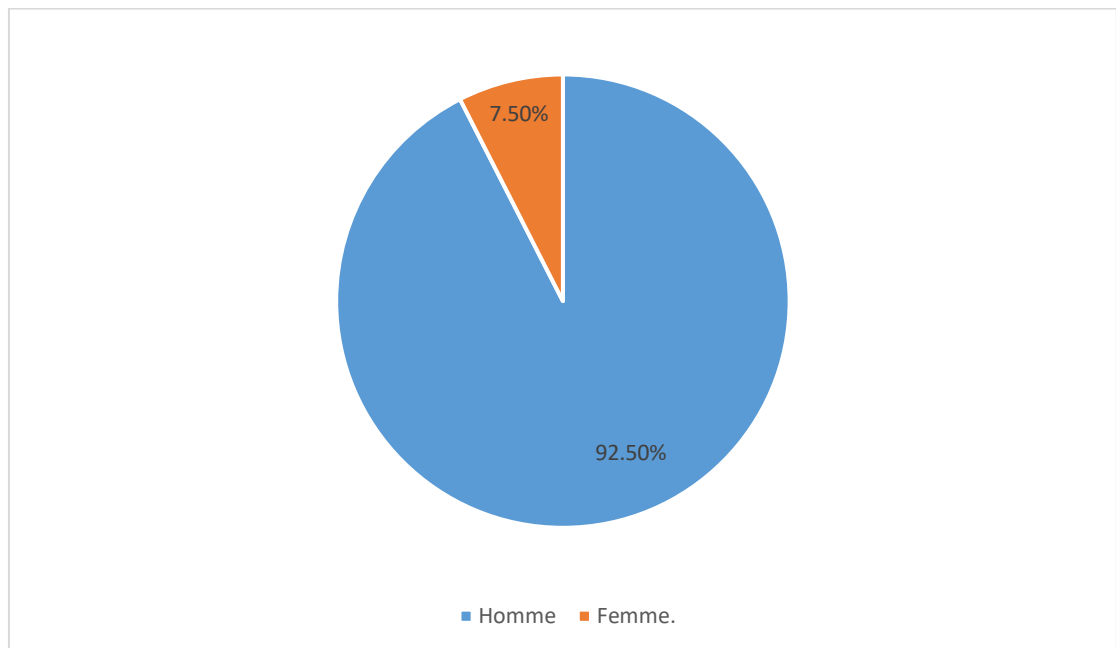
Le groupe étudié intégrait une variété de traits personnels et professionnels. Le questionnaire comprenait plusieurs informations : le genre, l'âge, le niveau d'éducation et l'ancienneté. Ces informations seront examinées et présentées.

Tableau 19 : la répartition de l'échantillon selon le sexe

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Homme	37	92.5%
Femme	3	7.5%
Total	40	100%

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Figure 4 : graphique circulaire sur la répartition de l'échantillon selon le sexe.



Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

L'illustration ci-dessus ainsi que le diagramme indiquent qu'il y a un pourcentage plus important d'hommes par rapport aux femmes, avec 92.50% d'hommes, soit 37 personnes, tandis que les femmes ne constituent que 7.5%, représentant 3 individus. Cette énorme différence est considérée comme normale en raison de la nature du travail, qui exige un effort physique élevé, en particulier dans l'unité de maintenance, contrairement au service administratif, qui compte des travailleuses.

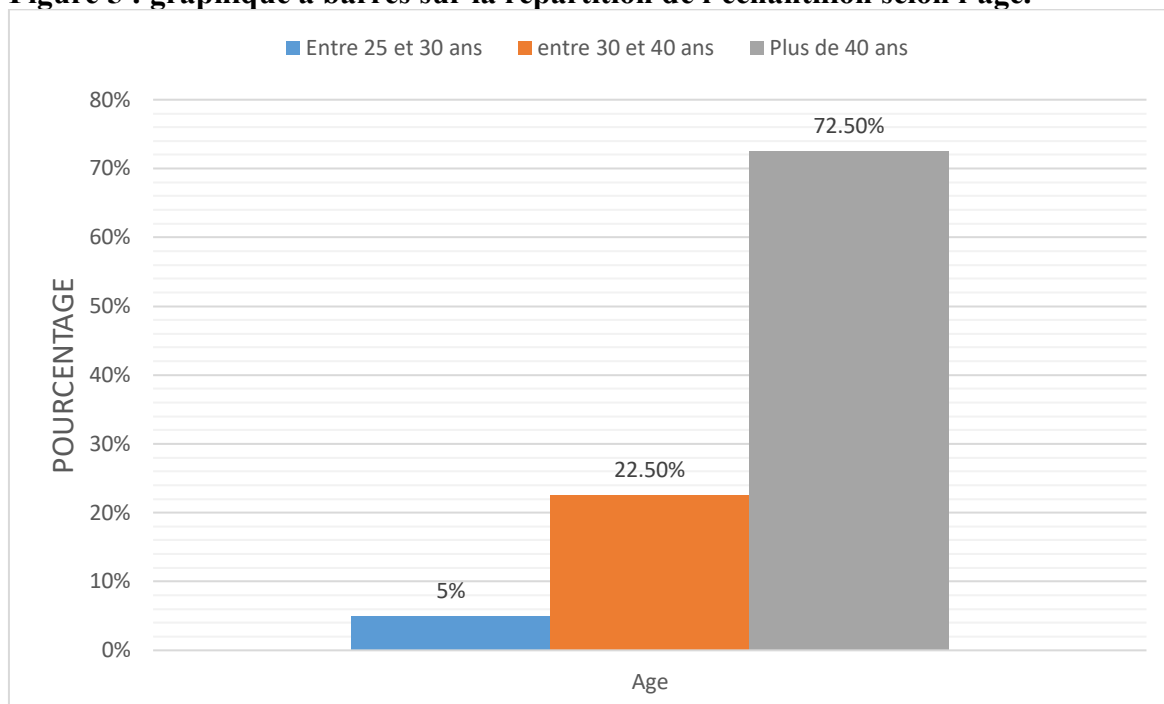
l'âge :

Tableau 20 : la répartition de l'échantillon selon le l'âge

Catégorie de l'âge	Fréquence	Pourcentage
20-30 ans	2	5%
30-40 ans	9	22.5%
+ 40 ans	29	72.5%
Total	40	100%

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Figure 5 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon l'âge.



Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

L'illustration ci-dessus, ainsi que le graphique joint, démontrent la répartition des âges au sein de l'échantillon examiné. On constate que la tranche d'âge dépassant les 40 ans est dominante, représentant près de 72.5% de l'échantillon. Cette catégorie se distingue par son expérience professionnelle et sa compétence en résolution de problèmes, ainsi qu'en supervision des plus jeunes. Suivant cette dernière, on trouve la tranche d'âge 30-40 ans qui représente 22.5% de l'échantillon. Cela s'explique par leur capacité à travailler assidûment et à posséder une énergie et des compétences supérieures comparativement aux catégories plus âgées. Et pour finir, la tranche d'âge 25-30 ans représente à peine 5%. Cela met en évidence le déficit de jeunes employés que l'organisation doit s'efforcer de combler.

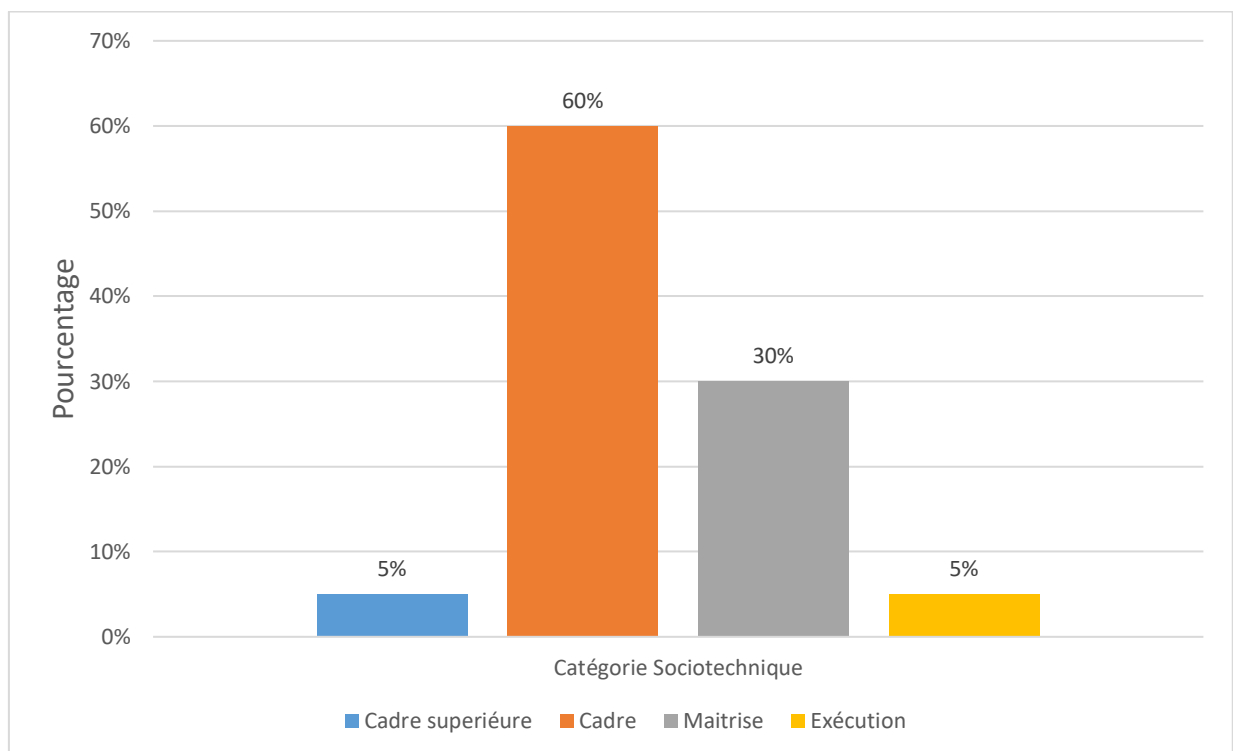
Catégorie socio-technique

Tableau 21 : la répartition de l'échantillon selon le Catégorie socio-technique.

Catégorie	Fréquence	Pourcentage
Cadre supérieure	2	60%
Cadre	24	30%
Maitrise	12	5%
Exécution	2	5%
Total	40	100%

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Figure 6 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon le Catégorie socio-technique.



Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau ci-dessus et le graphique qui représente la répartition de l'échantillon selon le catégorie sociotechnique, il évident que la majorité, soit 60%, concerne les cadres,

Cette catégorie concerne les chefs de service et les administrateurs qui supervisent les exécutants et les maîtres, suivis de la catégorie maîtrise, qui représente 30%, et ce sont les ouvriers d'entretien et les mécaniciens. Cela est naturel étant donné le besoin de telles qualifications pour l'unité. Cela inclut également la catégorie de exécution, qui représente 5 %, et enfin la catégorie des cadres supérieurs, qui ne représente que 5 %. Ce pourcentage s'explique par les exigences élevées de l'entreprise pour accéder à ce poste, qui incluent l'ancienneté et une vaste expérience professionnelle.

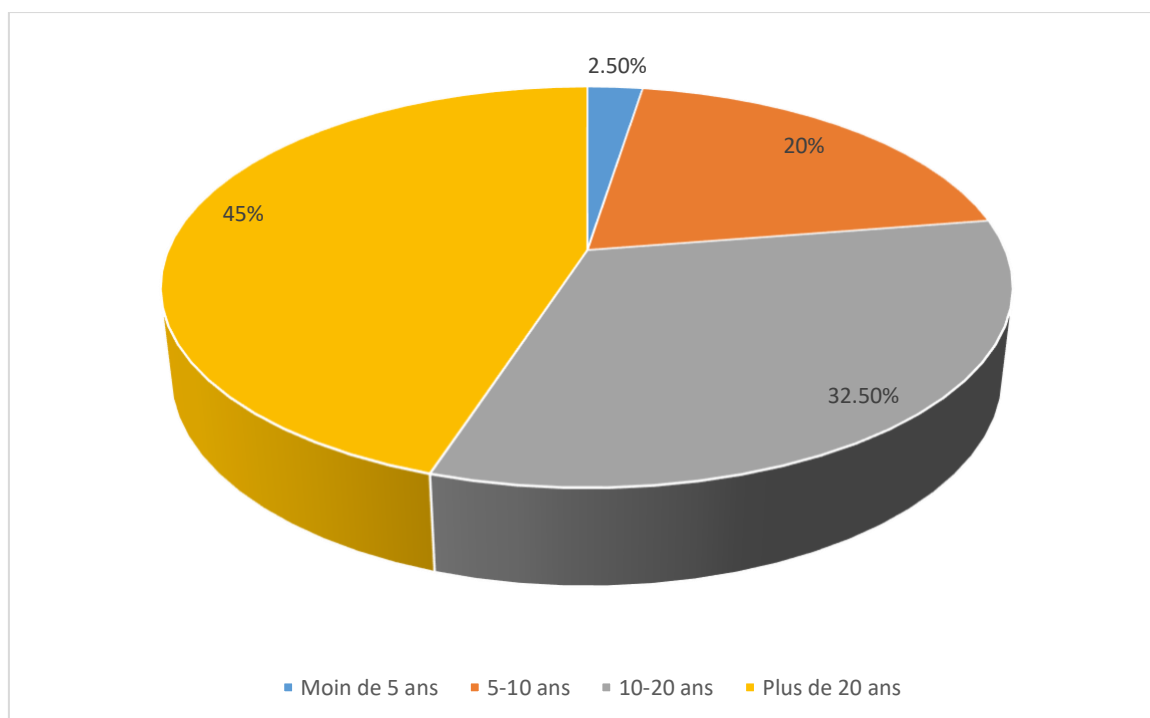
Expérience professionnel

Tableau 22 : la répartition de l'échantillon selon l' expérience professionnel

Expérience professionnel	Fréquence	Pourcentage
Moin de 5 ans	1	2,5%
5-10 ans	8	20%
10-20 ans	13	32,5%
Plus de 20 ans	18	45%
Total	40	100%

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

Figure 7 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon l' expérience professionnel.



D'après le tableau et le graphique ci-dessus, Nous notons le pourcentage le plus élevé, qui représente 45%, pour les travailleurs ayant plus de 20 ans d'expérience, ce qui démontre la capacité de l'institution à retenir ses travailleurs qualifiés, suivi d'un pourcentage de 32,5%, qui représente le pourcentage de travailleurs ayant une expérience entre 10 et 20 ans, et enfin un pourcentage de 20% pour les travailleurs entre 5 et 10 ans, et un pourcentage de 2,5%, qui est dû aux nouveaux travailleurs ayant moins de 5 ans d'expérience.

1.2 Présenter et analysé les données de la partie de qualité de vie au travail :

Dans cette section, nous discuterons des résultats de la première partie du questionnaire à l'aide de a travers les moyennes et l'écart-type pour chaque dimension (Il convient de noter que la logique suivie dans l'interprétation des résultats va du plus grand au plus petit, c'est-à-dire que plus la moyenne est proche de 1, plus le résultat est positif) .

2.2.1 la dimension relations sociale et professionnel

Tableau 23 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension relations sociale et professionnel.

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise.	1	1	5	15	18	4,20	0.939	Vrai ement D'accord	1
	2.5%	2.5%	12.5%	37.5%	45%				
2- Il existe une bonne communication entre les collègues et la hierarchie.	0	4	6	15	15	4,03	0.974	D'accord	2
	0	10%	15%	37.5%	37.5%				
relations sociale et professionnel						4.115	0.957	D'aa cord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 19, nous observons que les moyennes varient entre (4.20 et 4.03), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 4.115 et un écarttype de 0.957. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2^{ème} catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats D'accord.

L'expression numéro 2 (Il existe une bonne communication entre les collègues et la hierarchie.), est en première position avec une moyenne de 4.03 et un écart-type de 0.974, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique que il-y-a une bonne communication dans les different structures de l'entreprise. Et l'expression numéro 01 (Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise.), elle occupe la 1^{ème} place avec une moyenne de 4.20 et un écart type de 0.939, indiquent un résultant de vraiment d'accord, ce qui il-y-a un sens d'appréciation pour le travail fournie.

2.2.2 la dimension contenu de travail

Tableau 24 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension contenu de travail.

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- - Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.	1	3	5	24	18	3,93	0.797	d'accord	2
	7.5%	7.5%	12.5%	60%	20%				
2- Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.	2	4	7	21	6	3,63	1.030	d'accord	2
	5%	10%	17.5%	52%	15%				
contenu de travail						3.78	0.913	D'accord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 20, nous observons que les moyennes varient entre (3.93 et 3.63), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.78 et un écarttype de 0.913. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats de D'accord.

L'expression numéro 2 (Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.) est en première position avec une moyenne de 3.63, et un écart-type de 1.030, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique que il-y-a une autonomie chez les travailleurs qui est suffisant pour organiser les taches. Et l'expression numéro 01 (Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 3.93 et un écart type de 0.797, indiquent un résultant d'accord, ce qui indique la volonté de l'entreprise de donner la chance pour les travailleurs a prouver leur compétences et de donner un sentiment d'utilité a leur travail.

1.2.3 la dimension Environnement physique du travail

Tableau 25 : les moyennes et l'ecart-type pour la dimension Environnement physique du travail

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie)..	0	2	6	20	12	4,05	0.815	Vrai ement d'accord	1
	0	5%	15%	50%	30%				
2- Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.	0	6	9	20	5	3,60	0.900	d'accord	2
	0	15%	22.5%	50%	12.5%				
Environnement physique du travail						3.825	0.857	D'aa cord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 21, nous observons que les moyennes varient entre (4.05 et 3.60), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.825 et un écarttype de 0.857. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats D'accord.

L'expression numéro 2 (Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.) est en première position avec une moyenne de 3.60, et un écart-type de 0.900, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique les équipement mis a la disposition des employés sont suffisants pour bien travailler. Et l'expression numéro 01 (Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 4.05 et un écart type de 0.815, indiquent un résultant de vraiment d'accord, ce qui indique la confortabilité de l'espace de travail en terme d'eclairage, bruit, ergonomie...etc.

2.2.4 la dimension organisation de travail

Tableau 26 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension organisation de travail .

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie	1	4	11	16	8	3,65	1.001	d'accord	2
	2.5%	10%	27%	40%	20%				
2- Les processus de travail sont clairs et bien structurés.	1	3	8	22	6	3,73	0.905	d'accord	2
	2.5%	7.5%	20%	55%	15%				
organisation de travail						3.69	0.953	D'accord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 22, nous observons que les moyennes varient entre (3.65 et 3.73), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.69 et un écart type de 0.953. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats de D'accord. L'expression numéro 1 (Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.) est en première position avec une moyenne de 3.65, et un écart-type de 1.001, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique que la charge de travail est bien distribue raisonnable. Et l'expression numéro 02 (Les processus de travail sont clairs et bien structurés.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 3.73 et un écart type de 0.905, indiquent un résultant d'accord, ce qui indique la clarté et le bonne structuration des processus de travail.

2.2.5 Réalisation et développement professionnel

Tableau 27 : les moyennes et l'ecart-type pour la dimension Réalisation et développement professionnel.

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- J'ai accès à des formations pour développer mes compétences	1	5	6	19	9	3,75	1.032	d'accord	2
	2.5%	12.5%	15%	47.5%	22.5%				
2- Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière..	1	4	7	22	6	3,70	0.939	d'accord	2
	2.5%	10%	17.5%	55%	15%				
Réalisation et développement professionnel.						3.725	0.985	D'accord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 23, nous observons que les moyennes varient entre (3.75 et 3.70), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.725 et un écart type de 0.985. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats de D'accord. L'expression numéro 1 (Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière.) est en première position avec une moyenne de 3.70, et un écart-type de 0.939, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique que l'entreprise offre des opportunités d'evolution de carriere. Et l'expression numéro 02 (J'ai accès à des formations pour développer mes compétences.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 3.75 et un écart type de 1.032, indiquent un résultant d'accord, ce qui indique l'accessibilité a des formations pour mieux developper les compétences des employés .

2.2.6 la dimension Conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Tableau 28 : les moyennes et l'ecart-type pour la dimension Conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle	1	3	9	20	7	3,73	0.933	d'accord	2
	2.5%	7.5%	22.5%	50%	17.5%				
2- Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés).	0	6	11	12	11	3,70	1.043	d'accord	2
	0	15%	27.5%	30%	27.5%				
Conciliation vie professionnelle et vie personnelle						3.715	0.988	D'accord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 24, nous observons que les moyennes varient entre (3.73 et 3.70), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.715 et un écart type de 0.988. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats de D'accord. L'expression numéro 2 (Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés) est en première position avec une moyenne de 3.70, et un écart-type de 1.043, qui signifie un résultat d'accord. Cela indique que l'entreprise prend des mesures de flexibilité concernant les horaires de travail dans les cas exceptionnelles. Et l'expression numéro 01 (Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 3.73 et un écart type de 0.939, indiquent un résultat d'accord, ce qui indique que les travailleurs sont en mesure d'équilibrer leur vie personnelle et professionnelle malgré les heures de travail quotidiennes.

Pour la deuxième partie du questionnaire concernant le bien-être des travailleurs, Nous avons suivi la même approche dans la première partie du questionnaire pour l'interprétation des résultats obtenus.

2.2.7 la dimension Bien-être subjectif (satisfaction/émotions).

Tableau 29 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Bien-être subjectif (satisfaction/émotions).

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.	2	3	5	20	10	3,83	1.059	d'accord	2
	5%	7.5%	12.5%	50%	25%				
2- Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail	2	4	10	18	6	3,55	1.037	d'accord	2
	5%	10%	25%	45%	15%				
Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)..						3.69	1.048	D'accord	2

Source : Elaborer par nous-mêmes à l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 25, nous observons que les moyennes varient entre (3.83 et 3.55), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.69 et un écart type de 1.048. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats de D'accord. L'expression numéro 2 (Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail) est en première position avec une moyenne de 3.55, et un écart-type de 1.037, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique que'il y-a une energie positive en générale dans le lieu de travail, mais 25% aux 10% des participants sont entre neutre et pas d'accord avec cette affirmation. Et l'expression numéro 01 (Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 3.83 et un écart type de 1.059, indiquent un résultant d'accord, ce qui indique que les travailleurs sont ,en generale, satisfait(e) de son role dans l'entreprise, cela nous montre que les travailleurs ont généralement une opinion positive de leur poste au sein de l'entreprise. Malgré quelques plaintes des travailleurs concernant des obstacles administratifs et la pression au travail de temps à autre, les résultats montrent un accord général sur la satisfaction des travailleurs.

2.2.8 la dimension Bien-être physique

Tableau 30 : les moyennes et l'écart-type pour la dimension Bien-être physique.

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d' accord	Resultats
	Pas du tout D'accord (1)	Pas D'accord (2)	Neutre (3)	D'accord (4)	Vraiment D'accord (5)				
1- Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue).	3	6	9	14	8	3,45	1.197	d'accord	2
	7.5%	15%	22.5%	35%	20%				
2- Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels.	2	4	5	18	11	3,80	1.114	d'accord	2
	5%	10%	12.5%	45%	27.5%				
Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)..						3.625	1.155	D'aa cord	2

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 26, nous observons que les moyennes varient entre (3.80 et 3.45), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.625 et un écart type de 1.155. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la 2ème catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats de D'accord. L'expression numéro 02 (Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue)) est en première position avec une moyenne de 3.45, et un écart-type de 1.197, qui signifie un résultat d'accord . Cela indique que'il y-a pas d'impact negatif sur la santé physique des travailleurs, malgré la nature de travail, c'est t-a dire l'entreprise prend aux surieux la santé physique de ses travailleurs, Il convient de noter que l'institution a facilité les démarches d'adhésion des travailleurs à la sécurité sociale, puisqu'elle a attribué un bureau spécial affilié à la CNAS pour assurer la couverture complète des frais de traitement en cas d'accident du travail, Cela confirme les réponses des travailleurs concernant cette affirmation. . Et l'expression numéro 01 (Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels.), elle occupe la 2ème place avec une moyenne de 3.80 et un écart type de 1.114, indiquent un résultant d'accord, ce qui indique que l'entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels, c'est ce que nous avons constaté durant la période de stage, car l'établissement met en place tous les moyens de prévention et de protection

2. Tester la validité des hypothèses

3.1 Test hypothèse secondaire 01 :

H0 : Il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre les relations sociales et professionnel et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre les relations sociales et professionnel et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

Tableau 32 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 1.

La relation entre les variables de l'hypothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Dépendant	Indépendant	R	R ²	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig
Relations sociales et professionnel	Bien-être	0.424	0.180	8.345	0.006	2.678	5.246	0.000

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 28, nous constatons que la valeur F est égale à 8.345 et le niveau de signification est de 0,006, ce qui est inférieur à 0,05. Sur la base de cette échelle utilisée dans l'étude, il existe une relation entre les relations sociales et professionnel , Ce qui nous fait accepter l'hypothèse alternative « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre les relations sociales et professionnel et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO » et rejeté l'hypothèse nulle «Il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre les relations sociales et professionnel des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO ». Le tableau montre également la valeur de R² (0,180), ce qui indique que 18 % de la variation de la valeur de la relations sociale et professionnel peut être expliquée par le bien-être, avec le coefficient de corrélation qui atteint 0.424.

La valeur de B est de 2.678 , ce qui signifie que chaque augmentation d'une unité de relations sociales et professionnel egale une augmentation de 2.678 du bien-etre sociale, la valeur de T de 5.246 et le sig de 0.000 indique la signification statistique de l'impact.

2.2 Test hyphothèse secondaire 2 :

H0 : Il n'y pas un impact significatif statistiquement entre Contenu de travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre Contenu de travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

Tableau 33 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 2.

La rélation entre les variables de l'hypothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Dépendant	Indépendant	R	R ²	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig
Contenu de travail	Bien-être	0.398	0.158	7.138	0.011	2.387	4.470	0.011

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 29, nous remarquons que la valeur F est égale à 7.138 et la valeur Sig est de 0,011, ce qui est supérieur à 0,05, Cela nous amène à accepter nulle accepter l'hypothèse nulle : « Il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre Contenu de travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO », et rejeté l'hypothèse alternative : « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre Contenu de travail l et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO ».

2.3 Test hypothèse secondaire 3 :

Tableau 34 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 3.

H0 : Il n'y pas un impact significatif statistiquement entre l'environnement physique du travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement entre l'environnement physique du travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

La rélation entre les variables de l'hypothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		

Dépendant	Indépendant	R	R ²	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig
Environnement physique de travail	Bien-etre	0.276	0.076	3.131	0.085	2.995	6.212	0.085

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 30, nous remarquons que la valeur F est égale à 3.131 et la valeur Sig est de 0,085, ce qui est supérieur à 0,05, Cela nous amène à accepter nulle accepter l'hypothèse nulle : «Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre l'environnement physique du travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.», et rejeté l'hypothèse alternative : « Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre l'environnement physique du travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.».

3.4 Test hypothèse secondaire 4 :

Tableau 35 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 4.

H0 : Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre l'organisation de travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre l'organisation de travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

La relation entre les variables de l'hyphothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Dépendant	Indépendant	R	R ²	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig
Organisation de travail	Bien-etre	0.583	0.340	19.575	0.000	1.639	3.444	0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 31, nous remarquons que la valeur F est égale à 19.575 et la valeur Sig est inférieure à 0.000, ce qui est inférieure à 0,05, Cela nous amène à accepter l'hypothèse alternative : «Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'organisation de travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO..», et rejeté l'hypothèse nulle : « Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'environnement physique du travail et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.»,

Le tableau montre également la valeur de R^2 (0,340), ce qui indique que 34 % de la variation de la valeur de l'organisation de travail peut être expliquée par le bien-etre , avec un niveau de corrélation de 0.583 entre les 2 variables.

La valeur de B est de 1.639, ce qui signifie que chaque augmentation d'une unité de relations sociales et professionnel egale une augmentation de 1.639 du bien-etre, la valeur de T de 3.444 et le niveau de sig (< 0.001) prouver la signification statistique de l'impact.

3.5 Test hypothèse secondaire 5 :

Tableau 36 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 5.

H0 : Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre Réalisation et développement professionnel des travailleurs et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre Réalisation et développement professionnel et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

La relation entre les variables de l'hypothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Dépendant	Indépendant	R	R^2	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig
Réalisation et développement professionnel	Bien-etre	0.459	0.211	10.146	0.003	1.973	3.487	0.001

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 32, nous constatons que la valeur F est égale à 10.146 et le niveau de signification est de 0,003, ce qui est inférieur à 0,05. Sur la base de cette échelle utilisée dans l'étude, il existe une relation entre Réalisation et développement professionnel et le bien-etre , Ce qui nous fait accepter l'hypothèse alternative « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de significatif

inférieur ou égale 0.05 entre les réalisation et développement t professionnel et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO » et rejeté l'hypothèse nulle «Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre Réalisation et développement professionnel et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO». Le tableau montre également la valeur de R^2 (0,211), ce qui indique que 21 % de la variation de la valeur de la réalisation et développement professionnel peut être expliquée par le bien-etre , avec un niveau de corrélation de 0.459.

La valeur de B est de 1.973, ce qui signifie que chaque augmentation d'une unité de réalisation et développement professionnel egale une augmentation de 1. 973 du bien-etre subjectif, la valeur de T (3.487) et le sig (0.001) qui indiquer la signification statistique de l'impact.

3.6 Test hypothèse secondaire 6 :

Tableau 37 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse numéro 6.

H0 : Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

La relation entre les variables de l'hypothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Dépendant	Indépendant	R	R^2	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig

Conciliation vie professionnell e et vie personnelle	Bien-etre	0.649	0.421	27.61 0	0.000	1.370	2.990	0.005
---	------------------	--------------	--------------	--------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 33, nous constatons que la valeur F est égale à 27.610 et le niveau de signification est de 0,000, ce qui est inférieur à 0,05. Sur la base de cette échelle utilisée dans l'étude, il existe une relation entre Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et le bien-etre, Ce qui nous fait accepter l'hypothèse alternative « : Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.» et rejeté l'hypothèse nulle «Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre Réalisation et développement professionnel et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO».

Le tableau montre également la valeur de R^2 (0,421), ce qui indique que 42.10 % de la variation de la valeur de la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle peut être expliquée par le bien-etre , avec un niveau de corrélation éstimer a 0.649.

La valeur de B est de 1,370, ce qui signifie que chaque augmentation d'une unité de réalisation et developpement professionnel egale une augmentation de 1.370 du bien-etre , avec la valeur de T de 2.990 et le sig de 0.005 qui indiquer la signification statistique de l'impact.

3.7 Test hypothèse principale :

Tableau 38 : présenter les résultats de l'analyse de régression lineaire simple pour l'hypothèse principale.

H0 : : Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la QVT et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

H1 : Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la QVT et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

La relation entre les variables de l'hypothèse		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Dépendant	Indépendant	R	R ²	F	Sig	Coefficient De régression	T	Sig
La qualité de vie au travail	Bien-etre des travailleurs	0.665	0.443	30.195	.000	2.174	7.117	.000

Source : Elaborer par nous-meme a l'aide des résultats SPSS.

D'après le tableau numéro 34, nous constatons que la valeur F est égale à 30.195 et le niveau de signification est de 0,000, ce qui est inférieur à 0,05. Sur la base de cette échelle utilisée dans l'étude, il existe une relation entre la qualité de vie au travail et le bien-etre des travailleurs, Ce qui nous fait accepter l'hypothèse alternative « Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la QVT et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO » et rejeté l'hypothèse nulle «Il n'y pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale a 0.05 entre la QVT et le bien-etre des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO »

Le tableau montre également la valeur de R² (0,443), ce qui indique que 44.30 % de la variation de la valeur de la qualité de vie au travail peut être expliquée par le bien-etre des travailleurs, avec un niveau de corrélation estimé a 0.665.

La valeur de B est de 2.174 , ce qui signifie que chaque augmentation d'une unité de la QVT egale une augmentation de 2.174 du bien-etre des travailleurs, et la valeur de T de 7.117 et le sig de 0.000 qui indiquer la signification statistique de l'impact.

3. Présentation des résultats

Remarque : Le choix d'inverser l'échelle de Likert (c'est-à-dire attribuer la valeur 1 à « Tout à fait d'accord » et 5 à « Pas du tout d'accord ») a été motivé par le souci de s'adapter aux habitudes culturelles et linguistiques des répondants, où un accord est souvent associé à des valeurs faibles. Cette inversion visait à réduire les biais de réponse et à faciliter la compréhension des items pour les participants, tout en assurant une cohérence dans le traitement des données et la fiabilité des résultats statistiques. À travers les résultats obtenus à partir de l'analyse des réponses, nous constatons que dans la première dimension, qui est liée aux relations sociales et professionnelles, nous avons obtenu

une moyenne de 1.89, Il s'agit d'une communication efficace entre les travailleurs, et certains travailleurs s'opposent à la question qui parle d'appréciation au sein du travail. Quant à la deuxième dimension liée au contenu du travail, nous constatons une réponse positive avec des confirmations concernant les opportunités de développement professionnel et d'autonomie dans l'organisation des tâches dans l'entreprise Naftal. Quant à la troisième dimension liée à l'environnement physique de travail, nous avons montré précédemment qu'il n'y a pas de relation entre cette dimension et la dimension du bien-être matériel, et nous avons enregistré une moyenne de 2,17, ce qui montre Ce qui démontre l'intérêt de Naftal pour le bon déroulement du travail quotidien en fournissant tous les moyens garantissant le confort physique des travailleurs afin d'améliorer la productivité. Nous avons également constaté la présence de tous les équipements de sécurité, de prévention et de sûreté pour les mécaniciens, avec la fourniture de soins médicaux au sein de l'entreprise. En ce qui concerne la dimension organisation du travail, nous avons également enregistré des résultats positifs concernant nos enquêtes sur la répartition rationnelle de la charge de travail, car la plupart des travailleurs voient que leur charge de travail est rationnelle et les procédures sont claires, Nous avons expliqué cela dans l'aspect théorique, car la clarté des instructions et la répartition équitable de la charge de travail rendent le travailleur en harmonie et en acceptation de son rôle dans l'entreprise, ce qui donne au travailleur un espace de créativité dans le travail. C'est ce à quoi répond le modèle Karasek (Karasek, 1979) qui traite du sujet du sens du travail, En ce qui concerne la dimension de la réussite et le développement professionnel, selon les résultats et nos observations durant la période de stage, il existe des opportunités de formation disponibles pour tous les travailleurs qui souhaitent améliorer leurs compétences. Quant à la sixième dimension, qui est la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, il y a une sorte de décalage dans les résultats, car nous avons découvert un manque de procédures d'horaires de travail flexibles, car l'entreprise ne fournit pas de procédures de travail à distance pour les administrateurs, mais elle fournit des horaires de travail flexibles pendant des périodes spéciales (comme la période de covid), Mais en général, l'opinion des travailleurs sur leurs horaires de travail ne les empêche pas de concilier leur vie privée et professionnelle. En ce qui concerne les dimensions du bien-être des travailleurs, nous avons constaté des taux variant entre 2.08 et 2.37, cela signifie que les travailleurs étaient quelque peu d'accord avec les questions sur la satisfaction au travail et les incitations matérielles et psychologiques, car nous constatons un accord général avec l'affirmation concernant la dimension du bien-être subjectif, qui traite de la motivation et de la satisfaction au travail, mais il existe des opinions différentes concernant le bien-être

matériel, car certains travailleurs pensent que travailler chez Naftal pendant toutes ces années a réellement affecté leur santé physique. Nous avons également reçu des témoignages de travailleurs pendant la période de stage concernant la charge physique qui affecte les travailleurs après avoir travaillé plusieurs années dans la même entreprise. En ce qui concerne la dimension du bien-être social, nous remarquons que les répondants sont d'accord avec l'affirmation concernant l'atmosphère de coopération et de fraternité entre les travailleurs, et c'est ce que nous avons constaté en raison du lien social qui s'est formé entre les différents travailleurs au cours des années où ils ont travaillé au sein de l'organisation, et aussi de la présence d'un grand pourcentage de travailleurs qui ont travaillé plus de cinq ans au sein de l'entreprise.

4.1 Discussion les hypothèse de l'étude avec la revue littérature :

Les hypothèses seront discutées sur la base des résultats que nous avons obtenus de l'étude de la relation entre la qualité de vie professionnelle et le bien-être des travailleurs, où nous avons identifié 7 hypothèses comme suit :

- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre les relations sociales et professionnelles des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.
- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre le contenu de travail et le bien-être subjectif des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.
- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'environnement physique du travail et le bien-être physique des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.
- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'organisation de travail et le bien-être subjectif des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.
- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la réalisation et développement professionnel des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.
- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la conciliation vie professionnelle et vie personnelle des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.
- Il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la qualité de vie au travail et le bien-être des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

Concernant la première hypothèse secondaire, nous avons conclu qu'il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre les relations sociales et professionnelles des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO., Ce qui nous amène à accepter l'hypothèse alternative. Cela confirme, selon les répondants et l'échantillon de recherche, qu'il y a une relation entre les relations sociales et professionnelles et le bien-être social, Cela est cohérent avec ce que nous avons discuté dans l'aspect théorique., comme le rapport de Eurofound (Eurofound, 2020) et le rapport de L'ANACT et les études de (Mohammadi, 2017), Ce qui montre que les relations sociales et professionnelles affectent le bien-être des travailleurs.

Quant à la deuxième hypothèse secondaire, nous avons conclu qu'il y a pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre le contenu de travail et le bien-être subjectif des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO.

Ce qui signifie que nous acceptons l'hypothèse nulle, Autrement dit, il existe d'autres facteurs qui affectent le bien-être subjectif du travailleur, en plus du contenu du travail, Cela contredit ce que nous avons proposé dans l'aspect théorique comme les travaux d'Amabile et Kramer (Amabile, 2011) et l'impact de small wins sur la motivation, et le modèle de Karasek (Karasek, 1979) et le modèle de Hackman (Hackman, 1976), qui montrent l'impact de l'aspect de motivation et le sens de travail sur le bien-être des travailleurs, Puisque nous parlons de bien-être subjectif, nous pouvons l'expliquer en termes de la façon dont les travailleurs de NAFTAL pensent à leur opinion sur le sens et le contenu du travail qu'ils font.

Pour la troisième hypothèse secondaire, nous avons conclu qu'il y a pas un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'environnement physique du travail et le bien-être physique des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO, ce qui signifie que nous acceptons l'hypothèse nulle, Autrement dit, il existe d'autres facteurs qui affectent le bien-être physique du travailleur, en plus de l'environnement physique de travail, Bien qu'il existe des études telles que Nielsen (Karina Nielsen, 2017) Ce qui montre l'impact des espaces de travail sur le bien-être, cependant, la raison de l'absence de relation est due aux effets secondaires sur la santé des travailleurs qui ont travaillé pendant une longue période chez Naftal, car malgré le fait que l'entreprise fournisse un équipement complet de sécurité, de sûreté et de confort sur le lieu de travail, la nature du travail dans l'unité de maintenance pendant de longues périodes affecte la santé des travailleurs de maintenance au fil du temps, contrairement aux travailleurs de la direction, La raison peut également être liée à l'état de

santé des travailleurs en raison de leur routine quotidienne.

Pour la 4^{ème} hypothèse secondaire, nous avons conclu qu'il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre l'organisation de travail et le bien-être subjectif des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO, c'est-à-dire que l'hypothèse alternative est valide. Cela signifie que l'organisation du travail a un impact sur le bien-être des travailleurs, car la répartition équitable des tâches et la clarté du processus de travail contribuent à réduire le stress et la pression sur les travailleurs, ce qui contribue à améliorer le sentiment du travailleur à l'égard de son travail et à créer ainsi un environnement de travail approprié. (Danna & Griffin, 1999)

Pour la 5^{ème} hypothèse secondaire, nous avons conclu qu'il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la réalisation et développement professionnel et le bien-être subjectif des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO, c'est-à-dire que l'hypothèse alternative est valide, cela signifie que la réalisation et développement professionnel a un impact sur le bien-être des travailleurs. Cela est dû au rôle du développement professionnel et de la formation pour répondre aux besoins des travailleurs en termes de perspectives de carrière et de compétences, et pour prendre en compte tous les aspects de la qualité de vie du travailleur. Les travailleurs hautement qualifiés voudront rester, augmentant ainsi le pourcentage de rétention des talents, en raison de l'amélioration du bien-être des travailleurs. C'est ce que des chercheurs comme (Mohammadi, 2017) et (Emilie Bourdu, 2016) expliquent bien dans leur recherches.

Pour la 6^{ème} hypothèse, nous avons conclu qu'il existe un impact significatif statistiquement inférieure ou égale à 0.05 entre la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et le bien-être subjectif des travailleurs au sein de NAFTAL UNMO, c'est-à-dire que l'hypothèse alternative est valide, cela signifie que la Conciliation vie professionnelle et vie personnelle a un impact sur le bien-être des travailleurs. Dans cette dimension, nous avons abordé les horaires de travail et leur compatibilité avec les responsabilités des travailleurs en dehors de leur lieu de travail (*work life balance*). Comme nous l'avons expliqué dans l'aspect pratique, selon les études précédentes que nous avons abordées (Eurofound, 2020) (Interprofessionnel, 2017), il existe une influence entre des horaires de travail rationnels et un meilleur bien-être des travailleurs, sur d'autres facteurs que les gestionnaires doivent prendre en considération.

D'après ce qui précède, il nous apparaît clairement qu'un environnement de travail qui offre une qualité de vie respectable affecte le bien-être des travailleurs de la société NAFTAL UNMO, ce qui motive les travailleurs à donner davantage à l'organisation et incite également

les travailleurs à rester dans l'entreprise pendant une période plus longue. C'est ainsi que nous avons expliqué son impact positif sur l'entreprise et les travailleurs dans les analyses et hypothèses précédentes.

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous analysons et discutons les résultats d'une étude de terrain que nous avons menée chez NAFTAL UNMO, où nous avons démontré l'impact de la qualité de vie au travail sur le bien-être des travailleurs.

Après avoir présenté et analysé les résultats du questionnaire à l'aide de SPSS V.30, nous pouvons prouver qu'une qualité de vie appropriée au travail a un impact positif sur l'amélioration du bien-être des travailleurs au sein de la société NAFTAL SPA.

CONCLUSION

Dans cette étude, nous avons cherché à connaître tous les aspects et concepts liés à la qualité de vie au travail et avons également étudié son impact sur le bien-être des travailleurs au sein de la société NAFTAL UNMO à travers 3 chapitres.

Dans le premier chapitre, nous avons abordé certains aspects théoriques de la recherche en présentant des études antérieures afin d'étudier la relation entre les deux variables, à savoir la qualité de vie professionnelle et le bien-être des travailleurs. Ces études ont prouvé que les aspects de la qualité de vie au travail ont un impact positif sur le bien-être des travailleurs et créent un environnement de travail plus motivant. Ensuite, nous avons abordé la qualité de vie au travail, en mentionnant les différentes conceptions de ce terme, ainsi que ses étapes de développement et ses débuts, en soulignant ses principaux aspects mentionnés par les chercheurs et ses déterminants. Nous avons ensuite abordé le concept de bien-être des travailleurs, en définissant les types de bien-être et leur relation avec la qualité de vie au travail. Enfin, nous avons mentionné les différentes dimensions du bien-être au travail et les déterminants de ce concept.

Pour répondre à la problématique que nous avons posée précédemment, nous avons préparé un deuxième chapitre, qui aborde l'aspect méthodologique de l'étude. Nous avons d'abord déterminé le positionnement épistémologique et la méthode de recherche de l'étude, ainsi que les différents moyens et outils de collecte d'informations et l'échelle de mesure utilisée. Ensuite, nous avons examiné les différentes dimensions de l'étude, la population concernée par l'étude et l'échantillon utilisé dans l'analyse. Enfin, nous avons présenté l'institution où le stage a eu lieu, en fournissant une brève introduction à l'entreprise, son histoire, ses principales activités et sa structure administrative.

Et enfin, dans le troisième chapitre consacré à l'analyse et à la discussion des résultats, nous avons étudié la crédibilité de l'outil de recherche à travers des preuves statistiques. Ensuite, nous avons présenté les résultats du questionnaire, en commençant par révéler les caractéristiques personnelles de l'échantillon de l'étude. L'analyse a montré que la majorité des travailleurs sont des hommes, et que tous les travailleurs âgés occupent un poste de cadre ou de maîtrise. Ensuite, nous avons analysé les résultats de l'étude en utilisant les méthodes statistiques appropriées, puis nous avons étudié la relation ou l'impact entre les dimensions et les aspects de la qualité de vie au travail et les formes de bien-être des travailleurs. Enfin, les résultats ont montré que tout changement positif dans la qualité de vie au travail entraîne

un changement positif dans le bien-être des travailleurs.

Les recommandations :

- Encourager les anciens employés de l'entreprise à prendre soin de leur santé et à respecter les mesures de prévention.
- Promouvoir la culture de la qualité de vie au travail et l'importance du bien-être pour les travailleurs et son impact sur l'entreprise.
- Donner un sens plus profond au travail.
- Faciliter aux jeunes compétents l'accès à des postes de travail adaptés à leurs compétences et à leurs énergies, en tenant compte de tous les aspects de la motivation.
- Accorder plus de flexibilité aux horaires de travail au sein de l'entreprise, afin de donner plus de temps aux employés pour se consacrer à leur vie personnelle et ainsi les inciter à rester et à contribuer davantage à l'entreprise.
- L'équilibre entre le système de sanctions et de récompenses, ce qui permet au travailleur de connaître les limites de son pouvoir et d'apprécier ses efforts, contribuant ainsi à améliorer sa performance.

Extension :

Après avoir présenté les points principaux de notre étude, nous pouvons dire que ce que nous avons atteint dans cette recherche peut être enrichi et approfondi davantage à travers des études futures, car le sujet de la qualité de vie au travail est encore récent et il existe encore des études en cours dans ce contexte. C'est pourquoi nous allons présenter les titres les plus pertinents liés à notre sujet, que nous pensons apporter une contribution scientifique importante au sujet :

- L'effet de l'équilibre dans le système des incitations et des punitions sur

l'augmentation de la productivité des travailleurs.

- Stratégies pour améliorer la qualité de vie professionnelle dans les institutions industrielles.
- Analyse des politiques de bien-être professionnel et leur rôle dans l'amélioration de la productivité.
- L'impact des risques physiques et psychosociaux sur le bien-être des travailleurs et la qualité de vie au travail.
- Intégration travail-vie personnelle vs équilibre travail-vie personnelle : une analyse comparative.

REFERENCES
BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages

1. Denzin, N. K. (2005). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage publications.
2. EE, L. (1986). *Hight-involvement management. Participative strategies for improving organizational performance*. san francisco .
3. EE, L. (2017). *talent management : Principles and practices for the new world of work*. san francisco.
4. Emilie Bourdu, M.-m. P. (2016). *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. refonder les organisations du travail*. paris: Presses des mines.
5. Franck Brillet, I. S. (2017). *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*. france: Management sup.
6. Miles, M. B. (2013). *Analyse des doneés qualitative* . Edition LAMMARE.
7. Quivy, R. &. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod.
8. Van der Maren, J.-M. (2016). Méthodes de recherche pour l'éducation. *De Boeck Supérieur.*, 134.
9. Wheatley, D. (2022). *Well-Being and the Quality of Working Lives*. Cheltenham UK: Edward Elgar.

Articles :

1. Arnold B. Bakker, E. D. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.
2. Bellet, P. S. (2023). La recherche par méthodes mixtes à l'ère du numérique en Sciences Humaines et Sociales. *LHUMAINE*, (3), 3.

3. Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 372-373.
4. Christine A Grant, L. M. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee relations* , 1371-1389.
5. Daniels, K. W. (2017). Well-being and the social environment of work: A systematic review of intervention studies. *International journal of environmental research and public health*, 14.
6. Danna, K. &, & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *journal of management* , 357-384.
7. De Neve, J.-E. W. (2023). Measuring Workplace Wellbeing. *University of Oxford Wellbeing Research Centre Working Paper* , 7.
8. Dong, J. &. (2022). A Multicriteria Approach for Measuring Employee Well-Being. *Frontiers in psychology*.
9. Eurofound. (2020). *Working conditions and quality of life*. Publications Office of the European Union.
10. gershon RR, S. P. (2007). Organizational climate and nurse health outcomes in the united states: a systematic review. *industrial health* , 622-636.
11. Hackman, J. R. (1976). "Motivation through the design of work. *Organizational Behavior and Human Performance*., 250-279.
12. J. Winslow, C. E. (2019). Development of a Measure of Informal Workplace Social Interactions. *Frontiers in psychology*.
13. Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
14. Karina Nielsen, M. B. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & stress* , 31(2) , 101-120.

15. Miles, M. B. (2013). *Analyse des données qualitatives*. Edition LAMMARE.
16. Mohammadi, H. T. (2017). An Investigation of Factors Affecting the Employees' Quality of Work Life and Assessment of the Status of These Factors. *Business and Management Studies*.
17. Nadler, D. A. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
18. Najmeh Rabanipour, H. (2019). Demographic, Life Style and Job-Related Determinants of Quality of Life of Industrial Manufacturing Employees: An Application of Multilevel Latent Class Regression on a Large Cross-Sectional Study. *Ethiop J Health Sci*, 848.
19. Sharif Mollah, M. A. (2015). A Critical Analysis of Employee Job Satisfaction: A Case Study of. *European Journal of Business and Management*.

Thèses:

1. Amabile, T. M. (2011). The Progress Principle: Using Small. *Harvard Business*.
2. Ménard, J. (2008). Authenticité et bien-être au travail , Etude auprès de gestionnaires. *Thèse Université de Montréal*, 11.
3. Sim, M. (2019). Influence of employee well-being on workplace injuries: A study of safety climate as a potential mediator. *The University of Waikato*.

Sites internet :

1. Better Life Index. (2011). *OECD Better Life Index*. Consulté le 03 12, 2025, sur OECD Better Life Index: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/#/11111111111>
2. Interprofessionnel, A. N. (2017, march 3). *legifrance*. Récupéré sur www.legifrance.gouv.fr: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000034898392?init=true&page=1&query=definition+de+la+qualit%C3%A9+de+vie+au+travail&searchField=ALL&tab_selection=all

3. World happiness report. (2012). *About, world happiness report*. Consulté le 03 12, 2025, sur world happiness report: <https://worldhappiness.report/about/>

ANNEXE

Annexe 1



Questionnaire

Pour préparer une thèse intitulée : La qualité de vie au travail
et son impact sur le bien etre des travailleurs.

Afin de compléter notre mémoire de fin d'études et d'obtenir un master en gestion des ressources humaines à l'École Nationale Supérieure de Management de kolea , nous avons préparé ce questionnaire pour confirmer ou infirmer nos hypothèses.

Afin d'obtenir des résultats fiables, nous comptons sur votre compréhension et votre soutien, et nous vous demandons de répondre de manière objective tout en garantissant la confidentialité de votre identité.

Nous vous remercions d'avance pour votre coopération et votre aide précieuse.

Salutations , HAFIANE Mahieddine

Informations Générale :

Sexe :

☐

femme

☐

homme

Age :

☐

40+

☐

40-30

☐

25-30

☐

-25

Catégorie socio-technique :

Execution

☐

Maitrise

☐

Cadre

☐

Cadre superieure

☐

Expérience professionnel (années) :

+20

☐

20-10

☐

10-5 ans

☐

Moin de 5 ans

Questions	1-Vraiment D'accord	2-D'accord	3-Neutre	4-Pas d'accord	5- Vraiment pas d'accord
Axe 1 : La qualité de vie au travail					
1-Relations sociales et professionnelles					
1-Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise.					
2-Il existe une bonne communication entre les collègues et la hierarchie.					
2-Contenu du travail					
3- Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.					
4- Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.					
3-Environnement physique du travail					
5- Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).					
6-Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.					
4-Organisation du travail					
6-Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.					
7-Les processus de travail sont clairs et bien structurés.					

5-Réalisation et développement professionnel

8-J'ai accès à des formations pour développer mes compétences..					
9-Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière.					

6- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

10- Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle.					
11-Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés).					

Axe 2 : le bien-être des travailleurs

Bien-être subjectif (satisfaction/émotions)

12-Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.					
13-Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail.					

Bien-être physique

14- Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue).					
15- Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels.					

Bien-être social

17- L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative.					
---	--	--	--	--	--

Annexe 2

Statistiques de fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,905	17

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,862	12

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,868	5

Relation sociale et professionnel

Corrélations

			Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise	Il existe une bonne communication entre les collègues et la hierarchie.
Rho de Spearman	Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise	Coefficient de corrélation	1,000	,432**
		Sig. (bilatérale)	.	,005
		N	40	40
	Il existe une bonne communication entre les collègues et la hierarchie.	Coefficient de corrélation	,432**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,005	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.	Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.
Rho de Spearman	Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.	Coefficient de corrélation	1,000	,681**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001
		N	40	40
	Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.	Coefficient de corrélation	,681**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).
Environnement physique au travail

Corrélations

			Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).	Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.
Rho de Spearman	Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).	Coefficient de corrélation	1,000	,417**
		Sig. (bilatérale)	.	,007
		N	40	40
	Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.	Coefficient de corrélation	,417**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,007	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.	Les processus de travail sont clairs et bien structurés
Rho de Spearman	Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.	Coefficient de corrélation	1,000	,523**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001
		N	40	40
	Les processus de travail sont clairs et bien structurés	Coefficient de corrélation	,523**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			J'ai accès à des formations pour développer mes compétence s..	Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière.
Rho de Spearman	J'ai accès à des formations pour développer mes compétences..	Coefficient de corrélation	1,000	,654**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001
		N	40	40
	Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière.	Coefficient de corrélation	,654**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			Mes heures de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle	Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, heures aménagées).
Rho de Spearman	Mes heures de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle	Coefficient de corrélation	1,000	,568**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001
		N	40	40
	Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, heures aménagées).	Coefficient de corrélation	,568**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Bien être subjectif

Corrélations

			Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.	Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail.
Rho de Spearman	Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.	Coefficient de corrélation	1,000	,609**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001
		N	40	40
	Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail.	Coefficient de corrélation	,609**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	.
		N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

			Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue).	Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels.	L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative.
Rho de Spearman	Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue).	Coefficient de corrélation	1,000	,707**	,701**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001	<,001
		N	40	40	40
	Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels.	Coefficient de corrélation	,707**	1,000	,563**
		Sig. (bilatérale)	<,001	.	<,001
		N	40	40	40
	L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative.	Coefficient de corrélation	,701**	,563**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	.
		N	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Sexe

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	male	37	92,5	92,5	92,5
	female	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Age

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	entre 25 et 30 ans	2	5,0	5,0	5,0
	entre 30 et 40 ans	9	22,5	22,5	27,5
	plus de 40 ans	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

catégorie sociotechnique

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	cadre supérieure	2	5,0	5,0	5,0
	cadre	24	60,0	60,0	65,0
	maitrise	12	30,0	30,0	95,0
	exécution	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Experience professionnelle

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins de 5 ans	1	2,5	2,5	2,5
	entre 5 et 10 ans	8	20,0	20,0	22,5
	entre 10 et 20 ans	13	32,5	32,5	55,0
	plus de 20 ans	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Statistiques de régression linear simple

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,472 ^a	,223	,181	,879

a. Prédicteurs : (Constante), Il existe une bonne communication entre les collègues et la hiérarchie., Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	8,187	2	4,093	5,298	,009 ^b
	de Student	28,588	37	,773		
	Total	36,775	39			

a. Variable dépendante : L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative.

b. Prédicteurs : (Constante), Il existe une bonne communication entre les collègues et la hiérarchie., Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
		B	Erreur standard	Bêta	
1	(Constante)	1,067	,353		3,026
	Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise	,106	,170	,103	,625
	Il existe une bonne communication entre les collègues et la hiérarchie.	,414	,164	,415	2,524

a. Variable dépendante : L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,364 ^a	,133	,086	1,40392

a. Prédicteurs : (Constante), Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches., Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,173	2	5,586	2,834	,072 ^b
	de Student	72,927	37	1,971		
	Total	84,100	39			

a. Variable dépendante : bien etre subjectif

b. Prédicteurs : (Constante), Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches., Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,171	,642		3,381	,002
	Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.	-,007	,403	-,004	-,018	,986
	Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.	,524	,312	,367	1,678	,102

a. Variable dépendante : bien etre subjectif

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,364 ^a	,132	,086	1,56605

a. Prédicteurs : (Constante), Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler., Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	13,857	2	6,929	2,825	,072 ^b
	de Student	90,743	37	2,453		
	Total	104,600	39			

a. Variable dépendante : Bien être physique

b. Prédicteurs : (Constante), Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler., Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,103	,788		2,668	,011
	Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).	,681	,344	,339	1,978	,055
	Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.	,091	,312	,050	,293	,771

a. Variable dépendante : Bien être physique

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,610 ^a	,372	,338	1,19493

a. Prédicteurs : (Constante), Les processus de travail sont clairs et bien structurés, Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	31,269	2	15,635	10,950	<,001 ^b
	de Student	52,831	37	1,428		
	Total	84,100	39			

a. Variable dépendante : bien être subjectif

b. Prédicteurs : (Constante), Les processus de travail sont clairs et bien structurés, Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,185	,554		2,138	,039
	Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.	-,040	,238	-,027	-,167	,868
	Les processus de travail sont clairs et bien structurés	1,015	,264	,626	3,848	<,001

a. Variable dépendante : bien être subjectif

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,500 ^a	,250	,209	1,30597

a. Prédicteurs : (Constante), Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière., J'ai accès à des formations pour développer mes compétences..

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	20,994	2	10,497	6,155	,005 ^b
	de Student	63,106	37	1,706		
	Total	84,100	39			

a. Variable dépendante : bien être subjectif

b. Prédicteurs : (Constante), Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière., J'ai accès à des formations pour développer mes compétences..

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,770	,561		3,157	,003
	J'ai accès à des formations pour développer mes compétences..	,682	,316	,479	2,156	,038
	Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière.	,041	,347	,026	,119	,906

a. Variable dépendante : bien être subjectif

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,599 ^a	,359	,325	1,20691

a. Prédicteurs : (Constante), Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés)., Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	30,205	2	15,103	10,368	<,001 ^b
	de Student	53,895	37	1,457		
	Total	84,100	39			

a. Variable dépendante : bien être subjectif

b. Prédicteurs : (Constante), Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés)., Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,376	,543		2,533	,016
	Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle	,080	,252	,051	,317	,753
	Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés).	,801	,226	,569	3,546	,001

a. Variable dépendante : bien être subjectif

Je me sens apprécié pour le travail que je fais au sein de l'entreprise

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	18	45,0	45,0	45,0
	d'accord	15	37,5	37,5	82,5
	neutre	5	12,5	12,5	95,0
	pas d'accord	1	2,5	2,5	97,5
	pas du tout d'accord	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Travailler pour NAFTAL me donne l'opportunité d'utiliser mes compétences et de me sentir utile.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	8	20,0	20,0	20,0
	d'accord	24	60,0	60,0	80,0
	neutre	5	12,5	12,5	92,5
	pas d'accord	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Il existe une bonne communication entre les collègues et la hiérarchie.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	15	37,5	37,5	37,5
	d'accord	15	37,5	37,5	75,0
	neutre	6	15,0	15,0	90,0
	pas d'accord	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mes tâches.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	6	15,0	15,0	15,0
	d'accord	21	52,5	52,5	67,5
	neutre	7	17,5	17,5	85,0
	pas d'accord	4	10,0	10,0	95,0
	pas du tout d'accord	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Mon espace de travail est confortable et adapté (éclairage, bruit, ergonomie).

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	12	30,0	30,0	30,0
	d'accord	20	50,0	50,0	80,0
	neutre	6	15,0	15,0	95,0
	pas d'accord	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Les équipements mis à ma disposition sont suffisants pour bien travailler.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	5	12,5	12,5	12,5
	d'accord	20	50,0	50,0	62,5
	neutre	9	22,5	22,5	85,0
	pas d'accord	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Ma charge de travail est raisonnable et bien répartie.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	8	20,0	20,0	20,0
	d'accord	16	40,0	40,0	60,0
	neutre	11	27,5	27,5	87,5
	pas d'accord	4	10,0	10,0	97,5
	pas du tout d'accord	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Les processus de travail sont clairs et bien structurés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	6	15,0	15,0	15,0
	d'accord	22	55,0	55,0	70,0
	neutre	8	20,0	20,0	90,0
	pas d'accord	3	7,5	7,5	97,5
	pas du tout d'accord	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

J'ai accès à des formations pour développer mes compétences..

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	9	22,5	22,5	22,5
	d'accord	19	47,5	47,5	70,0
	neutre	6	15,0	15,0	85,0
	pas d'accord	5	12,5	12,5	97,5
	pas du tout d'accord	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Mon entreprise offre des opportunités d'évolution de carrière.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	6	15,0	15,0	15,0
	d'accord	22	55,0	55,0	70,0
	neutre	7	17,5	17,5	87,5
	pas d'accord	4	10,0	10,0	97,5
	pas du tout d'accord	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Mes horaires de travail me permettent de concilier vie professionnelle et personnelle

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	7	17,5	17,5	17,5
	d'accord	20	50,0	50,0	67,5
	neutre	9	22,5	22,5	90,0
	pas d'accord	3	7,5	7,5	97,5
	pas du tout d'accord	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Je bénéficie de mesures de flexibilité (télétravail, horaires aménagés).

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	11	27,5	27,5	27,5
	d'accord	12	30,0	30,0	57,5
	neutre	11	27,5	27,5	85,0
	pas d'accord	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Je me sens globalement satisfait(e) de mon travail.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	10	25,0	25,0	25,0
	d'accord	20	50,0	50,0	75,0
	neutre	5	12,5	12,5	87,5
	pas d'accord	3	7,5	7,5	95,0
	pas du tout d'accord	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Je ressens souvent des émotions positives (motivation, fierté) au travail.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	6	15,0	15,0	15,0
	d'accord	18	45,0	45,0	60,0
	neutre	10	25,0	25,0	85,0
	pas d'accord	4	10,0	10,0	95,0
	pas du tout d'accord	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique (douleurs, fatigue).

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	8	20,0	20,0	20,0
	d'accord	14	35,0	35,0	55,0
	neutre	9	22,5	22,5	77,5
	pas d'accord	6	15,0	15,0	92,5
	pas du tout d'accord	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Mon entreprise prend des mesures pour prévenir les risques professionnels.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	11	27,5	27,5	27,5
	d'accord	18	45,0	45,0	72,5
	neutre	5	12,5	12,5	85,0
	pas d'accord	4	10,0	10,0	95,0
	pas du tout d'accord	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

L'ambiance générale au travail est agréable et collaborative.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vraiment d'accord	12	30,0	30,0	30,0
	d'accord	18	45,0	45,0	75,0
	neutre	5	12,5	12,5	87,5
	pas d'accord	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	