

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

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 للمناجمت  
القلبية

## MEMOIRE DE FIN D'ETUDE

En vue de l'obtention d'un master académique  
en « management des ressources humaines »

L'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail

Cas : SARL Yasmine Dairy -Alger-

Elaboré par :

BELLAL Soheib

Encadré par :

Dr. CHEDRI MAAMAR Sara

### Les membres du jury

MELLOUD Sidali	MCB	Président
CHERI MAAMAR Sara	MCB	Encadreur
SAOULI Tassaadit	MAB	Examineur

Année Universitaire : 2023/2024



## **Résumé :**

Cette étude vise à mettre en évidence l'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail au sein SARL Yasmine Dairy. Pour cela, nous avons mené une enquête quantitative par questionnaire sur un échantillon de 53 employés de la société. L'étude a conclu que plus l'environnement de travail réduit les risques psychosociaux (contraintes de travail, organisation et leadership, autonomie, et relations) dans l'entreprise, plus cela a un effet positif sur l'amélioration de la qualité de vie au travail (bien-être au travail, et la satisfaction au travail).

**Les mots clés :** risques psychosociaux, qualité de vie au travail, environnement de travail, bien-être au travail.

## **Abstract:**

This study aims to highlight the impact of psychosocial risks on the quality of work life at Yasmine Dairy LLC. To achieve this, we conducted a quantitative questionnaire study on a sample of 53 employee of the company. The study concluded that the more the work environment reduces psychosocial risks (work constraints, organization and leadership, autonomy, and relationships) in the company, the more it positively affects the improvement of the quality of work life (well-being at work, job satisfaction).

**Keywords:** psychosocial risks, quality of work life, work environment, well-being at work.

## **الملخص :**

تهدف هذه الدراسة لإبراز أثر المخاطر النفسية الاجتماعية على جودة الحياة في العمل بشركة ذات المسؤولية المحدودة ياسمين دايري، ومن أجل ذلك اجرينا استبيان كمي على عينة من 53 موظفا في الشركة ، حيث توصلت الدراسة إلى أن كلما كانت بيئة العمل تقل فيها المخاطر النفسية الاجتماعية (قيود العمل، المنظمة والقيادة، السلطة والعلاقات) في المؤسسة أثر ذلك إيجابا في تحسين جودة الحياة في العمل (الرفاهية في العمل، الرضا الوظيفي).

**الكلمات المفتاحية:** المخاطر النفسية الاجتماعية، جودة الحياة في العمل، بيئة العمل، الرفاهية في العمل.

## Remerciements

Après des années d'études et de travail continue, le moment attendu est arrivé.

Mes sacrés remerciements s'adressent à **Allah** qui me protège à tout moment de ma vie et qui m'a donné la force et la patience pour réussir mes études.

Je me présente mes sincères reconnaissance à ma tutrice de mémoire, **Mme. CHEDRI MAAMAR Sara**, pour son aide, son disponibilité, et ses conseils.

Je remercie **Mr. MAOUGAFI Belaid**, **Mr. LAAROUSSI Amine** et **Mr. Rachid** et toutes l'équipe **SARL Yasmine Dairy** pour son accueil et sa patience égard.

Je tiens également à remercier les membres du jury qui ont bien voulu lire et examiner mon travail.

A mes parents, et mes frères **Oussama** et **Sofiane**, aucun remerciement ne serait à la hauteur de tout le soutien qu'ils m'ont apporté, ils sont la source de ma motivation et ma détermination.

Un merci spécial à tous ceux qui m'ont soutenu pour terminer ce travail.

## SOMMAIRE

<b>RESUME</b>	<b>I</b>
<b>REMERCIEMENT</b>	<b>II</b>
<b>SOMMAIRE</b>	<b>III</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	<b>IV</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b>	<b>VI</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>01</b>
<b>CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTERATURE ET CADRE CONCPPTUEL</b>	
<b>1. Revue de littérature</b>	<b>08</b>
<b>2. CADRE CONCEPTUEL</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Les risques psychosociaux</b>	<b>11</b>
<b>2.2. La qualité de vie au travail</b>	<b>24</b>
<b>CHAPITRE 02 : CONTEXTE ORGANISATIONNEL ET CADRE METHODOLOGIQUE</b>	
<b>1. Contexte organisationnel</b>	<b>32</b>
<b>2. Cadre méthodologique</b>	<b>34</b>
<b>CHAPITRE 03 : RESULTATS ET DUSCISION</b>	
<b>1. Présentation des résultats de l'étude du questionnaire</b>	<b>50</b>
<b>2. Tester la validité des hypothèses</b>	<b>66</b>
<b>3. Discussion des résultats de l'étude</b>	<b>71</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>74</b>
<b>REFERNCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>77</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>82</b>

**LISTE DES TABLEAUX :**

<b>Tableau N°01 : les facteurs des risques psychosociaux et leurs origines.</b>	<b>18</b>
<b>Tableau N°02 : Les symptômes et pathologies en lien avec les RPS.</b>	<b>19</b>
<b>Tableau N°03 : Evaluation des RPS en ALGERIE.</b>	<b>23</b>
<b>Tableau N°04 : La méthode de distribués et collecté l'échantillon étudié.</b>	<b>36</b>
<b>Tableau N°05 : Echelle de Likert en cinq points.</b>	<b>38</b>
<b>Tableau N°06 : les intervalles de l'échelle de Likert.</b>	<b>39</b>
<b>Tableau N°08 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du questionnaire.</b>	<b>40</b>
<b>Tableau N°09 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach du premier axe.</b>	<b>40</b>
<b>Tableau N°10 : résultat du coefficient d'alpha Cronbach de deuxième axe.</b>	<b>40</b>
<b>Tableau N° 11 : résultats du coefficient d'alpha Cronbach.</b>	<b>41</b>
<b>Tableau N°12 : le coefficient de corrélation de la dimension contraintes du travail.</b>	<b>41</b>
<b>Tableau N°13 : le coefficient de corrélation de la dimension organisation et leadership.</b>	<b>42</b>
<b>Tableau N°14 : le coefficient de corrélation de la dimension relations.</b>	<b>43</b>
<b>Tableau N°15 : le coefficient de corrélation de la dimension l'autonomie.</b>	<b>43</b>
<b>Tableau N°16 : le coefficient de corrélation de la dimension santé et bien-être.</b>	<b>44</b>
<b>Tableau N°17 : le coefficient de corrélation de la dimension satisfaction au travail.</b>	<b>45</b>
<b>Tableau N°18 : la répartition de l'échantillon selon le sexe.</b>	<b>50</b>
<b>Tableau N°19 : la répartition de l'échantillon selon le l'âge.</b>	<b>51</b>

<b>Tableau N°20 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.</b>	<b>52</b>
<b>Tableau N°21 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.</b>	<b>53</b>
<b>Tableau N°22 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension les contraintes de travail.</b>	<b>55</b>
<b>Tableau N°23 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension organisation et leadership.</b>	<b>56</b>
<b>Tableau N°24 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension relations.</b>	<b>59</b>
<b>Tableau N°25 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension l'autonomie.</b>	<b>60</b>
<b>Tableau N°26 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension santé et bien-être.</b>	<b>61</b>
<b>Tableau N°27 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension satisfaction au travail.</b>	<b>64</b>
<b>Tableau N°28 : présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse 01.</b>	<b>66</b>
<b>Tableau N°29 : présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse 02.</b>	<b>67</b>
<b>Tableau N°30 : présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse 03.</b>	<b>68</b>
<b>Tableau N°31 : présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse 04.</b>	<b>69</b>
<b>Tableau N°32 : présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse principal.</b>	<b>70</b>

**LISTE DES FIGURES :**

<b>Figure N°01 : le modèle d'analyse de la recherche.</b>	<b>05</b>
<b>Figure N°02 : Les risques psychosociaux</b>	<b>13</b>
<b>Figure N°03 : Les éléments descriptifs de la QVT selon l'ANI de 2013</b>	<b>26</b>
<b>Figure N°04 : l'organigramme de l'entreprise SARL Yasmine Dairy</b>	<b>33</b>
<b>Figure N°05 : graphique circulaire sur la répartition de l'échantillon selon le sexe.</b>	<b>50</b>
<b>Figure N°06 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon l'âge.</b>	<b>51</b>
<b>Figure N°07 : graphique à barres représente la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.</b>	<b>53</b>
<b>Figure N°08 : graphique circulaire représente la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.</b>	<b>54</b>

# **INTRODUCTION**

# INTRODUCTION

---

## **Introduction :**

Dans un monde de travail de plus en plus complexe et marqué par des changements économiques et sociaux rapides, les risques psychosociaux deviennent des enjeux majeurs affectant la qualité de vie au travail. Ces risques, prenant diverses formes telles que le stress chronique ou les défis liés aux évolutions technologiques et économiques, contribuent à l'émergence d'un environnement professionnel potentiellement stressant et anxiogène. En conséquence, cela peut avoir des répercussions défavorables sur la santé mentale et le bien-être social des employés, limitant ainsi leur capacité à être créatifs, innovants, et à s'adapter efficacement à leur milieu professionnel ainsi qu'à interagir harmonieusement avec leurs collègues.

Le concept de risques psychosociaux, se réfère aux divers facteurs présents dans l'environnement de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale des employés. Ce concept englobe non seulement les pressions professionnelles mais aussi la dynamique des relations des employés eux-mêmes et avec leur employeur, pouvant conduire à un isolement social et à d'autres formes de risques psychosociaux. De nombreuses études montrent que des conditions de travail stressantes peuvent affecter le bien-être des travailleurs en contribuant directement à des comportements de vie nuisibles, ce qui peut augmenter les risques pour la santé. (International Labour Office., 2016, p. 06). Et dans un contexte où les entreprises cherchent à être compétitives tout en offrant un environnement de travail approprié, la notion de qualité de vie au travail s'est imposée. Cette dernière vise à cerner le niveau de satisfaction et de bien-être des employés au sein de leur environnement de travail.

La prévention des risques psychosociaux constitue l'un des fondements essentiels pour garantir une qualité de vie au travail. Ainsi les entreprises d'aujourd'hui se doivent non seulement de fournir un environnement de travail sûr et stimulant, mais aussi de soutenir leurs employés sur les plans psychologique et social afin de les aider à faire face aux divers défis. Cela implique la mise en place de stratégies visant à gérer le stress psychologique et à renforcer les liens sociaux au sein de l'entreprise, ce qui favorise la création d'un environnement de travail intégré propice à l'amélioration du bien-être et de la productivité. Les organisations doivent être conscientes des dangers ou des sources de stress qui pourraient être présents dans le lieu de travail du futur et prendre des mesures préventives non seulement pour protéger le bien-être des employés, mais

## **INTRODUCTION**

---

aussi pour se protéger contre toute action en justice potentielle de la part des employés blessés. (Sparks et al., 2001, p. 503)

Se focaliser sur la santé psychosociale de employés ne relève pas uniquement d'une obligation morale, mais aussi d'un investissement stratégique dans le futur de l'entreprise. Les collaborateurs qui se sentent soutenus et valorisés ont tendance à être plus productifs et engagés, ce qui se traduit positivement pour l'entreprise. Ainsi les entreprises doivent pleinement prendre conscience de l'importance de la prévention des risques psychosociaux, non seulement pour leur réputation, mais surtout comme élément clé de leur stratégie axée sur l'amélioration de la bien-être des employés.

Nous procédons donc à la formulation de la question suivante :

**Quelle est l'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail au sein de SARL Yasmine Dairy ?**

Et sur la base de cette question, nous avons établi les sous questions suivantes :

- Est-ce qu'il y a un impact significatif des contraintes de travail sur la santé et bien-être des employés de la SARL Yasmine Dairy ?
- Est-ce qu'il y a un impact significatif des organisations et leadership sur la santé et bien-être de la SARL Yasmine Dairy ?
- Est-ce qu'il y a un impact significatif des relations sur la satisfaction au travail de la SARL Yasmine Dairy ?
- Est-ce qu'il y a un impact significatif de l'autonomie sur la satisfaction au travail de la SARL Yasmine Dairy ?

### **1. Les hypothèses de l'étude :**

Pour répondre à la problématique précédente, nous procédons les hypothèses suivantes :

#### **1.1. Hypothèse principale :**

-Il existe un impact significatif statistiquement entre les risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail au sein SARL Yasmine Dairy.

# INTRODUCTION

---

## 1.2. Hypothèse secondaire :

-Il existe un impact significatif statistiquement entre les contraintes de travail sur santé et bien-être au sein SARL Yasmine Dairy.

-Il existe un impact significatif statistiquement entre organisation et leadership sur santé et bien-être au sein SARL Yasmine Dairy.

-Il existe un impact significatif entre relations sur la satisfaction au travail au sein SARL Yasmine Dairy.

-Il existe un impact significatif statistiquement entre l'autonomie sur la satisfaction au travail au sein SARL Yasmine Dairy.

## 2. L'objectif de l'étude :

Notre étude vise à :

- Identifier les concepts théoriques liés aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail.
- Mettre en évidence les risques psychosociaux qui peuvent impacter les employés au sein des entreprises.
- Comprendre les origines des risques psychosociaux au sein des entreprises.
- Identifier les sources des risques psychosociaux affectant la qualité de vie au travail des employés.
- Proposer des actions pour prévenir des risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail.
- Collecte les données nécessaires relatives à notre thème.

## 3. L'importance de l'étude :

L'importance de cette étude réside dans l'identification des risques psychosociaux au sein d'une entreprise algérienne et de leur impact sur la qualité de vie au travail. En déterminant ces risques, ainsi que leur facteurs et formes, les entreprises peuvent prendre des mesures préventives et correctives pour les réduire. Cette étude met également en évidence l'importance de la prévention des risques psychosociaux, un domaine souvent négligé par rapport à d'autres types de risques.

# INTRODUCTION

---

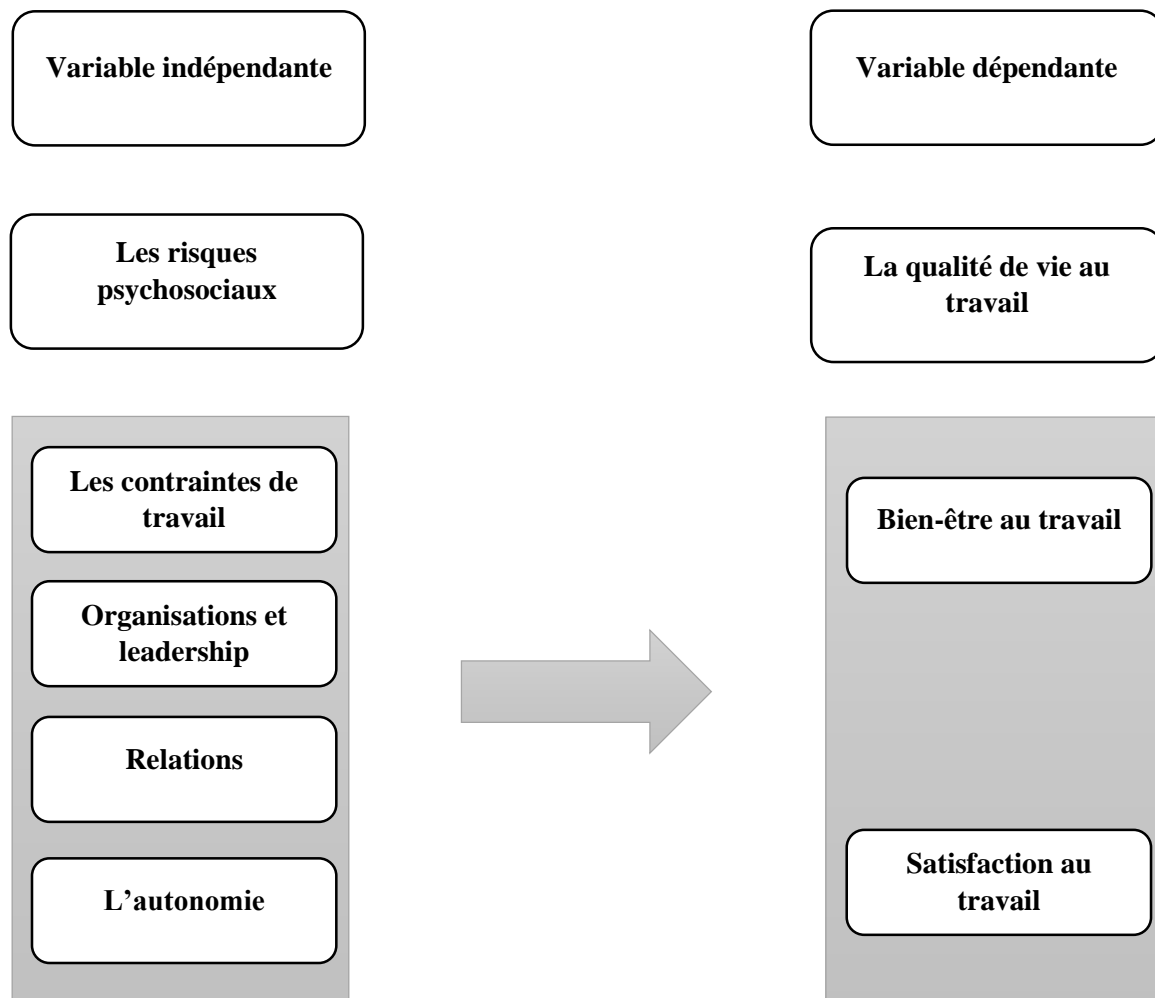
## 4. Raisons du choix :

- Ce sujet est d'actualité, et en lien avec les attentes sociales et les évaluations du monde du travail.
- Ce sujet touche des aspects importants de la vie des travailleurs.
- Le manque d'étude sur ce sujet.
- Ce sujet est intéressant pour développer et étudier des aspects psychologiques.

## 5. Modèle d'analyse :

Le figure ci-dessous présente le modèle d'analyse de notre recherche qui expose la variable indépendante les risques psychosociaux et la variable dépendante la qualité de vie au travail.

**Figure N°01 : le modèle d'analyse de la recherche.**



**Source :** élaboré par nous-même.

## **INTRODUCTION**

---

### **6. Structure du mémoire :**

Dans le cadre de notre thématique, nous menons des études visant à confirmer ou à infirmer des hypothèses préalablement définies. Pour cela, notre travail sera divisé en trois chapitres.

Le premier chapitre sera dédié au cadre théorique, à la revue de littérature et au cadre conceptuel s'appuyant sur les notions de risque psychosociaux et de la qualité de vie au travail.

Le deuxième chapitre portera sur le cadre méthodologique de la recherche. Nous y présenterons l'entreprise d'accueil, ainsi que l'approche méthodologique choisie pour mener à bien notre étude, ce chapitre inclura également les outils utilisés comme instrument de recherche.

Et pour le troisième chapitre, portera sur analyse et discussion des résultats du questionnaire afin de confirmer ou infirmer nos hypothèses.

**CHAPITRE 01 : REVUE DE LITERATURE  
ET CADRE CONCEPTUEL**

### CHAPITRE 01 : REVUE DE LITERATURE ET CADRE CONCEPTUEL

L'un des objectifs les plus importants des entreprises est de préserver leur pérennité à long terme, ce qui se fait en construisant une bonne réputation à travers la création d'un environnement de travail sur et sans conflits pour augmenter l'efficacité de leurs employés et les conserver. Dans cette partie, nous aborderons les études antérieures les plus importantes qui ont traité le sujet, et le cadre conceptuel et approfondissement théorique des divers éléments.

#### 1. Revue de littérature :

Une revue de la littérature englobe l'ensemble des travaux pertinents au thème abordé, qui ont été publiés sous n'importe quelle forme, sous réserve qu'ils apportent une contribution significative au domaine scientifique. Ces travaux peuvent être publiés sous forme imprimée ou par le biais de conférences ou de discours diffusés uniquement par son, ou par son et image, soumis à des établissements académiques en vue d'obtenir un grade universitaire ou partagés volontairement pour enrichir la communauté scientifique. (بلال، 2017)

Pour préparer notre revue de la littérature, pour le but à approfondir notre compréhension des concepts clés et des composantes de notre étude, nous avons examinée plusieurs articles couvrant les concepts de notre thématique, intitulée « L'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail ».

##### 1.1. Première étude « les conditions de vie au travail : un défi majeur pour la gestion des risques psychosociaux en entreprise ».

Dans l'article, (Charroud, Errabih et Bourekkadi, 2023) publié à la revue SHS web of conference explorent l'impact des conditions de vie au travail sur la gestion des risques psychosociaux dans les entreprises Marocaines la région Larache. A travers une enquête quantitative menée auprès de 150 employés son postes à une relation avec des activités de production, ils révèlent que l'amélioration de ces conditions contribue significativement à la réduction des risques psychosociaux. Malgré une prise en compte naissante des engagements de responsabilité sociale, des facteurs tels que le bruit et la chaleur continuent d'affecter négativement la santé psychosociale, surtout chez les jeunes employés, impactant ainsi la productivité et l'efficacité des entreprises.

### **1.2. Deuxième étude « L'évaluation des risques psychosociaux dans le milieu de travail algérien ».**

Dans l'étude de réalisée par (Mohamed et al.,2022), une évaluation des risques psychosociaux dans les milieux de travail algériens a été menée, il a cherché à comprendre comment ces risques affectaient les employés par base sur un échantillon de 60 employés. Utilisent le questionnaire de Karasek, qui comprend trois dimensions les exigences du travail, la latitude décisionnelle et le soutien social, l'enquête a révélé que les employés sont souvent soumis à une forte pression due à des exigences de travail élevées et une faible marge de manœuvre décisionnelle. De plus, un sentiment d'isolement est ressenti parmi les travailleurs en raison d'un manque de reconnaissance de leur bien-être mental et social. L'article souligne l'importance d'améliorer la qualité de vie au travail pour augmenter la satisfaction et le bonheur des employés, ce qui est essentiel pour réduire les accidents du travail et améliorer la performance professionnelle.

### **1.3. Troisième étude « RSE et management des risques psychosociaux (RPS) dans l'industrie textile au Maroc : le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés ».**

Dans sa thèse de, (Harrami, Salma, 2020) s'intéresse de près à la gestion des risques psychosociaux (RPS) et à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans l'industrie textile au Maroc. Elle examine comment ces facteurs influencent le bien-être des salariés, en mettant un accent particulier sur le stress professionnel. La méthodologie adoptée inclut des entretiens semi-directifs avec des responsables et des salariés, ainsi qu'une étude quantitative sur 130 salariées basée sur des questionnaire Karasek et le questionnaire du BE de Dagenais-desmairais. Les résultats indiquent que la RSE a un effet positif sur le bien-être des employés, tandis que les RPS, notamment le stress, ont un impact négatif. Cette recherche souligne l'importance d'un management efficace des RPS pour améliorer le bien-être au travail dans le secteur textile marocain.

### **1.4. Quatrième étude « Qualité de vie au travail des professionnels des services en Espagne : analyse des facteurs psychosociaux déterminant un bon climat de travail ».**

Dans l'article de, (Morilla-Luchena et al., 2021) se concentre sur les professionnels des services sociaux en Espagne, où les conditions de travail difficiles, telles que la surcharge de travail et la

précarité de l'emploi, ont entraîné un stress élevé et une insatisfaction au travail, qui sont impactées sur la qualité de vie au travail. L'objectif était d'analyser les facteurs psychosociaux influençant la qualité de vie au travail. En utilisant une méthodologie quantitative avec un questionnaire distribué à 501 professionnels de Plena Inclusion Extremadura, les résultats ont révélé que l'engagement et la passion pour le travail améliorent la qualité de vie au travail, tandis que l'épuisement professionnelle a un impact négatif. Ainsi, la passion pour le travail est important pour une meilleure qualité de vie professionnelle.

### **1.5. Cinquième étude « Evaluation des risques psychosociaux dans le secteur de la grande distribution en Tunisie ».**

Dans l'article de (Naila et al., 2019) ont évalué les risques psychosociaux dans le secteur de la grande distribution en Tunisie, un domaine employant principalement des jeunes femmes à temps partiel. L'étude a utilisé le questionnaire de Karasek pour analyser les réponses de 245 employées sur 330 sollicitées, révélant des niveaux élevés d'exigences psychologiques, un manque de contrôle décisionnel et un faible soutien social. Ces facteurs contribuaient à un environnement de travail stressant et à des risques accrus de maladies cardiovasculaires. Les auteurs concluent que ces contraintes psychologiques ont un impact négatif sur la santé des employées et recommandant des mesures pour améliorer les conditions de travail, l'autonomie et le soutien social des salariées.

### **1.6. Sixième étude « prévention des risques psychosociaux au sein d'établissement publics d'enseignement agricole : quand le diagnostic organisationnel participe d'une amélioration de la qualité de vie au travail ».**

Dans l'article de (Caillé et al., 2017) se sont penchés sur la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics d'enseignement agricole en France. Cette recherche vise à comprendre comment le diagnostic organisationnel peut contribuer à améliorer la qualité de vie au travail. Ils ont utilisé une approche méthodologique mixte, combinant des questionnaires quantitatifs comme Job Content Questionnaire avec des entretiens qualitatifs auprès de 100 agents. Les résultats ont révélé que les agents des services techniques étaient particulièrement exposés aux risques psychosociaux. L'étude met également en lumière des problèmes communs à tous les acteurs, tels que le manque de reconnaissance, de soutien et de communication. Ces

facteurs ont un impact direct sur la qualité de vie au travail. L'étude conclut que l'adaptation de mesures préventives pouvait contribuer à améliorer cette qualité de vie au travail.

## 2. CADRE CONCEPTUEL

### 2.1. Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont considérés comme un défi pour la santé mentale et le bien-être au travail et sont généralement associés aux conditions de travail et à divers facteurs organisationnels qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé psychologique des travailleurs. Cette section vise à examiner les différents aspects des RPS, en commençant par plusieurs définitions de ces risques, puis nous examinerons leur typologie, c'est-à-dire les formes qu'ils peuvent prendre, les facteurs qui contribuent à la présence des risques psychosociaux et leurs conséquences, et enfin, le cadre juridique relatif aux RPS en Algérie.

#### 2.1.1. Eléments de définition du concept risque psychosocial :

Le terme risque psychosocial se compose de deux éléments principaux. Le premier, les risques, fait référence à la « possibilité qu'un préjudice, qu'il soit plus ou moins grave, ne se produise pendant l'activité de l'individu » (Dabouz, 2021, p. 967). Selon d'autres, les risques sont définis comme « la somme de la probabilité ou de la fréquence d'un accident majeur multipliée par la gravité des conséquences de cet accident est obtenue » (Chaib & Karadji, 2006). De ce fait, les risques représentent la probabilité qu'un événement nuisible ou préjudiciable se produise, dont il est difficile de prévoir le moment exact, signifiant qu'il peut survenir de manière soudaine.

D'autre part, l'expression psychosociaux renvoie au terme "psycho", qui désigne les diverses pressions, anxiétés et charges mentales qui impactent la santé mentale de l'employé au sein de l'entreprise. Le terme "sociaux", il représente tout ce qui affecte les relations et la cohésion sociale entre les individus en raison du non-respect des normes sociales. (نقبيل و حسيني، 2023، صفحة 18)

Après avoir exploré les différents éléments constitutifs des risques psychosociaux, il est pertinent de se pencher sur leur définition précise.

## **CHAPITRE 01 : REVUE DE LITERATURE ET CADRE CONCEPTUEL**

---

Selon la définition proposée en 2011 par la collège français d'expertise sur les risques psychosociaux, Les risques psychosociaux au travail désignent les risques pour la santé mentale, physique et sociale qui résultent des conditions de travail ainsi que des élément organisationnels pouvant influencer la santé psychique. (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017, p. 42)

L'auteur Sévéon décrit les risques psychosociaux représentent des menaces « intangibles » liées non pas aux risques physiques (comme les outils, l'équipement ou les produits), mais plutôt à la structure et à la gestion du travail ils émergent du désaccord entre les aspirations de l'employé et les contraintes imposées par son environnement professionnel. (sévéon, 2021, p. 20)

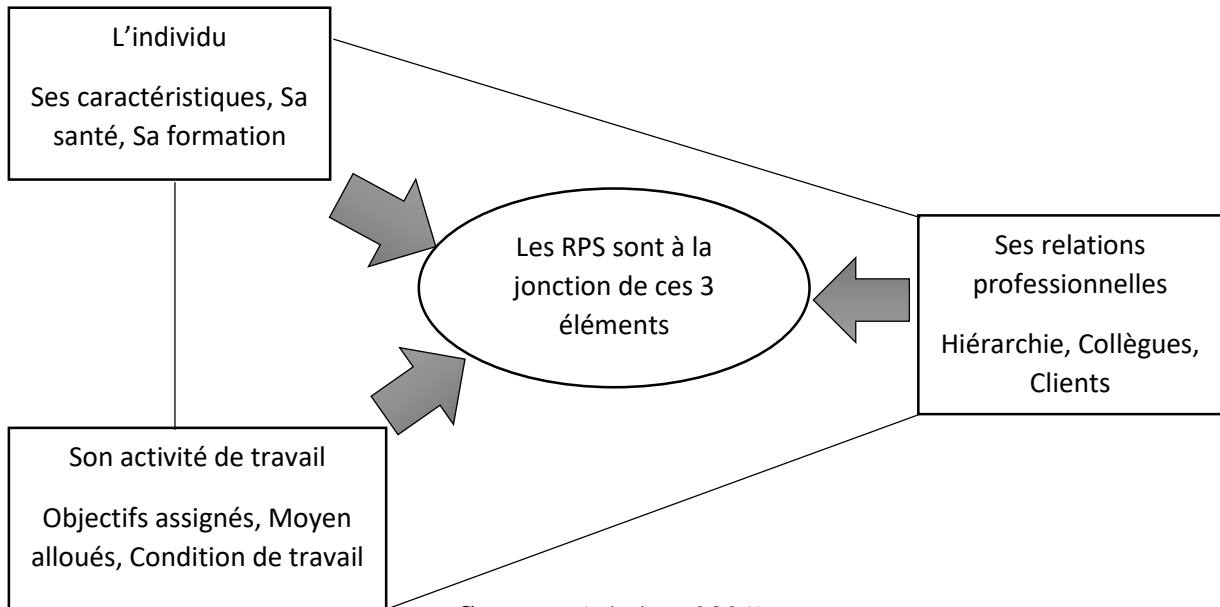
L'ANACT (Agence National pour l'Amélioration des Condition de travail) définit les risques psychosociaux, souvent simplifiés en « stress », sont en fait des risques professionnels divers affectant la santé physique et mentale des employés, influencent ainsi la performance des entreprises, ils sont qualifiés de « psychosociaux » car ils se situent à la croisée de la psychologie de l'individu et de son environnement professionnel, incluant les interactions avec la hiérarchie, les collègues, les clients, etc. (Paula, 2017, p. 51)

L'auteur Hamelin précise que les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des menaces susceptibles de nuire à la santé mentale et physique des employés. (Hamelin, 2012, p. 09)

D'après les définitions précédentes, nous pouvons conclure que les risques psychosociaux représentent la majorité des dangers qui menacent la sécurité psychologique et la stabilité sociale de l'employé. Ils résultant de plusieurs facteurs liés à l'employé lui-même, à son environnement de travail ou à son employeur. Ces risques se répercutent sur sa performance au travail, sur sa santé et sur l'entreprise dans son ensemble.

Dans la figure suivante représente les risques psychosociaux et les trois éléments de la jonction.

**Figure N°02 : Les risques psychosociaux.**



**Source :** (sévéon, 2021).

Le figure numéro 02 met en lumière que les risques psychosociaux découlent d'une interdépendance dynamique entre les caractéristiques individuelles, les conditions de travail et les relations professionnelles.

### **2.1.2. Typologie des risques psychosociaux :**

La classification des risques psychosociaux (RPS) en : le stress au travail, les violences internes, les violences externes, et le burn-out, est largement reconnue et utilisée dans divers pays et par plusieurs organisations internationales telles que l'OIT (Organisations International du Travail), pour mieux comprendre et gérer les RPS.

#### **2.1.2.1. Le stress au travail :**

Le stress lié à l'environnement de travail, également appelé stress au travail, est l'un des facteurs les plus importants affectant la santé physique et mentale des employés. Cela se reflète dans sa performance professionnelle ainsi que dans l'image et les performances de l'entreprise. (بن عدة، فراح، و ثابتي، 2016، صفحة 285). Le terme « stress » a été introduit pour la première fois

dans les années 1930 par Hans Selye ( 1907-1982), médecin endocrinologue autrichien. (Berghmans, 2010, p. 44)

Selon (L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) le stress émerge lorsqu'il existe un déséquilibre entre les contraintes perçues par une personne et ses ressources personnelles pour y répondre. Bien que l'individu puisse gérer temporairement cette pression, il peut rencontrer des difficultés significatives lorsqu'il est soumis de manière continue ou récurrente à fortes pressions. (Combalbert, 2010, p. 17)

L'individu ressent du stress lorsqu'il perçoit son environnement comme menaçant, soit en raison d'exigences trop importantes, soit à cause d'un manque de ressources nécessaires pour répondre à ses besoins. La perception de cette menace est subjective et varie d'une personne à l'autre.

Ce stress peut être positif, c'est-à-dire sain et motivant pour le travail, rendant la personne prête à répondre aux exigences de son emploi. En revanche, il y a le stress négatif, résultant d'un manque de contrôle sur le travail, qui a des effets nocifs sur la santé.

### **2.1.2.2. Les violences internes :**

D'après le Bureau international du travail, la violence en milieu professionnel est caractérisée par des incidents ou des individus subissent des actes abusifs, des menaces ou des violences physiques en relation avec leur activité professionnelle, y compris durant le trajet de leur domicile au lieu de travail, entraînant une attente potentielle ou avérée à leur sécurité, à leur bien-être ou à leur intégrité physique et mentale. (Gava & Gbézo, 2009, p. 26). La violence internes est celle qui découle de comportement violents entre collègues au sein de l'entreprise, qu'ils soient du même niveau hiérarchique, du supérieur direct ou d'autres parties directement liées au travail. Elle peut provenir d'une seule personne ou de plusieurs, et se manifester sous différentes formes telles que l'intimidation, le harcèlement moral, l'abus de pouvoir, la diffamation, les insultes, les remarques discriminatoires, le sabotage et les agressions physiques.

### **2.1.2.3. Les violences externes :**

La violence externe au travail fait référence aux comportements hostiles et violents auxquels les employés sont exposés de la part de personnes extérieures à l'entreprise, comme les clients, les

usagers...etc. la majorité des victimes sont les employés qui ont des interactions avec des parties externes. Ces actes de violence peuvent prendre la forme d'agressions verbales ou physiques, entraînant ainsi des répercussions sur la santé et la sécurité des employés.

### 2.1.2.4. Le Burn-out :

L'Organisation Mondiale de la santé (OMS) reconnaît le burn-out comme une condition résultant d'un stress professionnel chronique. Ce syndrome se manifeste par trois symptômes principaux : un épuisement émotionnel profond, un sentiment de détachement ou de cynisme envers le travail, et une réduction de l'efficacité professionnelle. (Hamdi & Guiraa Hatem, 2022, p. 531).

Le Burn-out est un phénomène qui affecte le travailleur et conduit à une diminution du désir de travailler, une tendance à l'isolement au travail, une détérioration des relations sociales, accompagnée d'un faible niveau de productivité, d'une augmentation du taux de rotation au travail, ainsi qu'une fatigue psychologique et un malaise dans l'emploi.

### 2.1.3. Les facteurs des risques psychosociaux :

Dans le cadre de travail, les travailleurs font face à de nombreux risques psychosociaux qui affectent leur santé et leur performance professionnelle. Ces risques découlent de plusieurs facteurs liés à divers éléments, selon l'étude du collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail, qui a été publiée en 2011 en France proposent de se regrouper a :

#### 2.1.3.1. Les facteurs de risques d'origine organisationnelles, managerielle et relationnelle :

- ✓ **Intensité et temps du travail :** L'intensité et le temps de travail sont des facteurs qui peuvent conduire à la détérioration de la santé mentale et sociale du travailleur. Ils se composent de deux parties : la charge du travail, qui implique de charger le travailleur d'une charge excessive dans son travail et de lui donner des tâches qui nécessitent des compétences élevées, et la deuxième partie de ce facteur, qui est le temps de travail requis pour accomplir le travail demandé dans un temps court et insuffisant.
- ✓ **Exigences émotionnelles :** L'exigence émotionnelle est un concept qui permet d'évaluer l'impact sur la santé du fait de devoir contrôler et adapter ses émotions face aux clients. Ce type d'effort, appelé travail émotionnel, est très présent dans les

professions de service (vente, tourisme, accueil, éducation, santé, etc.). (Bilheran & Adam, 2011, p. 22) C'est donc l'effort que fait travailleur pour affronter les situation qui exigent de lui de préserver et de maîtriser ses émotions.

- ✓ **Manque d'autonomie** : L'autonomie selon KARASEK, est appelé latitude décisionnelle. Elle correspond à la capacité de mettre en œuvre ses compétences au travail (en apprenant constamment, en acquérant de nouvelles compétences nécessaires, en diversifiant les taches, en répètent et en créant) et de participer aux décision (en choisissant son organisation de travail, en exprimant son opinion sur le travail, en ayant de la liberté de décision). (KIBBOUA & KORICH, 2022, p. 862). Sans autonomie ni possibilité d'agir, les travailleurs peut perdre le sens de son travail, sa motivation, et sa satisfaction personnelle qu'il éprouve en le faisant.
- ✓ **Rapports sociaux au travail** : Les interaction professionnelles se caractérisent par la nature et la fréquence des communication (échanges d'informations, négociations, collaborations, décisions) entre divers groupes sociaux au sein de l'entreprise : les acteurs interne (collègues, hiérarchie, collaborateurs, services, représentants du personnel) et les acteurs externes (clients, usagers, fournisseurs, distributeurs.). (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017, p. 44). La présence de ce facteur de manière positive a des effets bénéfiques sur les travailleurs en termes de renforcement de la confiance mutuelle et de création d'un environnement de travail sain. Un tel climat de travail contribue à l'amélioration de l'image de l'entreprise et à l'accroissement de la productivité. A l'inverse, un climat de travail négatif peut engendrer une perte de confiance entre les travailleurs, des manipulations, une communication insuffisante et l'émergence de conflits. La dégradation du climat de travail peut mener à des comportements nuisibles et nuire à la réputation de l'entreprise. Il est donc essentiel de maintenir un climat de travail positif pour le bien-être des employés et le succès de l'entreprise
- ✓ **Conflits de valeurs** : Le conflit de valeurs survient lorsqu'un individu est conforté à des dilemmes éthiques qui touchent à ses principes fondamentaux. (Bilheran & Adam, 2011, p. 24). Il peut arriver qu'on demande à un employé d'accomplir des tâches qui vont à l'encontre de ses valeurs et sa culture, ce qui le place dans une situation difficile entre préserver ses croyances ou y renoncer et obéir aux ordres pour maintenir ses attentes professionnelles, ce qui peut avoir un impact négatif sur lui.

- ✓ **Insécurité de la situation de travail :** Ce facteur comprend l'anxiété sociale et économique résultant de la peur de perdre son emploi et des retards de paiement des salaires, ainsi que la crainte d'avoir à faire face à des changements imprévus qui affectent la stabilité de la carrière d'une personne et la peur d'être contraint de changer.

### 2.1.3.2. Les facteurs de risques d'origine individuelle et personnelle :

- ✓ **La satisfaction des besoins de l'individu au travail :** Un travailleur possède des besoins qui, lorsqu'ils sont comblés, peuvent servir de catalyseur dans son travail et, lorsqu'ils sont ignorés, peuvent nuire à sa motivation. Maslow déjà en 1954 considère que la hiérarchie des besoins humains s'élève de manière ascendante, allant des besoins les plus essentiels aux besoins secondaires. (جبار، 2014، صفحة 116).

Par exemple, si les travailleurs se sentent valorisés et prennent conscience de l'importance de leur rôle au sein de l'entreprise, leur motivation s'en trouve renforcée et ils fournissent davantage d'efforts dans leur travail. A l'inverse, si leur contribution est délaissée et non reconnue, cela peut entraîner une diminution de leur volonté et de leur productivité, ce qui est également valable pour les autres besoins.

- ✓ **La superposition des identités professionnelles, personnelles et sociales :** La question de l'équilibre entre la vie privée de l'employés et sa vie professionnelle concerne la relation entre le travail et les activités en dehors du travail, notamment en ce qui concerne la famille, L'idée d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est liée à la recherche d'une harmonie entre les différents aspects de la vie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle s'appuie sur l'idée que l'engagement professionnel est renforcé par les expériences, compétences et opportunités acquises dans le cadre familial. (Djebaili, 2020, p. 180)

### 2.1.3.3. Les facteurs de risques d'origine socio-professionnelle :

- ✓ **L'absence de régulation ou de médiation socio-professionnelles :** De multiples acteurs au sein de l'entreprise, incluant les collègues, la hiérarchie, le service des ressources humaines, les médecins préventifs et les délégués du personnel, sont en mesure d'intervenir pour atténuer ou même éliminer les risques psychosociaux au travail. (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017, p. 51)

L'absence de médiation et de régulation socio-professionnelles crée des difficultés dans la communication et la gestion des conflits de travail au sein de l'entreprise

## CHAPITRE 01 : REVUE DE LITERATURE ET CADRE CONCEPTUEL

- ✓ **Les changements majeurs d'ordre personnel :** Les événements de vie tels que le décès, le divorce, les maladies, la perte d'être chers ou les difficultés financières peuvent avoir un impact immédiat et significatif sur la performance professionnelle d'une personne. A plus long terme, ces changements personnels majeurs peuvent également influencer sa carrière. Lorsqu'il n'y a pas d'équilibre ou de flexibilité entre les aspirations professionnelles, qu'elles soient individuelles ou collectives, et les problèmes personnels, cela peut devenir un risque pour la santé mentale au travail. (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017, p. 51).

Le tableau suivant illustre les différents facteurs des risques psychosociaux et leurs origines.

**Tableau N°01 : les facteurs des risques psychosociaux et leurs origines**

Facteurs de RPS	Origine des facteurs de RPS				
	organisation	management	Contenu du travail	Relation de travail	Caractéristiques personnelles
Intensité du travail et temps de travail	X	X	X		
Exigence émotionnelle			X		X
Manque d'autonomie et marge de manœuvre		X	X		
Mauvaise qualité des rapports sociaux		X		X	X
Souffrance éthique		X	X		X
Insécurité de la situation de travail	X				X
Absence de régulation socio-professionnelle	X			X	

Superposition des identités personnelles et professionnelles	X		X		X
Non-satisfaction des besoins de l'individu	X	X	X	X	X
Changements importants dans la vie privée		X		X	X

Source : (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017)

#### **2.1.4. Les conséquences des risques psychosociaux :**

Les risques psychosociaux ont de multiples impacts sur les individus et les structures organisationnelles et peuvent provoquer des perturbations à plusieurs niveaux. Ces risques se manifestent sous deux formes principales de conséquences néfastes :

**2.1.4.1. Pour les salariés :** Les risques psychosociaux peuvent entraîner des problèmes de santé personnels, notamment des symptômes physiques tels que des maux d'estomac, un manque d'énergie, des maux de tête chroniques et des maux de dos, ainsi que des troubles psychologiques tels que la colère, la dépression, l'apathie et l'insomnie. De plus, cela peut conduire à l'isolement social et à la détérioration des relations sociales, ce qui peut, dans certains cas, conduire à abus d'alcool et à une surdose de stimulants. (عمار فتحي، 2018، صفحة 2)

Le tableau suivant illustre les différents symptômes et pathologies en lien avec les RPS qui peuvent influencer les individus dans l'entreprise :

**Tableau N°02 : Les symptômes et pathologies en lien avec les RPS**

Symptômes de stress physiques, émotionnels et comportementaux	Pathologies diagnostiquées prouvant être en lien avec les risques psychosociaux
---	---

<ul style="list-style-type: none"><li>• Douleurs (musculaires ou articulaires, maux de tête)</li><li>• Sentiment de mal-être ou de souffrance</li><li>• Crises de nerfs ou de larmes sur le lieu de travail</li><li>• Troubles du sommeil</li><li>• Symptômes digestifs (coliques, gastralgies)</li><li>• Malaises sur le lieu de travail</li><li>• Consommation de médicaments psychoactifs</li><li>• Conduites addictives</li><li>• Idées suicidaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hypertension</li><li>• Coronaropathies</li><li>• Diabète</li><li>• Troubles lipidiques</li><li>• Troubles musculosquelettiques</li><li>• Pathologie mentales</li><li>• Infection à répétition</li><li>• Dermatoses</li><li>• Etat de stress post-traumatique</li><li>• « Karoshi » (mort subite par accident vasculaire ou cérébral)</li></ul>
---	--

**Source :** (Montreuil, 2020, p. 20)

**2.1.4.2. Pour l'entreprise :** les risques psychosociaux peuvent causer des perturbations dans les entreprises et les équipes. Lorsqu'ils sont présents on observe souvent :

- Une hausse de l'absentéisme et du taux de départ du personnel,
- Des obstacles au remplacement des employés et à l'embauche de nouveaux talents,
- Une multiplication des accidents de travail,
- Un manque de motivation et une diminution de la créativité,
- Une baisse de la productivité, accompagnée d'une augmentation des déchets et des défauts de fabrication,
- Une détérioration de l'ambiance au travail et du climat social,
- Des dommages à la réputation de l'entreprise. (INRS, s.d)

Bien que la gestion des risques psychosociaux est considérée comme un atout de l'entreprise si elle dispose une gestion efficace. Une bonne image peut être acquise en adhérant aux norme de responsabilité sociale des entreprises et en cultivant les talents. De plus, ils doivent offrir un

environnement propice qui permet aux employés de faire ressortir le meilleur d'eux-mêmes, ce qui contribue à la croissance de l'entreprise.

### **2.1.5. La prévention des risques psychosociaux :**

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est une approche importante pour protéger la santé et le bien-être des employés tout en augmentant l'efficacité et la productivité de l'entreprise. Et cela les principales étapes pour prévenir les RPS :

#### **2.1.5.1. La prévention primaire :**

La prévention primaire constitue une véritable démarche proactive de prévention des risques psychosociaux, fondée sur l'amélioration de l'organisation du travail et de la culture d'entreprise, cette approche suppose que la prévention secondaire et tertiaire soit déjà en place et opérationnelle. Il se concentre sur la création et l'analyse d'indicateurs de risques psychosociaux, la formation, la gestion du changement et le développement du management. L'objectif est de réduire ou d'éliminer les facteurs de risque présents dans les modalités de travail, d'établir un système d'alerte précoce efficace et d'élaborer des plans stratégiques à moyen et long terme pour atténuer les risques résiduels. Cette approche vise à limiter efficacement les problèmes de santé mentale au travail en agissant directement contre les sources potentielles de ces risques. (Bilheran & Adam, 2011, p. 51)

#### **2.1.5.2. La prévention secondaire :**

La prévention secondaire vise à modifier la réponse d'un individu aux déclencheurs du risque psychosocial (RPS). Il se concentre sur les individus eux-mêmes et leur donne les outils nécessaires pour mieux gérer ces situations. Un exemple de prévention secondaire est la formation à la gestion du stress. (Harrami, 2020, p. 59)

#### **2.1.5.3. La prévention tertiaire :**

La prévention tertiaire consiste d'accompagner les employés qui souffrent de détresse psychologique au travail et la correction des conditions des qui en sont la cause. Cette intervention thérapeutique intervient lorsque l'environnement de travail s'est dégradé et que les effets sur la santé sont apparents. Elle repose sur la prise en charge des employés gravement

touchés par des situations menaçant leur équilibre psychologique pour l'objectif de travailler ensemble pour parvenir à une prévention secondaire. (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017)

### **2.1.6. Le cadre juridique relatifs aux RPS en Algérie :**

En Algérie, les troubles psychosociaux ne sont pas considérés comme des maladies professionnelles selon la législation en vigueur, cela implique que ces situations, qui sont les répercussions des risques sur la santé mentale des employés, ne sont pas prises en compte dans les 85 listes de maladies professionnelles établis par la loi du 2 janvier 1983 (loi 83-13) sur les accidents du travail et les maladies médicales et ne sont pas officiellement reconnus comme des maladies professionnelles. (KIBBOUA & KORICH, 2022)

L'absence d'un cadre juridique spécifique à ce genre de ces risques les a rendus hors de portée de la protection légale et des assurances sociales prévues pour les salariés. En effet, ce type de risques a été limité à de simples mentions. Malgré cette absence cela ne signifie pas nécessairement qu'il n'y ait pas de mesures légales pouvant être invoquées et mise en œuvre pour protéger les employés de ces risques. Parmi ces dispositions, celles stipulées dans la constitution garantissent que l'Etat protège l'intégrité du salarié et le préserve de toute violence physique ou morale, ou de toute atteinte susceptible de nuire à sa dignité, ainsi que diverses formes de torture, d'esclavage ou de traitements inhumains ou dégradants auxquels il pourrait être confronté durant l'exécution de son travail, que ces violations émanent de l'employeur ou d'une autre personne. (بلعرج و بلعبدون، 2023). La constitution assure également le droit du salarié à la sécurité et à la propreté sur son lieu de travail, ainsi que le droit au repos. De plus, les différentes dispositions contenues dans le droit du travail 90-11, qui incluent des dispositions susceptibles de garantir la satisfaction des besoins psychosociaux du travailleur, contribuent à fournir un environnement de travail adéquat.

#### **2.1.6.1. Quelques chiffres en Algérie :**

Le tableau présente des données qui mettent en évidence l'étendue des risques psychosociaux en Algérie. (KIBBOUA & KORICH, 2022). Concernant le stress au travail, l'étude a révélé que 24.6% du personnel infirmier de l'hôpital universitaire de Batna présentent une capacité réduit à prendre des décisions. En ce qui concerne le personnel médical assistant dans la wilaya de

## CHAPITRE 01 : REVUE DE LITERATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Blida, les résultats sont similaires à ceux observés à Batna. Par ailleurs, l'épuisement émotionnel affecte 56% des soignants dans la wilaya d'Alger, et 40% d'entre eux envisagent de démissionner. Les résultats indiquent également une hausse des taux de violence, tant interne qu'externe, au sein du secteur de la santé.

Ces résultats ont mis en évidence le grand besoin d'interventions pour contrôler les risques psychosociaux qui se sont répandus rapidement, et de prendre des mesures telles que l'amélioration des conditions de travail et le renforcement de la prise en charge psychologique des individus qui en ont besoin, ainsi que la gestion des conflits de manière efficace. Ces initiatives peuvent réduire les risques et contribuer à créer un environnement de travail sain.

C'est ce que montre le tableau suivant relatif aux résultats de l'évaluation du risque psychosociaux en Algérie :

**Tableau N°03 : Evaluation des RPS en ALGERIE**

Auteur, lieu, Année, population	Résultats
H. BENMESSAOUD, Alger (2008), soignants.	- Taux d'épuisement émotionnel : 56% - 40% désirent quitter leur métier
F. CHEMAA, Constantine, 2009, soignants.	- Etat d'épuisement psychologique : 49%
W. BENHASSINE, 2011, Batna, soignants	- Tension au travail : 24,6% - Harcèlement moral : 4,5%
C. KANDOUCI, Sidi Bel Abbes, 2011, secteur tertiaire.	- Prévalence du Burn-out : 23,6%
H. HACHELAFI, 2013, Oran, personnel de la santé	- Harcèlement moral : 16,7%
C. BOOKORTI, 2016, Alger, personnel de la santé	- La violence verbale externe : 75,12% - Violence physique externe : 41,4%
M. KIBBOUA, BLIDA, 2019, soignants	- Tension au travail : 18,4% - Violence verbale interne : 40,2% - Violence verbale externe : 52,3% - Harcèlement moral : 28,5%

Source : (KIBBOUA & KORICH, 2022)

### 2.2. La qualité de vie au travail :

La qualité de vie au travail (QVT) englobe une variété d'aspects du monde professionnel qui impacté sur le bien-être des employés. Cette section introduira la QVT en définissant ses éléments clés. Nous étudier les facteurs qui contribuent à améliorer ou à détériorer la qualité de vie des travailleurs. Puis les obstacles de la QVT. Enfin, nous établirons le lien entre les risques psychosociaux et la QVT.

#### 2.2.1. Élément de définition de la qualité de vie au travail :

##### 2.2.1.1. Élément de définition des concepts connexes :

Avant d'aborder la définition de la qualité de vie au travail, il est nécessaire de s'immerger dans les concepts qui y sont associés, qui pourraient prêter à confusion avec d'autres concepts. Cela s'applique particulièrement au **bien-être au travail, la satisfaction au travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, motivation au travail.**

- ✓ **Bien-être au travail :** Le bien-être au travail, un concept aux multiples facettes, se caractérise par une évaluation positive des différentes composantes du travail et de son cadre, englobant les aspects motivationnels, émotionnels, comportementaux, cognitifs et psychosomatiques. (Djediati, 2018)
- ✓ **La satisfaction au travail :** Selon Roussel la satisfaction au travail est la correspondance entre les aspirations individuelles et les bénéfices collectés des divers éléments de son activité professionnelle. (Alice, Astrid, & Jacques, 2015, p. 50)
- ✓ **La conciliation entre vie professionnelle et vie privée :** Est la conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle, en se concentrant sur l'interaction entre le travail et la vie hors travail, plus précisément en ce qui concerne la famille, l'idée d'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle vise à réaliser une harmonie entre les divers aspects de la vie. (Djebaili, 2020, p. 180)

- ✓ **Motivation au travail** : L'ensemble des éléments qui motivent une personne à adopter un comportement spécifique pour le but d'atteindre des objectifs déterminés peut être considéré comme une incitation. Cette incitation varie en intensité en fonction de la force du besoin ou de l'envie que la personne cherche à combler. (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017, p. 142)

### 2.2.1.2. La définition théorique de la qualité de vie au travail :

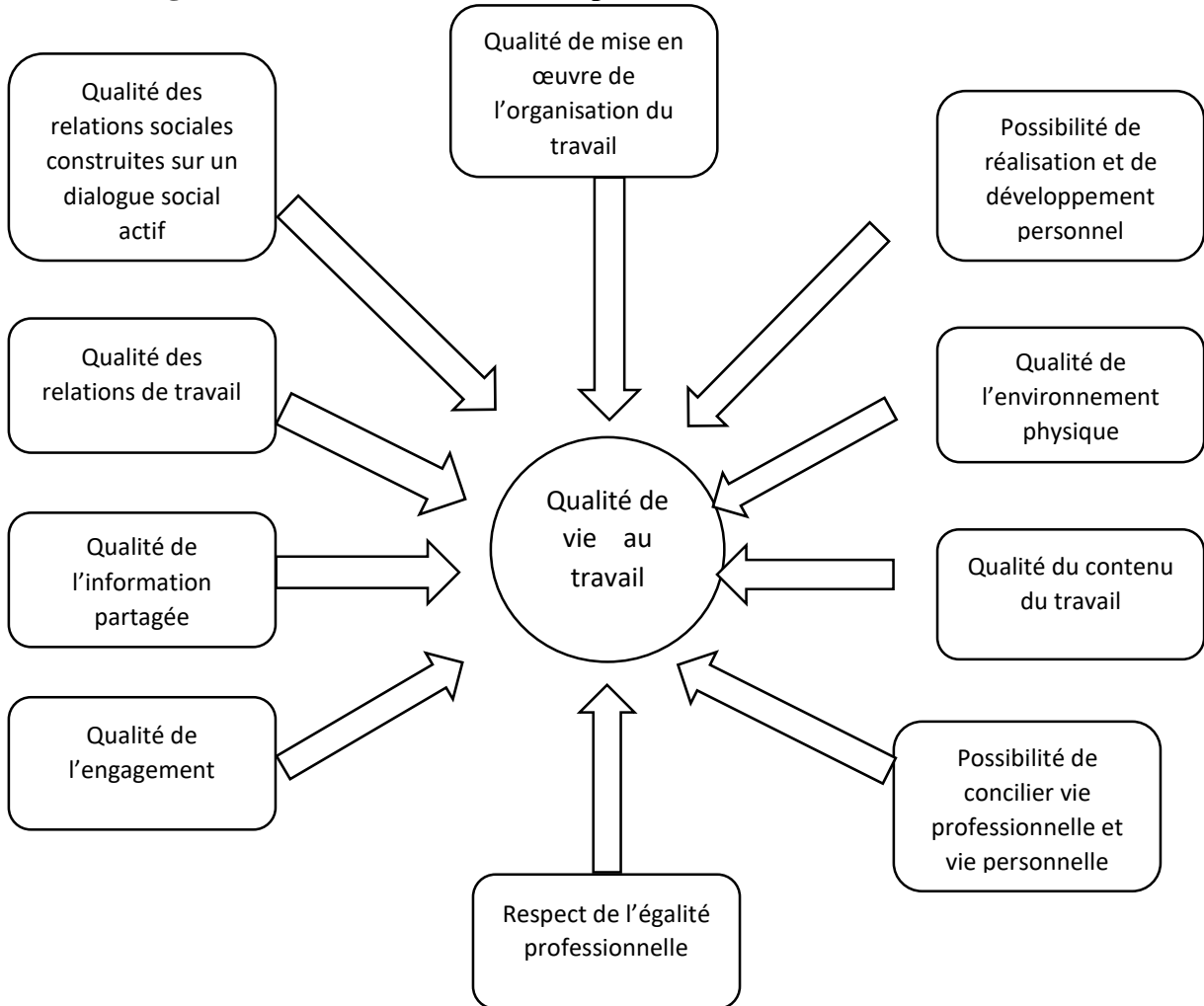
Le concept de qualité de vie au travail est l'un des concepts modernes dans le domaine de la gestion des ressources humaines, il remonte à la fin des années 60 et au début des années 70 du 20<sup>e</sup> siècle. (ديوب، 2014، صفحة 206). Depuis son apparition du terme, il a suscité un grand intérêt parmi les chercheurs, dont Mazloumi et autres qui définissent la QVT par la qualité de vie au travail (QVT) reflète le degré de réalisation personnelle dans la quête active de ses objectifs prioritaires au sein de son environnement professionnel, Lorsque l'individu parvient à réduire la distance le séparant de ses buts, cela engendre une amélioration notable de sa qualité de vie globale, de l'efficacité de l'organisation et, en fin de compte, du bien-être collectif de l'entreprise. (Laribi & Boucheriba, 2020, p. 201). Et Martel et Dupuis le savent la qualité de vie au travail se définit par le degré de réalisation personnelle, quand l'individu parvient à réduire la distance entre ses aspirations et sa situation actuelle, cela a un effet bénéfique non seulement sur son bien-être général mais aussi sur l'efficacité de l'entreprise et, en fin de compte, sur la société dans son ensemble. (Franck, Isabelle, & Emilie, 2017, p. 102). Et d'après l'ANI (accord national interprofessionnel) la notion de « qualité de vie au travail » peut être définie comme une expérience de bien-être ressentie tant individuellement que collectivement, qui intègre des aspects tels que l'atmosphère, la culture de l'entreprise, l'intérêt pour le poste, les conditions de travail, le niveau de d'engagement...etc. cette conception comprend une variété de mesures à long terme, notamment celles qui concernent l'organisation du travail et visent à équilibrer l'amélioration des conditions de travail et de vie des employés et la performance globale de l'entreprise, elle consiste un élément fondamental de l'engagement d'une entreprise envers sa responsabilité sociale. (Montreuil, 2020, p. 20).

D'après les définitions précédentes, on peut dire que la qualité de vie au travail correspond à cet environnement professionnel où toutes les conditions nécessaires sont réunies pour servir les employés et leur procurer un sentiment de satisfaction par rapport à leurs conditions de travail.

Cela est possible grâce à plusieurs indicateurs que l'entreprise peut mettre en place, favorisant ainsi une harmonie entre l'individu et sa profession et renforçant son sentiment de loyauté, ce qui motive à atteindre les objectifs de l'organisation.

Dans la figure suivante représente les éléments descriptifs de la qualité de vie au travail selon l'ANI.

**Figure N°03 : Les éléments descriptifs de la QVT selon l'ANI de 2013**



Source : (Montreuil, 2020)

### 2.2.2. Les déterminants de la QVT :

La qualité de vie au travail est liée à de nombreuses déterminants qui interagissent entre elle pour améliorer le niveau de qualité de vie au travail. Ces déterminants varient selon les chercheurs,

mais elles s'accordent globalement sur le fait qu'elles représentent les éléments constitutifs du travail. Ces déterminants peuvent avoir un impact positifs ou négatif sur le travail et l'organisation, et à travers elles, il est possible de connaître le niveau de qualité de vie au travail. S'y intéresser et les améliorer conduit à rendre l'environnement de travail plus approprié et incite le travailleur à contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise. Ces déterminants sont représentées par (Chati, Djebabra, & Chettouh, 2020) :

- ✓ **Les conditions de travail :** Il s'agit du niveau de contentement d'un employé par rapport aux conditions et à l'atmosphère de son lieu de travail, incluant les équipements matériels, les ressources essentielles et les mesures de sécurité. (Laribi & Boucheriba, 2020, p. 202). L'amélioration de l'environnement et les conditions du travail et son adaptation aux besoins des salariés favorisent un cadre de vie au travail de meilleure qualité. Cela aboutit à l'établissement d'un milieu professionnel qui est à la fois sain et motivant, tout en étant sécurisé contre les risques professionnels et diverses nuisances.
- ✓ **Les relations :** Dans une entreprise caractérisée par des relations stables, le travail se déroule de manière fluide et un système robuste est établi, capable de gérer les différences individuelles. Par ailleurs, la création d'un climat de travail exempt de discordes est indicatif d'une qualité de vie professionnelle supérieure.
- ✓ **Les possibilités de réalisation et de développement :** Le sentiment de sécurité au travail, qui engendre confort, tranquillité et stabilité, est intrinsèquement lié à la capacité de l'entreprise à répondre aux aspirations de ses employés. (بن عزة و بن شيحة، 2023، صفحة 441). En effet, en rejoignant une entreprise, l'employé cherche à atteindre des objectifs personnels qui reflètent son potentiel et son sentiment d'appartenance. Lorsque l'entreprise parvient à aligner ses objectifs avec ceux de ses employés, non seulement elle favorise un environnement de travail sain, mais elle renforce également la loyauté de ses employés. Cela nécessite une compréhension profonde des ambitions individuel et la mise en place de formations personnalisées, soulignant l'importance d'une synergie entre la sécurité émotionnelle et le développement professionnel au sein de l'entreprise.
- ✓ **Le respect de l'égalité professionnelle :** Le respect de l'égalité professionnelle est un principe fondamental qui requiert un traitement équitable de tous les employés, indépendamment de leur position hiérarchique, sans discrimination basée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou tout autre critère non pertinent à leur performance professionnelle. La

mise en œuvre de ce principe est essentielle pour instaurer un environnement de travail sain et respectueux, ou chaque personne dispose de la possibilité de réussir

- ✓ **La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle :** Il s'agit de la mesure dans laquelle un salarié parvient à équilibrer les demandes professionnelles avec les responsabilités domestiques, quand cet équilibre n'est pas atteint, cela peut mener à des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée. (Laribi & Boucheriba, 2020, p. 202). La qualité de vie au travail est donc liée à la capacité d'équilibrer le travail et la vie personnelle, en accordant à chacun le temps approprié sans négliger l'un au détriment de l'autre.

### 2.2.3. Les freins de la qualité de vie au travail :

L'importance de promouvoir une qualité de vie au travail est reconnue pour ses multiples avantages, elle contribue à l'amélioration de l'image de l'entreprise et à l'augmentation de sa productivité, tout en préservant la santé mentale et physique des employés. Cependant, la mise en œuvre de ces pratiques se heurte à des obstacles, notamment (بومجان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 126) :

**La culture d'une organisation :** la culture d'une organisation qui considère la qualité de vie au travail comme secondaire, c'est-à-dire non essentielle, en raison d'un manque de sensibilisation. De nombreuses entreprises valorisent les heures de travail supplémentaire sans considérer l'épuisement et la fatigue que cela engendre pour leurs employés. Cela ne correspond pas à un environnement de travail saine adéquate. Il faut donc construire une culture d'entreprise qui contribue à la protection des employés et le soutient. (بومجان، أقطي، و الوافي، 2018، صفحة 126)

**L'augmentation des couts :** liés à la création d'un environnement de travail adéquat, tels que les dépenses d'aménagement du lieu de travail et l'augmentation des salaires, est perçue comme un obstacle en raison de leur cout élevé. L'augmentation de la qualité de vie au travail est considérée comme une question secondaire à laquelle ne reçoit pas beaucoup d'attention, bien qu'il puisse être considéré comme un investissement.

**Les obstacles sociaux :** liées aux relations au sein de l'entreprise, et à la difficulté de communication entre les membres de l'entreprise, qu'ils soient formels ou informels, ainsi l'existence de conflits internes, entravent la mise en place d'un environnement de travail sain et affectent négativement le climat général de l'entreprise.

### 2.2.4. Le lien entre les RPS et la QVT :

Avec l'évolution du monde du travail moderne, les concepts de risques psychosociaux (RPS) et de qualité de vie au travail (QVT) sont devenus fondamentaux. Le RPS inclut le stress et les conflits au travail qui ont des conséquences néfastes sur les individus au sein de l'organisation, tandis que le concept de QVT fait référence aux différentes mesures prises pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des employés. Ces deux concepts, sont étroitement liés et chacun a un impact sur l'autre. Une gestion déficiente des risques psychosociaux peut avoir des répercussions négatives sur la qualité de vie au travail, inversement une QVT bien établie peut diminuer l'impact ou améliorer la gestion des RPS quand ils apparaissent par exemple une entreprise qui ne gère pas correctement le stress, cela entraînera inévitablement une baisse de la satisfaction, de l'implication de ses salariés et de ses indicateurs de QVT à l'opposé une entreprise qui favorise un cadre de travail bienveillant et positif (une QVT élevée) peut prévenir l'émergence de conflits ou de stress professionnel. (AdminCARH, 2023)

L'interdépendance des notions de RPS et de QVT représente un défi majeur pour les entreprises en quête d'efficacité pour celles qui aspirent à améliorer la qualité de vie au travail, l'évaluation des RPS est important pour élaborer un plan d'action efficace et nourrir les discussions autour de la QVT. (Montreuil, 2020, p. 29). En conclusion, les RPS et QVT sont étroitement liés et doivent être gérés de manière intégrée pour réaliser un lieu de travail sain et sans conflit. Ainsi l'amélioration de la qualité de vie au travail ne se limite pas au bien-être des employés, elle influence également le succès de l'entreprise dans son ensemble. En effet, c'est un investissement qui conduit au succès global de l'entreprise.

**CHAPITRE 02 : CONTEXTE  
ORGANISATIONNEL ET CADRE  
METHODOLOGIQUE**

### **Introduction :**

Le présent chapitre expose la présentation de l'entreprise d'accueil, et la méthodologie de recherche que nous avons adoptée, les instruments de recherche qui nous ont permis de traiter et d'analyser les données.

## **1. Contexte organisationnel :**

### **1.1 Présentation de l'entreprise :**

#### **1.1.1 Fiche technique :**

**Nature social :** société à responsabilité limité

**Capital :** 60 000 000,00 DA

**Siège social :** la zone industriel BP03 N°34 Sidi Moussa - Alger

**Numéro de téléphone :** 023-90-72-62

**Slogan :** When price and Quality meet

**Email :** [sarlyasminedairy2012@gmail.com](mailto:sarlyasminedairy2012@gmail.com)

#### **1.1.2 Histoire :**

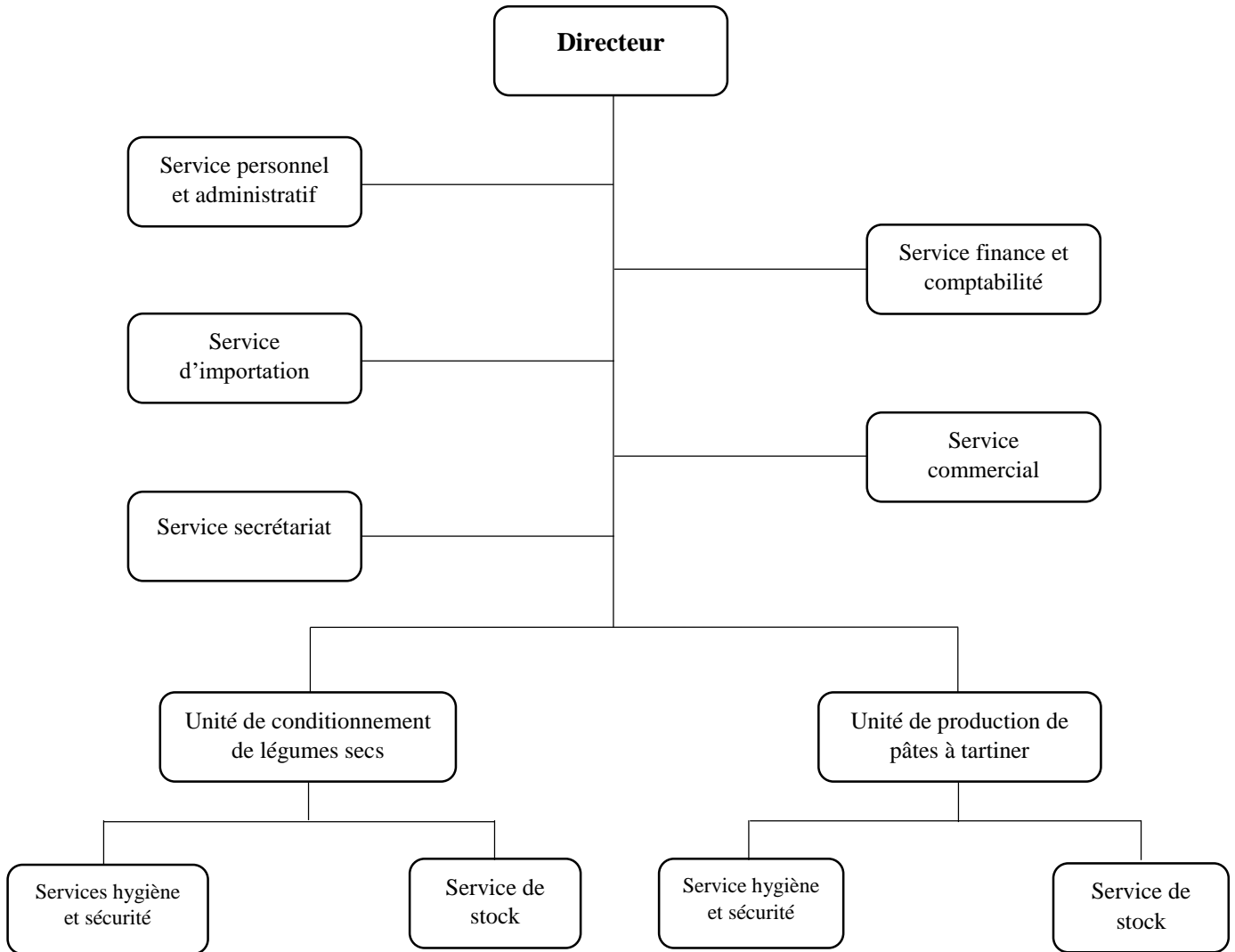
Fondée en 2012, la SARL Yasmine Dairy est une société dirigée par Monsieur ZERROUK Ali l'entreprise a commencé son activité dans le secteur de l'importation, et s'est spécialisée dans le domaine agroalimentaire, notamment avec le conditionnement de légumes secs sous la marque Borjot. Avec un capital de 60 000 000,00 DA et un démarrage modeste de 40 employés, l'entreprise a su s'imposer sur le marché grâce à la qualité de ses produits.

Située dans la zone industrielle du Sidi Moussa, Wilaya d'Alger, Yasmine Dairy bénéficie d'une localisation stratégique qui facilite la distribution de ses produits. En 2020 l'entreprise a franchi une étape importante en ajoutant à son activité une unité de production de pâtes à tartiner aux noisettes, commercialisées sous label Tartinella. Cette diversification a permis à Yasmine Dairy de répondre à une demande croissante pour des produits de qualité.

Aujourd'hui Yasmine Dairy emploie 90 personnes et témoigne d'une croissance soutenue tant en termes de capacité de production que de diversification de ses activités. L'adoption de technologies de production plus automatisées a également contribué à améliorer la qualité et la quantité des produits finis, tout en assurant la sécurité des biens et du personnel.

2.1 Organigramme de l'entreprise :

Figure N°04 : l'organigramme de l'entreprise SARL Yasmine Dairy.



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

✓ **L'unité de conditionnement de légumes secs :**

L'unité de légumes secs de SARL Yasmine Dairy a été créée en 2012 et se spécialise dans le conditionnement de légumes secs sous la marque Borjot. Cette unité a une capacité moyenne de 52 tonnes par mois et importe différents légumes secs de différents pays. Les produits conditionnés comprennent des falcons d'avoine d'Angleterre, des haricots d'Egypte et d'Argentine, des lentilles et des pois cassés du Canada, des pois chiches du Mexique, ainsi que

des riz tels que Basmati, le riz blanc et le riz étuvé. L'unité fait appel à des machines de pointe pour le conditionnement, assurant ainsi une qualité exceptionnelle de ses produits. De plus, elle s'investit dans la protection de ses employés, démontrant ainsi son engagement non seulement envers l'excellence de ses produits mais aussi au bien-être de son équipe.

✓ **L'unité de production de pâtes à tartiner :**

Tartinella est une chocolaterie de SARL Yasmine Dairy située à Sidi Moussa, Alger. Cette unité a été créée en 2020, pendant la crise du COVID-19, et a surmonté de nombreuses difficultés pour s'implanter sur le marché algérien. Elle propose une gamme de pâtes à tartiner bio et naturelles, comprenant des arômes tels que la pâte à tartiner aux noix de coco (Bounty), le beurre de cacahuète (Boost), le chocolat à tartiner, la pâte à tartiner aux noisettes et au lait (Buenos) et autre produits. Depuis son lancement, Tartinella a mis en place un réseau de distribution couvrant le centre, l'ouest, l'est et le sud de l'Algérie pour atteindre et couvrir l'ensemble du marché national. Tartinella envisage d'exporter ses produits d'abord dans les pays voisins puis sur l'ensemble du continent africain, se consolidant ainsi comme un acteur incontournable de l'industrie de la chocolaterie.

## **2. Cadre méthodologique :**

### **2.1 Le positionnement épistémologique choisi :**

Notre recherche scientifique qui porte sur le thème « l'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie du travail » s'inscrit dans le paradigme épistémologique positiviste, cette approche permet de mesure de manière objective et quantifiable des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, tout en facilite l'établissement de relations causale entre les RPS et la QVT. De ce fait, pour atteindre l'objectifs de notre recherche, nous avons utilisé une méthode quantitative, avec diverses sources d'informations telles que les documents interne de l'entreprise et le questionnaire.

#### **2.1.1 Dimensions de l'étude :**

##### **2.1.1.1 La dimension objective :**

L'objet de l'étude concerne l'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie du travail. A partir de là, les variables se composent de :

- Une variable indépendante représentée par les risques psychosociaux et leur impact sur la qualité de vie du travail.
- Une variable dépendante qui est représentée par la qualité de vie au travail, qui l'élément affecté par les risques psychosociaux.

#### **2.1.1.2 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 70 travailleurs.

#### **2.1.1.3 La dimension spatiale :**

L'étude a été réalisée au sein SARL Yasmine Dairy dans la commune de Sidi Moussa la Wilaya d'Alger.

#### **2.1.1.4 La dimension temporelle :**

Pour déterminer l'échantillon étudié et comprendre l'environnement générale de l'entreprise, ainsi que pour distribuer le questionnaire, cela nécessite un certain temps. L'étude a été réalisée de la mi-février jusqu'à la mi-mai. Cette période nous a permis de faire des observations générales sur le sujet de manière pratique.

### **2.2 Population et la taille de l'échantillon :**

#### **2.2.1 La Population :**

Le concept « population » fait référence au nombre total d'individus que nous souhaitons étudier. Comprendre la population totale est important pour déterminer la taille de l'échantillon à étudier et évaluer la généralisabilité des résultats. Dans notre cas, cela représente tous les employés de la SARL Yasmine Dairy, soit 90 employés

#### **2.2.2 La taille de l'échantillon :**

Cette méthode utilisée lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à l'ensemble de la population étude. On sélectionne un échantillon représentatifs d'individus et généralisons les résultats obtenus à l'ensemble de population. Dans notre étude nous avons utilisé la méthode de l'échantillonnage randomisées. Dans le cas de notre étude à SARL Yasmine Dairy, nous avons choisi un échantillon de 70 du nombre total des employés. Le tableau suivant représente le nombre de questionnaires distribués et le nombre retournés.

**Tableau N°04 : La méthode de distribués et collecté l'échantillon étudié.**

Nombre de questionnaire	Questionnaires distribués	Questionnaires retournés	Questionnaires manquante	Questionnaires refusé	Questionnaires final
<b>Total</b>	70	61	9	8	53
<b>Pourcentage</b>	100%	85,71%	12,86%	11,43%	75,71%

**Source :** Elaboré par nous-même.

A partir du tableau numéro 04, nous pouvons observer que le nombre de questionnaire distribués était de 70, et 61 questionnaire ont été récupérés. Cela signifie que le taux de réponse était de 85,71%. De plus, 8 questionnaires ont été annulés en raison de leur inadéquation, et 9 questionnaire sont manquants. Au final, nous disposons de 53 questionnaires valides, soit un taux de 75,71%. Ce nombre nous a permis de dépasser le nombre minimum demandé, qui était de 10% sur total des travailleurs de l'entreprise, donc le questionnaire accepté en terme de nombre.

### **2.3 Les outils de collecte des données :**

Pour collecter des donnés dans le cadre d'une étude de terrain, nous avons utilisé un ensemble d'outils. Une sélection minutieuse de ces outils est essentielle au succès de l'étude, car ils fournissent des données qui sont analysées pour tirer des résultats. Parmi les outils utilisé dans nos recherches :

#### **2.3.1 Les documents de l'entreprise :**

Ces les documents collectés auprès de l'entreprise et conservés permettent une meilleure compréhension de l'entreprise et de ses employés. Ils peuvent inclure le règlement intérieur, les politiques de l'entreprise, la répartition des employés, etc. ces documents ont été utilisé pour établir la structure et l'organisation de l'entreprise, ainsi que pour définir sa présentation.

#### **2.3.2 Le questionnaire :**

Le questionnaire est un ensemble de questions qui sont organisées autour d'un sujet spécifique. Ces questions sont formulées dans un formulaire spécifique, qui est ensuite envoyé soit par voie électronique (par exemple par e-mail), soit directement par le chercheur aux personnes

concernées. (عمار و محمد محمود، 2007). Nous avons utilisé méthode de questionnaire fermée, ce qui signifie que les questions ont des réponses données. Le questionnaire a été distribué aux employés, et nous sommes restés pour clarifier toute difficulté de compréhension. Le contenu du questionnaire a été autant que possible simplifié pour faciliter sa compréhension par tous les employés, et une version arabe a été créée pour les travailleurs ayant des difficultés avec la langue française. On a constaté que la version arabe était plus utilisée.

Nous avons élaboré ce questionnaire à partir d'un questionnaire scientifiques reconnues, utilisées pour étudier les risques psychosociaux. En particulier, nous avons principalement utilisé le questionnaire "Questionnaire psychosocial de Copenhague", et ajouté quelques éléments du questionnaire "Karasek".

Le questionnaire comprend trois partie dont :

**Introduction du questionnaire :** Cette partie comprenait des renseignements sur le chercheur et l'objectif de cette questionnaire, ainsi qu'une garantie aux répondant que leurs réponses seraient traitées de manière confidentielle et que l'objectif était exclusivement de recherches 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, le niveau d'instruction et l'ancienneté.

**La deuxième partie du questionnaire porte sur la variable indépendante représentée par les risques psychosociaux :** il comprend au total 22 questions divisés en quatre dimensions comme suit :

- La 1ère dimension inclut les contraintes de travail et se compose de 4 questions liées à la charge de travail et les exigences cognitives.
- La 2ème dimension inclut les organsinions et leadership et se compose de 10 questions liées à la prévisibilité, reconnaissance, équité, clarté des rôles et la confiance entre les salariés et le management.
- La 3ème dimension inclut les relations et se compose de 4 questions liées à la confiance entre les collègues et soutien social de la part des collègues.

- La 4<sup>ème</sup> dimension inclut l'autonomie et se compose de 4 questions liées à la marge de manœuvre et possibilités d'épanouissement.

**Et la troisième partie du questionnaire concerne la variable dépendante qui est la qualité de vie au travail :** cette partie comprend 18 questions divisés en deux dimensions :

- Dimension inclut santé et bien-être et se compose de 11 questions.
- Dimension inclut la satisfaction au travail et se compose de 6 questions liées à sens de travail et l'engagement dans l'entreprise.

#### 2.4 L'échelle de l'étude :

Une échelle de Likert a cinq points a été utilisée, qui est l'échelle la plus utilisée pour mesurer une attitude chez des individus, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°05 : Echelle de Likert en cinq points.**

<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Pas d'accord</b>	<b>Neutre</b>	<b>D'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
01	02	03	04	05

**Source :** Elaboré par nous-même.

Afin de définir les domaines de mesure de l'échelle de Likert à cinq points utilisée dans le questionnaire de l'étude, le calcul de la portée a été employé afin de mesurer et de faciliter la discussion des opinions des répondants concernant leur degré d'accord ou de désaccord avec les questions. Cette relation calcul avec le Range = (la note la plus élevée sur l'échelle – la note la plus basse sur l'échelle) donc  $(5 - 1 = 4)$ , et après divisée par le nombre de l'échelle utilisé  $(5 / 4 = 0.8)$ , et après nous ajouton a cette valeur la note la plus basse sur l'échelle, comme le montre le tableau ci-dessous :

**Tableau N°06 : les intervalles de l'échelle de Likert.**

<b>Range</b>	<b>L'accord</b>
1 – 1.80	Pas du tout d'accord

1.81 – 2.60	Pas d'accord
2.61 – 3.40	Neutre
3.41 – 4.20	D'accord
4.21 – 5	Tout a fait d'accord

**Source :** Elaboré par nous-même.

## 2.5 Teste de la validité et la fiabilité de l'outil d'étude :

La validité et la fiabilité de l'outil d'étude consistent à vérifier l'exactitude des items et leur cohérence avec les variables de l'étude, ainsi que de mesurer la validité et la fiabilité de l'outils du questionnaire à travers le coefficient Alpha Cronbach.

Validité virtuelle :

Le questionnaire a été présenté à quatre enseignants ainsi qu'aux employés spécialisés dans le domaine travaillant dans l'entreprise de l'étude, afin de s'assurer de la bonne formulation des questions du questionnaire et également pour garantir leur alignement sur les objectifs de l'étude. A la suite de cette vérification, des modifications a été apportées au questionnaire conformément aux recommandations fournies.

Validité statistique :

Pour évaluer la précision d'un questionnaire, on a utilisé le coefficient alpha Cronbach, qui est une mesure permettant de connaître le degré de fiabilité des items du questionnaire. C'est-à-dire que si l'on réapplique le questionnaire dans les mêmes conditions, nous serons en mesure d'obtenir les mêmes résultats à chaque fois.

Les résultats obtenus ont montré que la valeur de l'alpha Cronbach est élevée, avec une valeur obtenue de 0.831, indiquant une cohérence et une corrélation entre les items du questionnaire, car la valeur minimale statistiquement acceptable est de 0.6. Par conséquent, cela signifie la fiabilité et la validité de notre outil d'étude. Le tableau suivant illustre le résultat final de coefficient de fiabilité du questionnaire :

**Tableau N°08 : résultat du coefficient d’alpha Cronbach du questionnaire.**

Statistique de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d’éléments
,831	40

**Source :** élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS.

Lors de la mesure de la fiabilité et de la validité de la première partie qui concerne les risques psychosociaux, le coefficient alpha Cronbach était de 0.891, ce qui est une valeur élevée indiquant la fiabilité du questionnaire, comme illustré dans le tableau suivant :

**Tableau N°09 : résultat du coefficient d’alpha Cronbach du premier axe.**

Statistique de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d’éléments
,891	22

**Source :** élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS.

En ce qui concerne la deuxième partie abordant la qualité de vie au travail, le test de fiabilité a mis en évidence une valeur statistiquement acceptable de 0.762, comme le montre le tableau ci-dessous :

**Tableau N°10 : résultat du coefficient d’alpha Cronbach de deuxième axe.**

Statistique de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d’élément
,762	18

**Source :** élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS

En résumé des points abordés concernant le coefficient de fiabilité alpha Cronbach mentionné, le tableau suivant illustre les coefficients pour chaque partie ainsi que le coefficient de fiabilité pour le questionnaire dans son ensemble :

**Tableau N° 11 : résultats du coefficient d’alpha Cronbach.**

Les variables	Nombre d’item	Alpha Cronbach	Pourcentage
Partie des risques psychosociaux	22	0.891	89%
Partie de la qualité de vie au travail	18	0.762	76%
Le questionnaire	40	0.831	83%

Source : élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS.

**2.6 Test de corrélation des axes du questionnaire avec les items internes :**

**2.6.1 Mesure de la corrélation interne de la deuxième partie du questionnaire relative aux risques psychosociaux :**

Validité de la corrélation interne de la première dimension (contraintes du travail) :

**Tableau N°12 : le coefficient de corrélation de la dimension contraintes du travail.**

La dimension de contrainte de travail	R	Sig
Etes-vous en retard dans votre travail.	<b>0.388**</b>	<b>0.004</b>
Avez-vous suffisamment de temps pour accomplir vos tâches professionnelles.	<b>0.605**</b>	<b>0.000</b>
Pendant votre travail, devez-vous surveiller de nombreux éléments.	<b>0.643**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail nécessite rappeler de nombreuses informations.	<b>0.768**</b>	<b>0.000</b>

Source : élaboré par nous-même à partir des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 12 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la première dimension (contraintes de travail) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de **sig** sont inférieures à 0.005, 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 compris entre 0.388 et 0.768, ce qui indique que tous les éléments de la première dimension sont valides pour ce qu’ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisation.

Validité de la corrélation interne de deuxième dimension (organisation et leadership) :

**Tableau N°13 : le coefficient de corrélation de la dimension organisation et leadership.**

<b>La dimension organisation et leadership</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>
Vous informé au travail suffisamment à l'avance concernant, par exemple, des décision, des changement...	<b>0.623**</b>	<b>0.000</b>
Recevez toutes les informations dont vous avez besoins pour effectuer votre travail correctement.	<b>0.747**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail est-il valorisé et apprécié par la direction.	<b>0.627**</b>	<b>0.000</b>
Recevez-vous un traitement équitable au travail.	<b>0.729**</b>	<b>0.000</b>
Les conflits sont traités de manière juste et équitable.	<b>0.751**</b>	<b>0.000</b>
Le travail est distribué de façon équitable entre les employés.	<b>0.705**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail comporte des objectifs définis de manière claire.	<b>0.667**</b>	<b>0.000</b>
Vous comprendre exactement ce qui est attendu de vous au travail.	<b>0.678**</b>	<b>0.000</b>
La direction a-t-elle confiance dans la capacité de ses employés à bien faire leur travail.	<b>0.545**</b>	<b>0.000</b>
Pouvez-vous avoir confiance dans les informations fournies par la direction ?	<b>0.671**</b>	<b>0.000</b>

**Source** : réalisé par nous-même à partir du résultat de SPSS.

Le tableau numéro 13 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la deuxième dimension (organisations et leadership) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de **sig** sont inférieures à 0.005, 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 compris entre 0.545 et 0.751, ce qui indique que tous les éléments de la deuxième dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisation.

Validité de la corrélation interne de la troisième dimension (relations) :

**Tableau N°14 : le coefficient de corrélation de la dimension relations.**

<b>La dimension relations</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>
La collaboration entre les collègues est bonne au travail.	<b>0.917**</b>	<b>0.000</b>
En général, les salariés se font mutuellement confiance.	<b>0.838**</b>	<b>0.000</b>
Vous recevez l'aide et le soutien de la part de vos collègue.	<b>0.929**</b>	<b>0.000</b>
Vos collègues sont-ils attentifs à vos problème au travail.	<b>0.844**</b>	<b>0.000</b>

**Source :** élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 14 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la troisième dimension (relations) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de **sig** sont inférieures à 0.005, 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 compris entre 0.833 et 0.929, 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.

Validité de la corrélation interne de la quatrième dimension (l'autonomie) :

**Tableau N°15 : le coefficient de corrélation de la dimension l'autonomie.**

<b>La dimension l'autonomie</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>
Disposez une grande marge de manœuvre au travail.	<b>0.731**</b>	<b>0.000</b>
Avez-vous la possibilité d'intervenir la charge de travail qui vous assigné ?	<b>0.706**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail exige-t-il de vous la prise d'initiative.	<b>0.781**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail vous offre-t-il l'opportunité d'acquérir de nouvelles connaissance.	<b>0.844**</b>	<b>0.000</b>

**Source :** réalisé par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 15 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la quatrième dimension (l'autonomie) et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de **sig** sont inférieures à 0.005, 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 de cette dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisation.

**2.6.2 Mesure de la corrélation interne de la troisième partie du questionnaire relative à la qualité de vie au travail :**

Validité de la corrélation interne de la première dimension (santé et bien-être) :

**Tableau N°16 : le coefficient de corrélation de la dimension santé et bien-être.**

<b>La dimension santé et bien-être</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>
En général, diriez-vous que votre santé est-elle en danger ?	<b>0.481**</b>	<b>0.000</b>
Avez-vous été irritable ?	<b>0.749**</b>	<b>0.000</b>
Avez-vous été stressé ?	<b>0.661**</b>	<b>0.000</b>
Vous avez senti que vous êtes au bout de force ?	<b>0.777**</b>	<b>0.000</b>
Avez-vous été émotionnellement épuisé ?	<b>0.824**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail met-il dans des situations émotionnellement déstabilisantes.	<b>0.704**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail est-il émotionnellement éprouvant.	<b>0.575**</b>	<b>0.000</b>
Vous avez l'impression que votre travail vous demande d'énergie qu'il a un impact négatif sur votre vie privée.	<b>0.601**</b>	<b>0.000</b>
Vous avez l'impression que votre travail vous prend de temps qu'il a un impact négatif sur votre vie privée.	<b>0.609**</b>	<b>0.000</b>
vous préoccupé(e) par la possibilité de perdre votre emploi.	<b>0.616**</b>	<b>0.000</b>
Redoutez-vous d'être transféré à un autre poste de travail contre votre gré ?	<b>0.671**</b>	<b>0.000</b>

**Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.**

Le tableau numéro 16 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la première dimension (santé et bien-être) de la partie QVT et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de **sig** sont inférieures à 0.005, 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 de cette dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisation.

Validité de la corrélation interne de la deuxième dimension satisfaction au travail :

**Tableau N°17 : le coefficient de corrélation de la dimension satisfaction au travail.**

<b>La dimension satisfaction au travail</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>
vous avez un sentiment de sens dans votre travail	<b>0.839**</b>	<b>0.000</b>
Ressentez que le travail que vous effectuez revêt une importance.	<b>0.764**</b>	<b>0.000</b>
Envisageriez-vous de recommander à un ami de postuler pour un poste dans votre entreprise ?	<b>0.826**</b>	<b>0.000</b>
votre entreprise revêt une grande importance pour vous.	<b>0.843**</b>	<b>0.000</b>
Vous êtes satisfait de votre travail dans son ensemble, en tenant de tous les aspects.	<b>0.749**</b>	<b>0.000</b>
Votre travail répond-il à vos attentes ?	<b>0.828**</b>	<b>0.000</b>
Est-ce que vous pensez que l'organisation du travail dans votre entreprise est généralement satisfaisant ?	<b>0.835**</b>	<b>0.000</b>

**Source :** réalisé par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 17 montre les coefficients de corrélation de Spearman entre chaque item de la deuxième dimension (satisfaction au travail) de la partie QVT et le score total pour les paragraphes de cette dimension. Le tableau révèle que toutes les valeurs de **sig** sont inférieures à 0.005, 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 comprises entre 0.749 et 0.843 ce qui indique tous les éléments de cette dimension sont valides pour ce qu'ils ont été conçu pour mesurer, permettant ainsi leur application et utilisation.

### **Conclusion :**

Dans ce chapitre, nous avons présenté l'entreprise d'accueil, ainsi que son organigramme et nous avons identifié ses différentes unités. Ensuite, nous avons abordé la conception méthodologique et statistique de l'étude, où la méthodologie suivie dans l'étude a été déterminée, ainsi que les outils de collecte des données et l'échantillon de l'étude, et enfin les méthodes statistiques utilisées pour mesurer la validité et la fiabilité du questionnaire.

# **CHAPITRE 03 : ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS**

**Introduction :**

Ce chapitre présentera les résultats de l'étude, les résultats de la première partie du questionnaire liés aux données personnelles et professionnelles des travailleurs, ainsi que la présentation et l'analyse des résultats de la deuxième partie liée à les risques psychosociaux et la troisième partie liés à la qualité de vie au travail, et enfin tester la validité des hypothèses et discuter les résultats de cette étude.

## 1. Présentation des résultats de l'étude du questionnaire :

### 1.1 Présenter et analysé les données personnelles et professionnelles :

L'échantillon de l'étude comprenait un ensemble de caractéristiques personnelles et professionnelles. Le questionnaire contenait un ensemble d'information : le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, l'ancienneté. Ces données seront analysées et présentées.

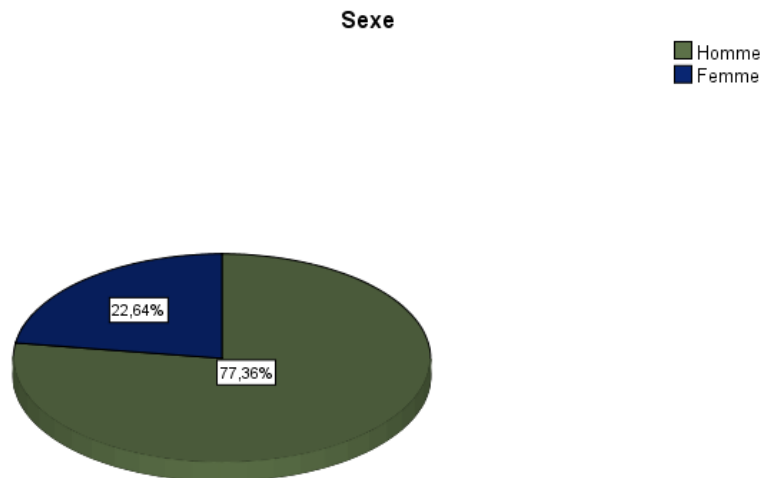
✓ Les données liées au sexe :

**Tableau N°18 : la répartition de l'échantillon selon le sexe.**

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Homme	41	77.4%
Femme	12	22.6%
Total	53	100%

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

**Figure N°05 : graphique circulaire sur la répartition de l'échantillon selon le sexe.**



Source : résultats de SPSS.

Le tableau ci-dessus et le graphique montre que le pourcentage d'homme est plus élevé que celui des femmes, avec 77.4% d'homme, 41 individus, tandis que les femmes représentent 22.6%, soit 12 individus. Cette différence est due à la nature de l'activité de l'entreprise qui nécessite un effort physique, surtout dans les unités de production et conditionnement, ou les hommes disposent généralement de plus de capacité pour ce type d'effort que les femmes.

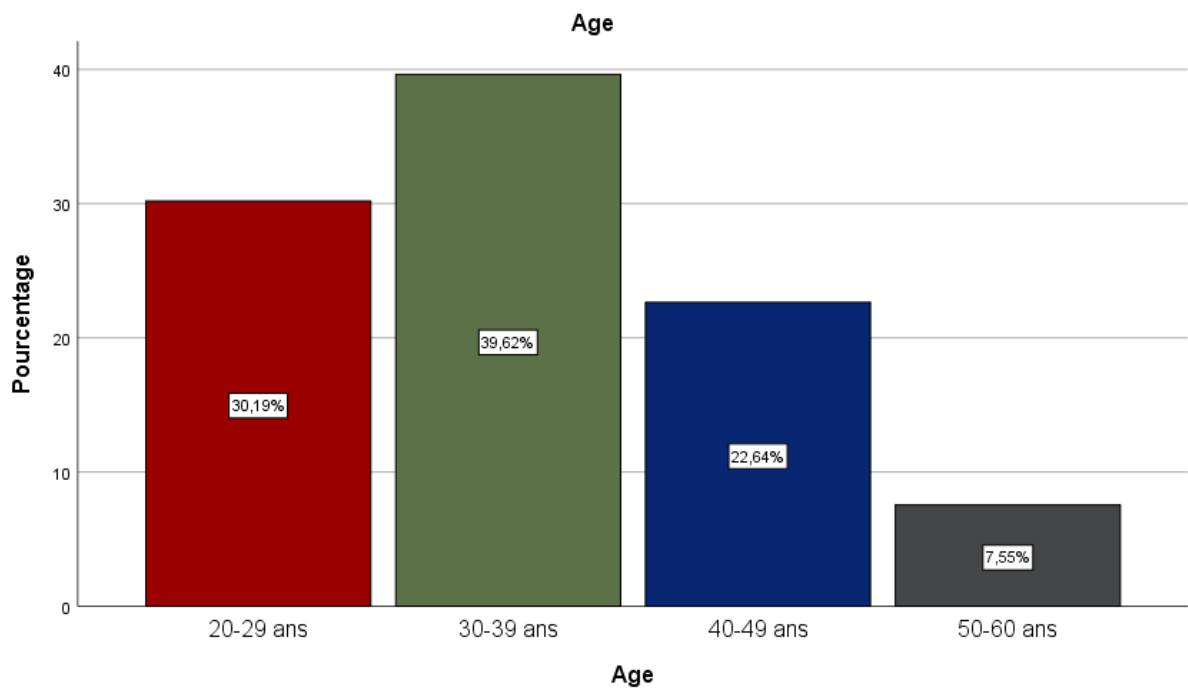
✓ Les données liées au l'âge :

**Tableau N°19 : la répartition de l'échantillon selon le l'âge.**

Catégorie de l'âge	Fréquence	Pourcentage
20-29 ans	16	30.2%
30-39 ans	21	39.6%
40-49 ans	12	22.6%
50-59 ans	4	7.5%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

**Figure N°06 : graphique à barres sur la répartition de l'échantillon selon l'âge.**



Source : résultat de SPSS.

Le tableau ci-dessus et le graphique présenté la distribution des âges au sein de l'échantillon étudiée, relève que la catégorie d'âge 30-39 ans est prédominante, représentant près de 40% de l'échantillon ce qui est expliqué par la capacité de cette catégorie à travailler et à posséder des énergies et des capacités élevées par rapport aux catégorie plus âgées. Elle est suivie par la catégorie 20-29 ans avec environ de 30% ce qui indique l'engagement de l'entreprise à employer davantage les jeunes, puis les 40-49 ans avec 23% car cette catégorie est caractérisée par son expérience professionnelles et sa capacité à résoudre les problèmes et à encadrer les jeunes, et enfin la catégorie de 50-59 ans avec 7.5%, ce qui est normal car cette tranche d'âge fait face à des difficultés particulières dans les métiers nécessitant du effort physique, qui caractérisent les activités de l'unité de production et l'unité de conditionnement de l'entreprise. Cependant cette tranche d'âge peut être mise à profit en transmettant ses connaissances au jeune employé.

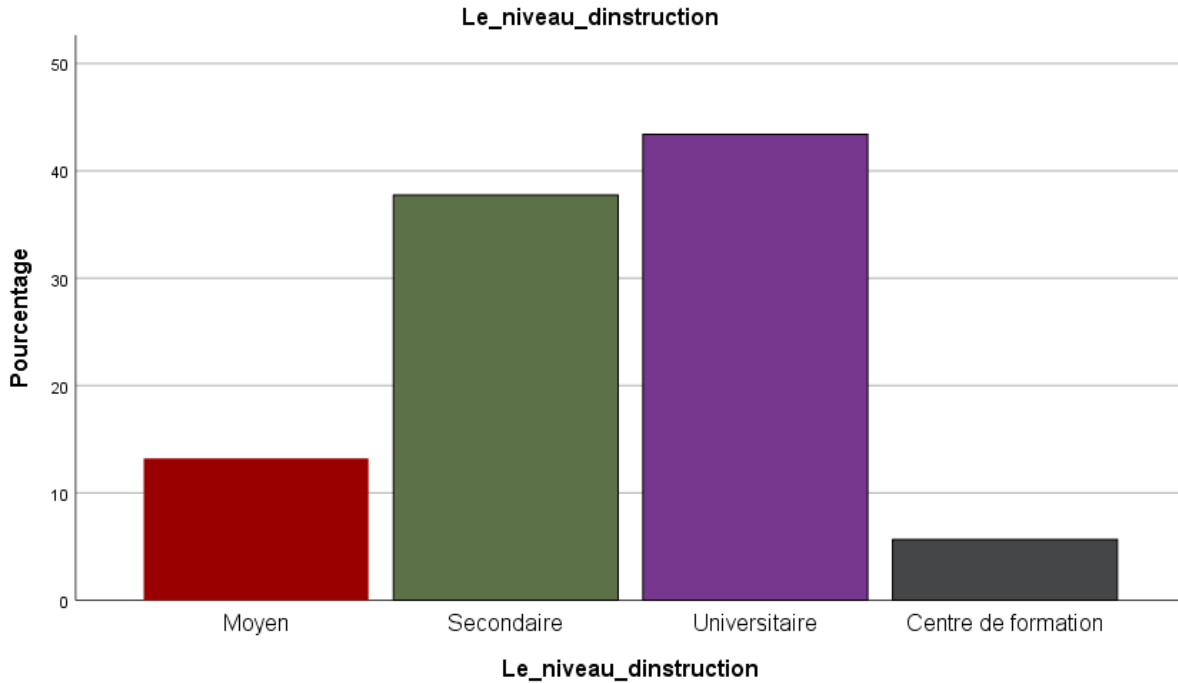
✓ **Les données liées au niveau d'instruction :**

**Tableau N°20 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.**

<b>Le niveau d'instruction</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Moyen</b>	8	13.2%
<b>Secondaire</b>	21	37.7%
<b>Universitaire</b>	24	43.4 %
<b>Centre de formation</b>	3	5.7%
<b>Total</b>	53	100%

**Source :** élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

**Figure N°07 : graphique à barres représente la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.**



Source : résultat de SPSS.

D'après le tableau ci-dessus et le graphique qui représente la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction, il évident que la majorité, soit 43%, concerne les diplômés universitaires, ce qui témoigne de la volonté de l'entreprise à recruter des personnes hautement qualifiées. Cela indique que la compagnie privilégie une main-d'œuvre compétente, en particulier pour les postes exigeant des connaissances scientifiques et une compétence managériale. Ensuite, les individus avec une éducation secondaire représentent près de 38%, reflétant l'engagement de l'entreprise à offrir des opportunités aux personnes acquérir de l'expérience dans des domaines spécifiques. Après, ceux avec un niveau d'éducation moyen, représentant 13%, occupent des postes qui ne nécessitent pas autant de connaissances scientifiques, mais plutôt un effort physique et une force corporelle.

✓ **Les données liées au l'ancienneté :**

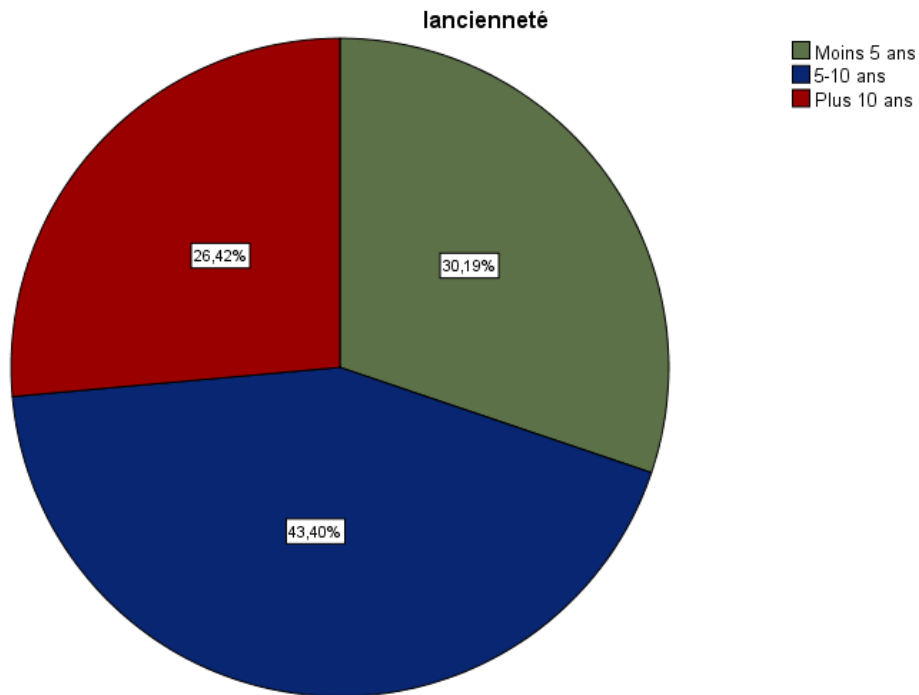
**Tableau N°21 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.**

L'ancienneté	Fréquence	Pourcentage
Moins 5 ans	16	30.2%
5-10 ans	23	43.4%

<b>Plus 10 ans</b>	14	26.4%
<b>Total</b>	53	100%

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

**Figure N°08 : graphique circulaire représente la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.**



Source : résultat de SPSS.

D'après le tableau et le graphique ci-dessus, nous observons que la plus grande proportion d'ancienneté appartient à la catégorie de 5-10 ans avec un pourcentage de 43%, elle est suivie par la catégorie de moins de 5 ans et ensuite celle de plus de 10 ans avec des pourcentages assez proches, respectivement 30% et 26%. Ces résultats montrent que l'entreprise a une bonne rétention de personnel sachant que le début de l'activité de l'entreprise était en 2012.

### 1.2 Présenter les résultats de la partie risques psychosociaux :

Dans cette partie, les résultats liés à l'axe des risques psychosociaux seront présentés et analysés à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque variable et ses dimensions.

**1.2.1 La dimension les contraintes de travail :**

Dans cet élément, les réponses des individus de l'échantillon concernant la dimension des contraintes de travail seront présentées et analysées à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque énoncé, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°22 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension les contraintes de travail.**

Les items	Fréquence					moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord				
Etes-vous en retard dans votre travail ?	13	35	02	02	01	1.92	0.781	Pas d'accord	4
	24.5%	66%	3.8%	3.8%	1.9%				
Avez-vous suffisamment de temps pour accomplir vos tâches professionnelles ?	00	03	01	42	07	4	0.620	D'accord	3
	00%	5.7%	1.9%	79.2%	13.2%				
Pendant votre travail, devez-vous surveiller de nombreux éléments ?	00	04	03	28	18	4.13	0.833	D'accord	2
	00%	7.5%	5.7%	52.8%	34%				
Votre travail exige-t-il que vous souveniez de beaucoup de choses ?	00	01	01	29	22	4.36	0.623	Tout a fait d'accord	1
	00%	1.9%	1.9%	54.7%	41.5%				
<b>Contrainte de travail</b>						<b>3.60</b>	<b>0.423</b>	<b>D'accord</b>	<b>/</b>

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

D'après le tableau numéro 22, nous observons que les moyennes varient entre (1.92 et 4.36), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.60 et un écart-type de 0.423. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la quatrième catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats D'accord.

L'expression numéro 04 (votre travail nécessite rappeler de nombreuses informations ?), est en première position avec une moyenne de 4.36 et un écart-type de 0.623, qui signifie un résultat de tout à fait d'accord. Cela indique que leur travail exige d'eux qu'ils fassent un effort considérable pour se souvenir de nombreuses choses. Et l'expression numéro 01 (êtes-vous en retard dans votre travail ?), elle occupe la quatrième place avec une moyenne de 1.92 et un écart type de 0.781, indiquent un résultant de pas d'accord, ce qui signifie que les participants ne prennent pas de retard dans leur travail.

### 1.2.2 La dimension organisation et leadership :

Dans cet élément, les réponses des individus de l'échantillon concernant la dimension des organisations et leadership seront présentées et analysées à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque énoncé, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°23 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension organisation et leadership.**

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord				
Vous informé au travail suffisamment à l'avance concernant, par exemple, des décision, des changement... ?	00	07	07	32	7	3.74	0.858	D'accord	10
	00%	13.2 %	13.2%	60.4%	13.2%				

## CHAPITRE 03 : ANALYSE DUSCISION ET DES RESULTATS

Recevez toutes les informations dont vous avez besoins pour effectuer votre travail correctement ?	00	03	01	32	17	4.19	0.735	D'accord	4
	00%	5.7%	1.9%	60.4%	32.1%				
Votre travail est-il valorisé et apprécié par la direction ?	00	01	03	33	16	4.21	0.631	D'accord	3
	00%	1.9%	5.7%	62.3%	30.2%				
Recevez-vous un traitement équitable au travail ?	00	03	04	37	09	3.98	0.693	D'accord	7
	00%	5.7%	7.5%	69.8%	17%				
Les conflits sont-ils résolus de manière équitable ?	00	04	08	34	07	3.83	0.753	D'accord	8
	00%	7.5%	15.1%	64.2%	13.2%				
Le travail est distribué de façon équitable entre les employés.	00	04	08	35	06	3.81	0.735	D'accord	9
	00%	7.5%	15.1%	66%	11.3%				
Votre travail comporte des objectifs définis de manière claire.	00	01	00	37	15	4.25	0.551	Tout a fait d'accord	2
	00%	1.9%	00%	69.8%	28.3%				
Vous comprendre exactement ce qui est attendu de vous au travail.	00	01	01	34	17	4.26	0.593	Tout a fait d'accord	1
	00%	1.9%	1.9%	64.2%	32.1%				
La direction a-t-elle confiance dans la capacité de ses employés à	00	01	04	36	12	4.11	0.610	D'accord	5
	00%	1.9%	7.5%	67.9%	22.6%				

bien faire leur travail.									
Pouvez-vous avoir confiance dans les informations fournies par la direction ?	00	04	04	32	15	4.09	0.791	D'accord	6
	00%	7.5%	3.8%	60.4%	28.3%				
<b>Organisation et leadership</b>						<b>4.04</b>	<b>0.470</b>	<b>D'accord</b>	<b>/</b>

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

D'après le tableau numéro 23, nous observons que les moyennes varient entre (3.74 et 4.26), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 4.04 et un écart-type de 0.470. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la quatrième catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats D'accord.

L'expression numéro 08 (Vous comprendre exactement ce qui est attendu de vous au travail.), est en première position avec une moyenne de 4.26 et un écart-type de 0.593, qui signifie un résultat de tout à fait d'accord. Cela indique que la plupart des employés savent exactement ce qui est attendu d'eux, ce qui est essentiel pour un climat de travail sain. Et l'expression numéro 01 (Vous informé au travail suffisamment à l'avance concernant, par exemple, des décisions, des changement... ?), elle occupe la dixième place avec une moyenne de 3.74 et un écart type de 0.858, indiquent un résultant de d'accord, ce qui signifie que les employés sont bien informés à l'avance, donc il y a une bonne communication au sein de l'entreprise.

### 1.2.3 La dimensions relations :

Dans cet élément, les réponses des individus de l'échantillon concernant la dimension des relations seront présentées et analysées à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque énoncé, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°24 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension relations.**

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord				
La collaboration entre les collègue est bonne au travail.	01	06	02	20	24	4.13	1.057	D'accord	1
	1.9%	11.3%	3.8%	37.7%	45.3%				
En général, les salariés se font mutuellement confiance.	00	07	06	20	20	4	1.019	D'accord	2
	00%	13.2%	11.3%	37.7%	37.7%				
Vous recevez l'aide et le soutien de la part de vos collègue.	02	05	03	29	14	3.91	1.024	D'accord	3
	3.8%	9.4%	5.7%	54.7%	26.4%				
Vos collègues sont-ils attentifs à vos problèmes au travail.	01	06	07	29	10	3.77	0.954	D'accord	4
	1.9%	11.3%	13.2%	54.7%	18.9%				
<b>Relations</b>						<b>3.95</b>	<b>0.894</b>	<b>D'accord</b>	<b>/</b>

**Source :** élaboré par-nous même à l'aide des résultats de SPSS.

D'après le tableau numéro 24, nous observons que les moyennes varient entre (3.77 et 4.13), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.95 et un écart-type de 0.894. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la quatrième catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultat D'accord.

L'expression numéro 01 (La collaboration entre les collègues est bonne au travail.), est en première position avec une moyenne de 4.13 et un écart-type de 1.057, qui signifie un résultat de d'accord. Cela indique qu'un environnement de travail favorable. Et l'expression numéro 04

(Vos collègues sont-ils attentifs à vos problèmes au travail.), elle occupe la quatrième place avec une moyenne de 3.77 et un écart type de 0.954, indiquent un résultant de d'accord, alors soutien et l'écoute peuvent aider à soulager le stress.

### 1.2.4 La dimension l'autonomie :

Dans cet élément, les réponses des individus de l'échantillon concernant la dimension de l'autonomie seront présentées et analysées à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque énoncé, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°25 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension l'autonomie.**

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord				
Disposez une grande marge de manœuvre au travail.	00	06	05	36	06	3.79	0.793	D'accord	3
	00%	11.3%	9.4%	67.9%	11.3%				
Avez-vous la possibilité d'intervenir la charge de travail qui vous assigné ?	02	07	09	31	04	3.53	0.953	D'accord	4
	3.8%	13.2%	17%	58.5%	7.5%				
Votre travail exige-t-il de vous la prise d'initiative	00	05	01	36	11	4	0.784	D'accord	2
	00%	9.4%	1.9%	67.9%	20.8%				
Votre travail vous donne-il la possibilité d'apprendre des choses nouvelles ?	00	04	01	24	24	4.28	0.841	Tout a fait d'accord	1
	00%	7.5%	1.9%	45.3%	45.3%				

<b>L'autonomie</b>	<b>3.90</b>	<b>0.643</b>	<b>D'accord</b>	<b>/</b>
--------------------	-------------	--------------	-----------------	----------

**Source :** élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

D'après le tableau numéro 25, nous observons que les moyennes varient entre (3.53 et 4.28), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 3.90 et un écart-type de 0.643. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la quatrième catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultat D'accord.

L'expression numéro 04 (Votre travail vous donne-il la possibilité d'apprendre des choses nouvelles ?), est en première position avec une moyenne de 4.28 et un écart-type de 0.643, qui signifie un résultat de d'accord. Cela indique que le travail offre des opportunités d'apprendre de nouvelles choses et encourage la prise d'initiatives, ce qui contribue à améliorer la satisfaction au travail. Et l'expression numéro 02 (Avez-vous la possibilité d'intervenir la charge de travail qui vous assigné ?), elle occupe la quatrième place avec une moyenne de 3.53 et un écart type de 0.784, indiquent un résultant de d'accord, cela indique un bon niveau d'indépendance et de flexibilité au travail.

### 1.3 Présenter les résultats de la partie qualité de vie au travail :

Dans cette partie, les résultats liés à l'axe la qualité de vie au travail seront présentés et analysés à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque variable et ses dimensions.

#### 1.3.1 La dimension santé et bien-être :

Dans cet élément, les réponses des individus de l'échantillon concernant la dimension santé et bien-être seront présentées et analysées à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque énoncé, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°26 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension santé et bien-être.**

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord				

## CHAPITRE 03 : ANALYSE DUSCISION ET DES RESULTATS

En général, diriez-vous que votre santé est-elle en danger ?	15	31	04	03	00	1.91	0.766	Pas d'accord	11
	28.3%	58.5%	7.5%	5.7%	00%				
Avez-vous été irritable ?	11	22	08	08	04	2.47	1.203	Pas d'accord	2
	20.8%	41.5%	15.1%	15.1%	7.5%				
Avez-vous été stressé ?	10	27	08	06	02	2.30	1.030	Pas d'accord	5
	18.9%	50.9%	15.1%	11.3%	3.8%				
Vous-avez senti que vous êtes au bout de force ?	09	22	07	12	03	2.58	1.184	Pas d'accord	1
	17%	41.5%	13.2%	22.6%	5.7%				
Avez-vous été émotionnellement épuisé	14	20	12	04	03	2.28	1.116	Pas d'accord	6
	26.4%	37.7%	22.6%	7.5%	5.7%				
Votre travail met-il dans des situations émotionnellement déstabilisantes	16	32	03	02	00	1.83	0.700	Pas d'accord	10
	30.2%	60.4%	5.7%	3.8%	00%				
Votre travail est-il émotionnellement éprouvant.	11	32	07	02	01	2.06	0.818	Pas d'accord	9
	20.8%	60.4%	13.2%	3.8%	1.9%				
Sentez-vous que votre travail vous prend tellement d'énergie que cela a un impact	05	35	08	03	02	2.28	0.863	Pas d'accord	7
	9.4%	66%	15.1%	5.7%	3.8%				

négatif sur votre vie privée ?									
Avez-vous l'impression que votre travail vous prend de temps qu'il a un impact négatif sur votre vie privée.	03	35	09	04	02	2.38	0.860	Pas d'accord	3
	5.7%	66%	17%	7..5%	3.8%				
vous préoccupé par la possibilité de perdre votre emploi	08	30	07	06	02	2.32	0.996	Pas d'accord	4
	15.1%	56.6 %	13.2%	11.3%	3.8%				
Redoutez-vous d'être transféré à un autre poste de travail contre votre gré ?	08	32	07	03	03	2.26	0.984	Pas d'accord	8
	15.1%	60.4 %	13.2%	5.7%	5.7%				
<b>Santé et bien-être</b>						<b>2.24</b>	<b>0.642</b>	<b>Pas d'accord</b>	<b>/</b>

**Source :** élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

D'après le tableau numéro 26, nous observons que les moyennes varient entre (1.83 et 2.58), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 2.24 et un écart-type de 0.642. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la deuxième catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultat pas d'accord.

L'expression numéro 04 (Vous-avez senti que vous êtes au bout de force ?), est en première position avec une moyenne de 2.58 et un écart-type de 1.184, qui signifie un résultat de pas d'accord. Et l'expression numéro 01 (En général diriez-vous que votre santé est-elle en danger ?), elle occupe la onzième place avec une moyenne de 1.91 et un écart type de 0.766, ce qui indique que la majorité de l'échantillon ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur santé est en danger, ce qui témoigne d'une perception générale de sécurité quant à leur santé professionnelle.

**1.3.2 La dimension satisfaction au travail :**

Dans cet élément, les réponses des individus de l'échantillon concernant la dimension de la satisfaction au travail seront présentées et analysées à travers la moyenne et l'écart-type pour chaque énoncé, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°27 : les moyenne et l'écart-type pour la dimension satisfaction au travail.**

Les items	Fréquence					Moyenne	Ecart-type	Niveau d'accord	Résultats
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord				
Vous avez un sentiment de sens dans votre travail	00	02	01	15	35	4.57	0.721	Tout a fait d'accord	1
	00%	3.8%	1.9%	28.3%	66%				
Ressentez-vous que le travail que vous effectuez revêt une importance	00	02	01	20	30	4.47	0.723	Tout a fait d'accord	2
	00%	3.8%	1.9%	37.7%	56.6%				
Envisageriez-vous de recommander à un ami de postuler pour un poste dans votre entreprise ?	01	04	01	30	17	4.09	0.904	D'accord	4
	1.9%	7.5%	1.9%	56.6%	32.1%				
votre entreprise revêt une grande importance pour vous.	00	04	02	27	20	4.19	0.833	D'accord	3
	00%	7.5%	3.8%	50.9%	37.7%				

Vous êtes satisfait de votre travail dans son ensemble, en tenant tous les aspects.	02	03	01	37	10	3.94	0.886	D'accord	5
	3.8%	5.7%	1.9%	69.8%	18.9%				
Votre travail répond-il à vos attentes	00	06	03	38	06	3.83	0.778	D'accord	6
	00%	11.3%	5.7%	71.7%	11.3%				
Est-ce que vous pensez que l'organisation du travail dans votre entreprise est généralement satisfaisante ?	00	06	04	37	06	3.81	0.786	D'accord	7
	00%	11.3%	7.5%	69.8%	11.3%				
<b>Satisfaction au travail</b>						<b>4.13</b>	<b>0.653</b>	<b>D'accord</b>	<b>/</b>

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

D'après le tableau numéro 27, nous observons que les moyennes varient entre (3.81 et 4.57), ce qui nous donne une valeur moyenne générale pour les expressions de cet axe de 4.13 et un écart-type de 0.653. Cela indique que la moyenne générale de cet axe se situe dans la quatrième catégorie de l'échelle Likert à cinq points, ce qui représente un résultats D'accord.

L'expression numéro 01 (vous avez un sentiment de sens dans votre travail), est en première position avec une moyenne de 4.57 et un écart-type de 0.721, qui signifie un résultat de tout à fait d'accord. Cela indique que la plupart des employés trouve que leur travail a du sens ce qui un indicateur fort de l'alignement entre les valeurs personnelles et les taches professionnelles. Et l'expression numéro 07 (Est-ce que vous pensez que l'organisation du travail dans votre entreprise est généralement satisfaisante ?), elle occupe la septième place avec une moyenne de 3.81 et un écart type de 0.786, indiquent un résultant de d'accord.

**2. Tester la validité des hypothèses et discuter des résultats de l'étude :**

**2.1 Tester la validité des hypothèses :**

**2.1.1 Test hypothèse secondaire 01 :**

**H0 :** Il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre les contraintes de travail sur santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy.

**H1 :** il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre les contraintes de travail sur santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy.

**Tableau N°28 : présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse 01.**

La relation entre les variables		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Indépendante	Dépendante	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	Coefficient de régression	T	Sig
les contraintes de travail	santé et bien-être	0.138	0.019	0.993	0.324	0.577	0.997	0.324

**Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.**

A travers le tableau numéro 28, nous remarquons que la valeur F calculée (0.993) et le niveau de signification de 0.324, qui est supérieur à 0.05, le niveau adopté pour cette étude. Indiquent qu'il n'y a pas de relation entre les contraintes de travail et le bien-être au travail. Cela nous amène à accepter nulle « il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre l'axe les contraintes de travail sur l'axe bien-être » et a rejeté l'hypothèse alternative « il existe un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre l'axe les contraintes de travail sur l'axe bien-être ».

**2.1.2 Test hypothèse 02 :**

**H0 :** Il n’y pas un impact significatif statistiquement au niveau de significatif inférieur ou égale 0.05 entre organisation et leadership sur santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy.

**H1 :** Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre organisation et leadership sur santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy.

**Tableau N°29 :** présente les résultats de l’analyse de régression linière simple pour l’hypothèse 02.

La relation entre les variables		Sig de la relation entre les variables				Sig de l’impact entre les variables		
Indépendante	Dépendante	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	Coefficient de régression (B)	T	Sig
organisation et leadership	santé et bien-être	0.358	0.128	7.48	0.009	0.538	2.73	0.009

**Source :** élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 29, montre que la valeur de F calculée est de 7.48 avec un niveau de signification de 0.009, ce qui est inférieur à 0.05, le niveau adopté pour cette étude. Cela nécessite le rejet de l’hypothèse nulle et l’acceptation de l’hypothèse alternative qui dit « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l’axe organisation et leadership sur l’axe santé et bien-être. ». Cela est également démontré par le coefficient de détermination (R<sup>2</sup>) à 0.128 que signifie que 12.8% de la variance dans l’organisation et leadership peut être expliquée par le bien-être au travail, avec un coefficient de corrélation estimé (R) qui atteint 0.358.

Avec un coefficient de régression B est estimé à 0.538 qui signifie que l’augmentation d’une unité de l’organisation et leadership une augmentions de 0.538 unité de la santé et bien-être et la valeur T à 2.73 avec un sig 0.009, ce qui est statistiquement significatif.

**Test hypothèse 03 :**

**H0 :** Il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre relations sur la satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy.

**H1 :** Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre relations sur la satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy.

**Tableau N°30 :** présente les résultats de l'analyse de régression linière simple pour l'hypothèse 03.

La relation entre les variables		Sig de la relation entre les variables				Sig de l'impact entre les variables		
Indépendante	Dépendante	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	Coefficient de régression (B)	T	Sig
Relations	la satisfaction au travail	0.568	0.322	24.27	0.000	0.568	4.92	0.000

Source : élaboré par nous-même à l'aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 30, montre que la valeur de F calculée est de 24.27 avec un niveau de signification de 0.000, ce qui est inférieur à 0.05, le niveau adopté pour cette étude. Cela nécessite le rejet de l'hypothèse nulle et l'acceptation de l'hypothèse alternative qui stipule « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe relations sur l'axe la satisfaction au travail. ». Cela est également démontré par le coefficient de détermination (R<sup>2</sup>) à 0.332 que signifie que 33.2% de la variance dans la satisfaction au travail peut être expliquée par les relations au travail. Avec un coefficient de corrélation estimé (R) qui atteint 0.568.

Avec un coefficient de régression B est estimé à 0.568 qui signifie que l'augmentation d'une unité de l'axe relations une augmentions de 0.568 unité de la satisfaction au travail et la valeur T à 4.92 avec sig 0.000, ce qui est statistiquement significatif.

**2.1.3 Test hypothèse 04 :**

**H0 :** Il n’y pas un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l’autonomie sur la satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy.

**H1 :** Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l’autonomie sur la satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy.

**Tableau N°31 : présente les résultats de l’analyse de régression linière simple pour l’hypothèse 04.**

La relation entre les variables		Sig de la relation entre les variables				Sig de l’impact entre les variables		
Indépendante	Dépendante	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	Coefficient de régression (B)	T	Sig
l’autonomie	la satisfaction au travail	0.476	0.226	14.90	0.000	0.844	3.86	0.000

**Source :** élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 31, montre que la valeur de F calculée est de 14.90 avec un niveau de signification de 0.000, ce qui est inférieur à 0.05, le niveau adopté pour cette étude. Cela nécessite le rejet de l’hypothèse nulle et l’acceptation de l’hypothèse alternative qui dit « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l’axe l’autonomie sur l’axe la satisfaction au travail. ». Cela est également démontré par le coefficient de corrélation estimé (R<sup>2</sup>) à 0.226 que signifie que 22.6% de la variance dans la satisfaction au travail peut être expliquée par les l’autonomie. Avec un coefficient de détermination (R) qui atteint 0.476.

Avec un coefficient de régression (B) est estimé à 0.844 qui signifie que l’augmentation d’une unité de l’autonomie une augmentions de 0.844 unité de la satisfaction au travail et la valeur T à 3.86 avec sig 0.000, ce qui est statistiquement significatif.

**2.1.4 Test hypothèse principale :**

**H0 :** Il n’y pas un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 pour les risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail chez SARL Yasmine Dairy.

**H1 :** Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 pour les risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail chez SARL Yasmine Dairy.

**Tableau N°32 : présente les résultats de l’analyse de régression linière simple pour l’hypothèse principale.**

La relation entre les variables		Sig de la relation entre les variables				Sig de l’impact entre les variables		
Indépendante	Dépendante	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	Coefficient de régression (B)	T	Sig
les risques psychosociaux	qualité de vie au travail	0.377	0.142	8.44	0.005	0.526	4.66	0.005

**Source :** élaboré par nous-même à l’aide des résultats de SPSS.

Le tableau numéro 32, montre que la valeur de F calculée est de 8.44 avec des degrés de liberté de 1 et 51 et un niveau de signification de 0.005, ce qui est inférieur à 0.05, le niveau adopté pour cette étude. Cela nécessite le rejet de l’hypothèse nulle et l’acceptation de l’hypothèse alternative qui dit « Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 pour les risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail. ». Cela est également démontré par le coefficient de détermination à 0.142 que signifie que 14.2% de la variance dans la qualité de vie au travail peut être expliquée par les risques psychosociaux. Avec un coefficient de corrélation estimé qui atteint 0.377.

Avec un coefficient de régression B est estimé à 0.526 qui signifie que l’augmentation d’une unité de RPS une augmentions de 0.526 unité de la QVT, et la et la valeur T à 4.66 avec sig 0.005, ce qui est statistiquement significatif.

### **3. Discussion des résultats de l'étude :**

D'après les résultats du questionnaire et ce que les moyennes et l'écart-type des différentes dimensions étudiées ont révélé, il semble que la dimension « contraintes de travail » indique que les employés doivent gérer et surveille de nombreuses choses sans leur travail et il est nécessaire de gérer leur temps efficacement, ce qui peut indiquer une charge de travail. La deuxième dimension, liées à l'organisation et leadership, a obtenu une moyenne de 4.04, ce qui signifie un d'accord général avec les affirmations, cela indique que les employés ont une perception positive de l'organisation et du leadership de l'entreprise SARL Yasmine Dairy, ce qui également confirmé par ce qui a été observé pendant la période de stage. Les résultats montrent que la majorité des employés reçoivent toutes les informations nécessaires pour bien faire leur travail, cela les protégés du stress et de l'anxiété causés par l'ambiguïté de leurs taches. Ils sont également d'accord sur le fait qu'ils bénéficient de l'appréciation et du traitement équitable de la part de management, ce qui est positif pour l'environnement de travail. En ce qui concerne la confiance, les résultats indiquent qu'il existe une confiance entre les employés et le management. La moyenne pour la dimension « relations » était de 3.95, ce qui indique que les employés perçoivent les relations au travail de manière positive, cela témoigne un environnement de travail collaboratif et de soutien, ces relations éloignent le burnout. La dimension « l'autonomie » a obtenu une moyenne de 3.90, ce qui suggère que les employés ont la capacité de prendre des décisions et se sentent autonomes dans leur travail, comme cela a été abordé dans la partie théorique, sans autonomie ou capacité d'action, les employés peuvent perdre le sens de leur travail, et c'est ce que la recherche de (Naila et all, 2019) a montré à travers le modèle de « Karasek ». Quant aux résultats de la troisième partie liée aux qualité de vie au travail, la dimension « le bien-être au travail » a obtenu une moyenne de 2.24, ce qui suggère que la majorité des employés ne sont pas d'accord pour dire leur environnement de travail et nuisible à leur santé et à leur bien-être, ce qui indique que l'entreprise réalise une certaine qualité de vie au travail. La deuxième dimension a obtenu une moyenne de 4.13, ce qui dit un haut niveau de satisfaction au travail au sein de l'entreprise.

### 3.1 Discussion les hypothèses de l'étude :

Les hypothèses seront discutées sur la base des résultats obtenues à partir d'une étude de la relation entre les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, où les hypothèses étaient les suivantes :

- Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe les contraintes de travail sur l'axe santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy.
- Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe organisation et leadership sur l'axe santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy.
- Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe relations sur l'axe la satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy.
- Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe relations sur l'axe la satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy.
- Il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 pour les risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail chez SARL Yamine Dairy.

Pour la première hypothèse secondaire, nous avons concluons qu'il n'y pas un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe les contraintes de travail sur l'axe santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy, c'est-à-dire que l'hypothèse nulle est confirmée. Cela suggère que selon les répondants il n « y a pas de relation entre les contraintes de travail et le bien-être. Ce qui signifie que pour notre échantillon, les contraintes de travail n'influencent pas le bien-être au travail et il pourrait y avoir d'autres facteurs en jeu. Cela contredit ce dont nous avons abordé dans les études antérieures, comme (Mohamed et al.,2022) et (Morilla-Luchena et al., 2021) montrent que les exigences et les contraintes du travail peuvent influencer le bien-être au travail, cela peut expliquer par les conditions favorables offertes par l'entreprise, ou par la façon de penser des employés.

Pour la deuxième hypothèse secondaire, nous concluons qu'il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe organisation et leadership sur l'axe santé et bien-être chez SARL Yasmine Dairy, c'est-à-dire que l'hypothèse alternative est vérifiée. Par conséquent, une organisation et leadership de qualité, en évitant les pratiques injustes et en assurant une stabilité psychologique, contribuent à améliorer la qualité de vie au travail. Cela est conforme aux études antérieures qui indiquent que la bonne organisation et l'environnement de travail ont un effet positif sur le bien-être employés, (Harrami, Salma, 2020).

Pour la troisième hypothèse secondaire, nous concluons qu'il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe relation sur l'axe satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy, c'est-à-dire que l'hypothèse alternative est vérifié, car les bonnes relations de travail contribuent à créer un environnement de travail positif qui améliore la qualité de vie travail et assurer une satisfaction au travail, ce qui conduit à améliorer la santé générale des individus.

Et pour la quatrième hypothèse secondaire, nous concluons qu'il existe un impact significatif statistiquement au niveau de signification inférieur ou égale 0.05 entre l'axe l'autonomie sur l'axe satisfaction au travail chez SARL Yasmine Dairy, c'est-à-dire que l'hypothèse alternative est vérifié, car l'autonomie donne aux employés un sentiment d'indépendance et de pouvoir prendre des décisions liées à leur travail ce qui contribuent à améliorer la qualité de vie au travail. Comme cela a été abordé dans la revue de littérature, sans autonomie ou capacité d'action, les employés peuvent perdre le sens de leur travail, ce que la recherche de (Naila et all, 2019) a confirmé.

De ce qui précède, il nous apparait clairement qu'offrir un environnement de travail dans lequel les risques psychosociaux sont réduits ainsi que la prévention de ces risques ont un impact positif sur la qualité de vie au travail à l'entreprise SARL Yasmine Dairy, et c'est ce qui a été clarifié à travers l'analyse et la discussion de la précédente hypothèse.

### **Conclusion :**

Dans ce chapitre, nous avons analysé et discuté les résultats de l'étude de terrain, qui s'est concentrée sur l'étude de la réalité de l'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail chez SARL Yasmine Dairy.

Après avoir présenté et analysé les données recueillies grâce au questionnaire et testé les hypothèses basées sur le logiciel SPSS V.26, nous pouvons affirmer que la réduire et le prévenir les risques psychosociaux ont un impact positif sur la qualité de vie au travail à l'entreprise SARL Yasmine Dairy.

# **Conclusion**

## CONCLUSION

---

Dans cette étude, nous avons cherché à identifier les risques psychosociaux sur le lieu de travail ainsi que leur impact sur la qualité de vie au travail chez SARL Yasmine Dairy à travers trois chapitre.

Dans le premier chapitre, nous avons abordé un ensemble d'éléments liés à l'aspect théorique de l'étude. Nous avons commencé par examiner les études antérieures en rapport avec les deux variables, à savoir les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Ces études antérieures ont confirmé que l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux ont un effet positif sur la qualité de vie au travail. Ensuite, nous avons exploré l'aspect théorique des risques psychosociaux, en définissant leurs éléments à partir de plusieurs sources pour clarifier et faciliter la compréhension. Nous avons également présenté leur typologie reconnue par plusieurs organisations internationales, ainsi que leurs facteurs, leurs conséquences sur les travailleurs et l'entreprise, et la prévention de cette risque pour réduire. Par la suite, nous avons abordé la deuxième variable, la qualité de vie au travail. Nous avons commencé par la définir, ainsi que les concepts qui y sont associés. Nous avons identifié les dimensions nécessaires pour assurer une qualité de vie au travail, ainsi que les obstacles qui empêchent de l'atteindre. Enfin, nous avons établi le lien entre les deux variables, à savoir les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Pour répondre à la problématique, nous avons abordé, dans le deuxième chapitre, l'aspect méthodologique de cette étude. Nous avons commencé par présenter l'entreprise d'accueil en abordant sa création, son évaluation et son histoire, ainsi qu'en exposant son organigramme. Nous avons également fourni un aperçu des différentes unités de l'entreprise et leur activité. Ensuite, nous avons expliqué la méthode adoptée, en identifiant la population et l'échantillon de l'étude. Ainsi que les outils utilisés pour collecter les données et les informations nécessaires. Enfin nous avons discuté de la validation et de la fiabilité de l'outils de recherche en utilisant de validité statistique.

Enfin, dans le troisième chapitre, nous avons présenté et analysé les résultats de l'étude. Nous avons commencé par exposer et analyser les résultats relatifs aux caractéristiques personnelles de l'échantillon de l'étude. Les résultats ont montré que la majorité de l'échantillon était composée d'hommes, de jeunes adultes ayant un niveau d'éducation élevé. Ensuite, nous avons analysé les résultats concernant les variables de l'étude en utilisant les méthodes statistiques

## CONCLUSION

---

appropriées. Nous avons ensuite étudié la relation et l'impact entre les aspects des risques psychosociaux et les dimensions de la qualité de vie au travail. Les résultats ont finalement montré que la réduction des risques psychosociaux dans l'environnement de travail avait un effet positif sur la qualité de vie au travail.

### **Les recommandations :**

- Evaluer la charge de travail et la rendre compatible avec les capacités des employés.
- Permettre aux employés de prendre des décisions, ce qui leur donne un sentiment d'importance, tout en clarifiant les rôles et les responsabilités.
- Améliorer les conditions de travail en fournissant un environnement sécurisé et en créant des espaces de détente où les employés peuvent se reposer pendant leur pause.
- Donner un sens au travail.
- Discuter des changements et offrir la possibilité d'exprimer des avis.
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelles par proposent des horaires de travail flexibles.
- Mettre en place des évaluations régulières pour prévenir les risques psychosociaux.

### **Prolongement :**

Après avoir terminé cette étude, il est possible de dire que notre recherche actuelle peut être enrichie par des études futures, qui peuvent ouvrir de nouvelles perspectives sur ce sujet. Ainsi, plusieurs sujets connexes nous viennent à l'esprit et semblent mériter d'être étudiés et approfondis. Parmi ces sujets, nous pouvons citer :

- Etudier l'impact des risques psychosociaux sur la productivité et la performance professionnelle.
- Analyser l'effet de la prévention des risques sur l'amélioration de l'image de l'entreprise.
- Examiner l'impact de la formation sur la réduction des risques psychosociaux.
- Etudier l'effet du développement technologique sur les risques psychosociaux.

## **REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUES**

### Ouvrages :

1. Berghmans, C. (2010). *Stress au travail : Des nouveaux outils pour les ressources humaines*. Dunod.
2. Bilheran, A., & Adam, P. (2011). *Risques psychosociaux en entreprise : Les solutions psychologiques et juridiques*. Armand Colin.
3. Brillet, F., Sauviat, I., & Soufflet, E. (2017). *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : Définitions, concepts, méthodes, Exemples d'organisations privées et publiques*. Dunod.
4. Combalbert, N. (2010). *La souffrance au travail : Comment agir sur les risques psycho-sociaux ?* Armand Colin.
5. Gava, M.-J., & Gbézo, B. (2009). *Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail*. Vuibert.
6. Hamelin, G. (2012). *Agir sur le stress et les violences au travail*. Dunod.
7. Montreuil, E. (2020). *Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail : Des outils pour agir efficacement Ed. 4*. Dunod.
8. Sévéon, O. (2021). *Les risques psychosociaux en milieu professionnel : Salariés et élus du personnel : guide pour agir face aux RPS Ed. 1*.

### Articles :

1. Chati, M., Djebabra, M., & Chettouh, S. (2020). Contribution à la capitalisation de la Qualité de vie au Travail. *الوقاية والأرغنونوميا*, 14(1), 9-18.
2. Dabouz, A. (2021). Les risques professionnels dans la fonction publique. *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية*, 4(2), 965-975.

## REFERNCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

3. Djebaili, Z. (2020). La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la performance au travail. *مجلة الباحث الاقتصادي - Economics Researcher's Journal -*, 7(1), 178-193.
4. Hamdi, I., & Guiraa Hatem, W. (2022). Syndrome de burn-out chez les sages-femmes du CHU de Bejaïa : Manifestations et prévention. *مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف*, 7(1), 529-538.
5. Kibboua, M., & Korichi, S. (2022). Risques psychosociaux au travail : Notions générales et cadre juridique en algérie. *Journal of Human Sciences*, 33(1), 857-867.
6. Laribi, S., & Boucheriba, M. (2020). La relation entre la qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel des employés. Etude de cas : La Sonelgaz –Batna. *مجلة الباحث الاقتصادي*, 8(2), 199-210. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/141663>
7. Le Flanchec, A., Mullenbach, A., & Rojot, J. (2015). Favoriser la satisfaction au travail : Les apports de l'enquête REPONSE 2011 : *Management & Avenir*, N° 81(7), 37-55.
8. Soraya, C., & Mustapha, K. (2006). La gestion du risque en droit. *إدارة*, 16(1), 143-155.
9. Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489-509.
10. International Labour Office. (2016). *Workplace stress : A collective challenge*. ILO.

### Articles en arabe :

1. بلعرج, م. أ. & بلعبدون, ع. (2023). مقارنة قانونية حول فكرة الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل : «التشريع الجزائري نموذجاً». *Revue Des Sciences Humaines*, 34(2), 833-852.

## REFERNCES BIBLIOGRAPHIQUES

2. بلال, ب. (2017). الدراسات السابقة في البحث العلمي. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية*, 8(2), 9-16.
3. بن عدة, م., فراح, ا. &., ثابتي, ا. (2016). تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر (معسكر). *دراسات اقتصادية*. 10(2), 285-298.
4. بن عزة, م. أ. &., بن شيحة, ص. (2023). أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية—دراسة حالة هيئة التدريس بجامعة سعيدة & *Revue des Sciences Humaines & Sociales*, 9(2), 437-456.
5. جبار, ب. (2014). فعالية نظام تحفيز العاملين لدى الإدارة العمومية الجزائرية وفق نظرية ماسلو "maslow" للحاجات—دراسة حالة. *مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية*. 7(1), 111-128.
6. عادل, ب., جوهره, أ. &., خالد, ا. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي : دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. *مجلة العلوم الانسانية*. 18(2), 121-143.
7. فتحي موسى إسماعيل, ع. (2018). محددات الصمت التنظيمي وأثرها على الاحتراق الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات " دراسة تطبيقية ". *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*. 4(4), 1-51.
8. نقيل, ع. ا. &., حسيني, ع. (2023). إستراتيجيات إدارة المخاطر النفسية و الإجتماعية في العمل. *مجلة الإناسة و علوم المجتمع*. 7(1), 16-26.

### Thèse :

1. Djediat, A. (2018). *Les exigences du travail et le bien-être dans la profession infirmière : Le rôle des ressources émotionnelles* [These de doctorat, Bordeaux].
2. Harrami, Salma. *RSE et Management des risques psychosociaux (RPS) dans l'industrie Textile au Maroc : le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés*. 2020. Université Paul Valéry - Montpellier III, These de doctorat.

## REFERNCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

3. Nестea, P. (2017). *Prévenir les risques psychosociaux permet-il de préserver la santé au travail ? : Une analyse par les théories de l'auto-détermination et du sensemaking* [These de doctorat, Université Grenoble Alpes].

## REFERNCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

### Site internet :

1. AdminCARH. (2023, juin 13). *Gestion rps et qvt : Clé de performance pour les entreprises*. <https://ca-rh.fr/2023/06/13/rps-et-qvt-les-deux-faces-dun-meme-enjeu-pour-la-performance-des-entreprises/>
2. *Risques psychosociaux (Rps). Ce qu'il faut retenir—Risques—INRS*. (s. d.). Consulté 8 avril 2024, à l'adresse <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

# **Annexe**

## Questionnaire

Monsieur, madame, bonjour,

En fin de cycle (Master 02) à l'Ecole Nationale Supérieure de Management de Kolea, et dans le cadre de préparation du mémoire de fin d'étude, une étude sur l'impact des risques psychosociaux sur la qualité de vie au travail de l'entreprise SARL Yasmine Dairy. Nous vous demandons de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour répondre à ce questionnaire.

Nous vous assurons que vos réponses seront traitées de manière confidentielle et à des fins pédagogiques.

Salutation,

BELLAL Soheib

### Partie 01 : données personnelles et professionnelles

Sexe :

Homme	Femme

L'âge :

20- 29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-60 ans

Le niveau d'instruction :

Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire

L'ancienneté :

Moins 5 ans	5-10 ans	Plus 10 ans

## Partie 02 : les risques psychosociaux

<b>Contraintes de travail</b>	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
Etes-vous en retard dans votre travail ?					
Avez-vous suffisamment de temps pour accomplir vos tâches professionnelles ?					
Pendant votre travail, devez-vous surveiller de nombreux éléments ?					
Votre travail nécessite-t-il de nombreuses informations ?					
<b>Organisations et leadership</b>	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
Vous êtes informé au travail suffisamment à l'avance concernant, par exemple, des décisions, des changements... ?					
Recevez-vous toutes les informations dont vous avez besoin pour effectuer votre travail correctement ?					
Votre travail est-il valorisé et apprécié par la direction ?					
Recevez-vous un traitement équitable au travail ?					
Les conflits sont-ils résolus de manière équitable ?					
Le travail est distribué de manière équitable entre les employés.					
Votre travail comporte des objectifs définis de manière claire.					
Vous pouvez comprendre exactement ce qui est attendu de vous au travail.					
La direction a-t-elle confiance dans la capacité de ses employés à bien faire leur travail.					
Pouvez-vous avoir confiance dans les informations fournies par la direction ?					
<b>Relations</b>	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
La collaboration entre les collègues est bonne au travail.					
En général, les salariés se font mutuellement confiance.					

Vous recevez l'aide et le soutien de la part de vos collègues.					
Vos collègues sont-ils attentifs à vos problème au travail.					
<b>l'autonomie</b>	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
Disposez une grande marge de manœuvre au travail.					
Avez-vous la possibilité d'intervenir la charge de travail qui vous assigné ?					
Votre travail exige-t-il de vous la prise d'initiative.					
Votre travail vous donne-il la possibilité d'apprendre des choses nouvelles?					

### Partie 03 : la qualité de vie au travail

<b>La qualité de vie au travail</b>	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
En général, diriez-vous que votre santé est-elle en danger ?					
Avez-vous été irritable ?					
Avez-vous été stressé(e) ?					
Vous avez senti que vous êtes au bout de force ?					
Avez-vous été émotionnellement épuisé ?					
Votre travail met-il dans des situations émotionnellement déstabilisantes					
Votre travail est-il émotionnellement éprouvant.					
Sentez-vous que votre travail vous prend tellement d'énergie que cela a un impact négatif sur votre vie privée ?					
Avez-vous l'impression que votre travail vous prend de temps qu'il a un impact négatif sur votre vie privée.					
vous préoccupé par la possibilité de perdre votre emploi					
Redoutez-vous d'être transféré à un autre poste de travail contre votre gré ?					

<b>Satisfaction au travail</b>	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
Vous avez un sentiment de sens dans votre travail					
Ressentez que le travail que vous effectuez revêt une importance					
Envisageriez-vous de recommander à un ami de postuler pour un poste dans votre entreprise ?					
vous entreprise revêt une grande importance pour vous					
Vous êtes satisfait de votre travail dans son ensemble, en tenant de tous les aspects.					
Votre travail répond-il à vos attentes ?					
Est-ce que vous pensez que l'organisation du travail dans votre entreprise est généralement satisfaisante ?					

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,831	40

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,891	22

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,762	18

		Contraintes de travail
Contraintes de travail	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	53
Etes-vous en retard dans votre travail.	Corrélation de Pearson	,388**
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	53
Avez-vous suffisamment de temps pour accomplir vos tâches professionnelles.	Corrélation de Pearson	,605**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Pendant votre travail, devez-vous surveiller de nombreux éléments.	Corrélation de Pearson	,643**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail nécessite rappeler de nombreuses informations.	Corrélation de Pearson	,768**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

		Organisation et leadership
Organisation et leadership	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	53
Vous informé au travail suffisamment à l'avance concernant, par exemple, des décisions, des changements...	Corrélation de Pearson	,623**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Recevez toutes les informations dont vous avez besoins pour effectuer votre travail correctement.	Corrélation de Pearson	,747**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail est-il valorisé et apprécié par la direction.	Corrélation de Pearson	,627**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Recevez-vous un traitement équitable au travail.	Corrélation de Pearson	,729**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Les conflits sont-ils résolus de manière équitable.	Corrélation de Pearson	,751**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Le travail est distribué de façon équitable entre les employés.	Corrélation de Pearson	,705**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail comporte des objectifs définis de manière claire.	Corrélation de Pearson	,667'
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Vous comprendre exactement ce qui est attendu de vous au travail.	Corrélation de Pearson	,678**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
La direction a-t-elle confiance dans la capacité de ses employés à bien faire leur travail.	Corrélation de Pearson	,545**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Pouvez-vous avoir confiance dans les informations fournies par la direction ?	Corrélation de Pearson	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

		Relations
Relations	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	53
La collaboration entre les collègues est bonne au travail. ?	Corrélation de Pearson	,917**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
En général, les salariés se font mutuellement confiance.	Corrélation de Pearson	,838*
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Vous recevez l'aide et le soutien de la part de vos collègue.	Corrélation de Pearson	,929**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Vos collègues sont-ils attentifs à vos problème au travail.	Corrélation de Pearson	,844**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

		autonomie
Autonomie	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	53
Disposez une grande marge de manœuvre au travail.	Corrélation de Pearson	,731**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Avez-vous la possibilité d'intervenir la charge de travail qui vous assigné ?	Corrélation de Pearson	,706**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail exige-t-il de vous la prise d'initiative	Corrélation de Pearson	,781**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail vous donne-il la possibilité d'apprendre des choses nouvelles?	Corrélation de Pearson	,844**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

	bien-être	
bien-être	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	53
En général, diriez-vous que votre santé est-elle en danger ?	Corrélation de Pearson	,481**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Avez-vous été irritable ?	Corrélation de Pearson	,749**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Avez-vous été stressé(e) ?	Corrélation de Pearson	,661**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Vous avez senti que vous êtes au bout de force ?	Corrélation de Pearson	,777**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Avez-vous été émotionnellement épuisé ?	Corrélation de Pearson	,824**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail met-il dans des situations émotionnellement déstabilisantes	Corrélation de Pearson	,704**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail est-il émotionnellement éprouvant.	Corrélation de Pearson	,575**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Avez-vous l'impression que votre travail vous demande d'énergie qu'il a un impact négatif sur votre vie privée.	Corrélation de Pearson	,601**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Avez-vous l'impression que votre travail vous prend de temps qu'il a un impact négatif sur votre vie privée.	Corrélation de Pearson	,609**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
vous préoccupé par la possibilité de perdre votre emploi	Corrélation de Pearson	,616**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

Redoutez-vous d'être transféré à un autre poste de travail contre votre gré ?	Corrélation de Pearson	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

		Satisfaction au travail
Satisfaction au travail	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	53
Vous avez un sentiment de sens dans votre travail	Corrélation de Pearson	,839**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Ressez-vous que le travail que vous effectuez revêt une importance	Corrélation de Pearson	,764**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Envisageriez-vous de recommander à un ami de postuler pour un poste dans votre entreprise ?	Corrélation de Pearson	,826**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
votre entreprise revêt une grande importance pour vous	Corrélation de Pearson	,843**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Vous êtes satisfait de votre travail dans son ensemble, en tenant de tous les aspects.	Corrélation de Pearson	,749**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Votre travail répond-il à vos attentes ?	Corrélation de Pearson	,828**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53
Est-ce que vous pensez que l'organisation du travail dans votre entreprise est généralement satisfaisante ?	Corrélation de Pearson	,835**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	53

### Le\_Sexe

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme_	41	77,4	77,4	77,4
	Femme_	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### LAge

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-29 ans	16	30,2	30,2	30,2
	30-39 ans	21	39,6	39,6	69,8
	40-49 ans	12	22,6	22,6	92,5
	50-60 ans	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### Le\_niveau\_dinstruction

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyen	7	13,2	13,2	13,2
	Secondaire	20	37,7	37,7	50,9
	Universitaire	23	43,4	43,4	94,3
	Centre de formation	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### lancienneté

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins 5 ans	16	30,2	30,2	30,2
	5-10 ans	23	43,4	43,4	73,6
	Plus 10 ans	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,138 <sup>a</sup>	,019	,000	7,06820

a. Prédicteurs : (Constante), contraintes

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	49,616	1	49,616	,993	,324 <sup>b</sup>
	de Student	2547,931	51	49,959		
	Total	2597,547	52			

a. Variable dépendante : bien-être

b. Prédicteurs : (Constante), contraintes

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,111	6,66455

a. Prédicteurs : (Constante), leadership

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	332,317	1	332,317	7,482	,009 <sup>b</sup>
	de Student	2265,231	51	44,416		
	Total	2597,547	52			

a. Variable dépendante : bien-être

b. Prédicteurs : (Constante), leadership

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,568 <sup>a</sup>	,322	,309	3,79944

a. Prédicteurs : (Constante), relations

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	350,306	1	350,306	24,267	,000 <sup>b</sup>
	de Student	736,222	51	14,436		
	Total	1086,528	52			

a. Variable dépendante : satisfaction

b. Prédicteurs : (Constante), relations

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,476 <sup>a</sup>	,226	,211	4,06037

a. Prédicteurs : (Constante), autonomie

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	245,712	1	245,712	14,904	,000 <sup>b</sup>
	de Student	840,816	51	16,487		
	Total	1086,528	52			

a. Variable dépendante : satisfaction

b. Prédicteurs : (Constante), autonomie

