DUREE DU TRAVAIL, PERCEPTION DE LA QUALITE DU MATERIEL ET MAL ETRE CHEZ LES SALARIES INDUSTRIELS DE KOUMASSI

Dr. Néné BA
Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan Cocody (Côte d'ivoire)
UFR SHS, Département de Psychologie
satourou10@gmail.com

Résumé

Le mal être au travail est un phénomène de plus en plus observé dans nos sociétés. Il a généralement de lourdes conséquences, notamment sur le fonctionnement des entreprises et la santé des salariés. Les principales caractéristiques du mal être au travail sont l'irritabilité, le stress et la perte de motivation. La présente étude vise à expliquer le mal être professionnel à partir de la durée du travail et de la perception de la qualité du matériel utilisé chez des salariés des entreprises industrielles de Koumassi. Pour ce faire, la technique d'échantillonnage par variation systématique est employée pour constituer un échantillon de 120 sujets. Le recueil des données s'est effectué grâce à un questionnaire. Les données obtenues sont traitées au moyen du T de Student. Deux résultats se dégagent de l'étude. D'une part, les salariés soumis à une durée de travail variable éprouvent un niveau de mal être au travail plus élevé que celui de leurs pairs soumis à une durée de travail fixe. D'autre part, les salariés ayant une perception négative de la qualité du matériel utilisé manifestent un degré de mal être au travail plus élevé que celui de leurs homologues chez qui cette perception est positive.
Mots clés : *Durée du travail, perception, qualité du matériel, mal être au travail.*

Abstract

Being at work is an increasingly observed phenomenon in our societies. It generally has serious consequences, in particular on the functioning of companies and the health of employees. The main characteristics of unhappiness at work are irritability, stress and loss of motivation. The present study aims to explain professional malaise based on the duration of the work and the perception of the quality of the equipment used by employees of industrial companies in Koumassi. To do this, the systematic variation sampling technique is used to constitute a sample of 120 subjects. Data collection was carried out through a questionnaire. The data obtained are processed using Student's T. Two results emerge from the study. On the one hand, employees subject to variable working hours experience a higher level of unhappiness at work than their peers subject to fixed working hours. On the other hand, employees with a negative perception of the quality of the equipment used show a higher degree of unhappiness at work than that of their counterparts for whom this perception is positive.
Keywords: *Working hours, perception, quality of the material, uneasiness at work.4*

1. Introduction

Le travail est souvent considéré comme un facteur de production, une essence de l'homme ou encore un système de répartition des droits et des revenus (Mazet, 2014). Il consiste en la réalisation d'une tâche en échange d'un salaire. Il peut être également considéré comme une manière de révéler ses capacités et de s'inscrire dans un collectif.

Cependant, le travail a naturellement des effets ambivalents sur le bien-être des salariés. D'une part, pour Deriot (2010), il est une nécessité pour la construction psychique des individus, un lieu de différents apprentissages et d'interactions dans le champ social. D'autre part, il occasionne inévitablement de la fatigue à cause d'importants efforts qu'il exige. Il est un lieu de conflits avec les collègues, la hiérarchie ou les usagers de l'organisation.

Les changements survenus dans le monde du travail au cours des dernières années tels que la compétitivité, la rentabilité, l'augmentation de la production, la robotisation du travail, les fortes pressions exercées sur les salariés, les droits du marché ont fait émerger des risques professionnels sur la sécurité, surtout sur la santé. Tous ces facteurs négatifs font que le travailleur a l'impression de subir son travail et éprouve un sentiment de mal être au travail.

Le mal être au travail, selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT, 2005), est une forme de dépression réactionnelle professionnelle liée aux contraintes organisationnelles et sociales de l'entreprise. En d'autres termes, il résulte d'un sentiment de débordement ou de blocage ou encore de stress que le sujet ne peut surmonter.

Pour Maugeri (2012), si le travailleur va mal, si le travail est devenu une source presque exclusive de souffrance et de mal-être, c'est tout simplement parce que les organisations et le management qui les anime sont devenus malades eux-mêmes et empêchent toute compréhension. Cette situation n'est pas sans conséquences. En effet, les cas de suicides de salariés de France Télécom sur la période (2006-2011) atteignant son paroxysme en (2009) et de Renault en 2007 en sont des exemples.

La Côte d'Ivoire, notre pays, n'est pas en marge de cette situation. Pour preuve, une moyenne annuelle de 6000 accidents du travail hors trajet et 10 maladies professionnelles sont enregistrées en Côte d'Ivoire de 2015 à 2017, selon les statistiques de la Caisse Nationale de Prévoyance

Sociale (CNPS, 2019). Cette structure estime le coût moyen direct de la prise en charge de ces sinistres à près de huit milliards de Fcfa. Ces chiffres révèlent tout l'intérêt de ce travail dont l'objectif est d'apporter un éclairage sur certains déterminants psychosociaux souvent négligés dans la compréhension du mal être au travail.
Ce phénomène, convenons de le signifier, est un réel problème qui affecte toutes les sociétés contemporaines dont les effets sont de plus en plus croissants chez les individus. Pour prendre en compte toutes les dimensions du phénomène de la souffrance au travail, l'on se réfère de plus en plus à la notion de risques psychosociaux. Ceux-ci ont des effets variés sur la santé (physique, mentale et relationnelle) : stress, violences, burn-out, formes de harcèlement, conflits interpersonnels et collectifs, mal être, etc.

Pour Desrumaux (2010), 28 % des salariés européens perçoivent leur travail comme une source de stress. Celui-ci est reconnu aujourd'hui comme le second problème de santé le plus répandu. L'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (2014) explique qu'au niveau des organisations, les conséquences financières du stress et des risques psychosociaux liés au travail sont associés à la baisse de la productivité, à des niveaux élevés d'absentéisme et à une forte rotation du personnel. Aux Royaumes-Unis, au cours des années 2011 et 2012, en raison du stress lié au travail, les travailleurs ont été absents pendant en moyenne 24 jours. D'autres statistiques dévoilent qu'environ un cinquième de la rotation du personnel peut être associé au stress au travail. En outre, parmi les employés qui affirment « travailler toujours sous pression », le taux d'accident est environ cinq fois plus élevé que chez ceux qui ne travaillent « jamais » sous pression. Se basant sur les données de l'année 2000 en France, Bejean et Sultan-Taieb (2005) estiment le coût annuel du stress au travail à entre 1,17 et 1,97 milliard d'euro. De plus, la dépression due à des exigences professionnelles élevées coûte entre 650 et 752 millions d'euro et les maladies cardiovasculaires (MCV) liées au travail à entre 388 et 715 millions d'euro. Le coût des troubles musculo-squelettiques (TMS) associés à de fortes exigences professionnelles s'établit à 27 millions d'euro (Bejean et Sultan-Taieb, op.cit.).

Aux Etats unis, Brun et Lamarche (2006) soutiennent que le coût du stress dans les entreprises américaines dépasse les 300 milliards de dollars par an (American Institute of Stress, 2004). Quant à Kalia (2002), il indique que les problèmes de santé liés au stress engendrent, pour les Etats-Unis, un coût de plus de 42 milliard de dollar par année.

En Afrique, le stress entraine également de nombreuses conséquences négatives. Cependant, d'après Kouamé (2008), les études réalisées sur ce sujet ne mettent pas suffisamment l'accent sur le coût ou l'ampleur du stress professionnel.

Toutes ces statistiques indiquent l'ampleur grandissante du mal être au travail dont une brève revue de littérature pourrait aider à mettre en évidence quelques-uns de ses déterminants. D'emblée, il convient de noter que les facteurs à l'origine de la souffrance au travail sont de divers ordres. Ils peuvent être regroupés en deux grands groupes, individuels et relationnels puis organisationnels. Les recherches abordent les facteurs de la souffrance au travail dans leurs aspects individuels (décompensation dramatique, diminution de l'estime de soi et de l'estime d'autrui, sacrifices), familiaux et amicaux. Ces paramètres sont aussi abordés dans leurs aspects globaux en termes de compétitivité et globalisation, de chômage et précarité, d'aspects financiers et économiques qui privilégient le retour d'investissement à court terme et conduisent à la politique de réduction des coûts de fonctionnement (Bardelli, 2012).

Combalbert (2010) identifie les facteurs individuels et relationnels lorsqu'un management basé sur un mode relationnel pervers où s'instaurent terreur et contrôle excessif provoque souffrance et mal être. Il peut engendrer, au niveau du travail, des conduites de sabotage et, au niveau psychologique, du stress, de l'angoisse, des problèmes psychosomatiques, des conduites suicidaires. Ces troubles psychosociaux expriment le malaise organisationnel, mais aussi la déficience de solidarité, car cette souffrance passive de l'individu aurait pu se transformer en revendication collective. Ce malaise se traduit souvent par un mode relationnel difficile, des tensions, des conflits, un fonctionnement pervers et surtout du harcèlement.

Quant aux facteurs organisationnels, selon D'hertefelt (2002), ils prennent en compte le rythme et la quantité de travail, la monotonie dans le travail, la fatigue excessive, la charge mentale, physique et émotionnelle, etc. Relativement à ces facteurs, les recherches concernant le mal être au travail ne cessent de se développer et d'attirer l'attention des praticiens. Néanmoins, rares sont les travaux jetant un regard critique sur des facteurs tels que la durée de travail et la perception de la qualité du matériel utilisé. Or, les mutations survenues dans le monde professionnel provoquent une évolution du travail. Les salariés sont dorénavant confrontés à des phénomènes tels que l'augmentation de la production, la compétitivité entre les entreprises, etc. Les principes qui caractérisent l'activité professionnelle et, conséquemment, la relation de l'homme au travail fluctuent de plus en plus. Dès lors, le travail offre moins de possibilités d'épanouissement à son exécutant.

La Côte d'Ivoire n'est pas épargnée par cette réalité qui prévaut dans les pays industrialisés. Pour être performantes dans un monde fort compétitif, les entreprises ivoiriennes tendent à exercer une forte pression sur les salariés pour que ceux-ci puissent s'adapter aux objectifs et répondre aux exigences organisationnelles. De ce fait, les salariés sont soumis à des journées de travail intensives. Les heures de pause sont quasi inexistantes et celles de fin de travail sont de plus en plus largement excédées. Pour l'amélioration qualitative et quantitative des différentes productions, les entreprises industrielles respectent difficilement les horaires, surtout les différentes durées de travail. Celles-ci varient en fonction du type de la tâche de l'employé, mais aussi selon les commandes de la clientèle. A cela, il faut ajouter le fait que les relations entre les responsables de service et leurs collaborateurs semblent souvent insignifiantes, voire quasi inexistantes. Aussi, les ordres provenant de la hiérarchie ne leur laissent aucunement la possibilité de décider.

Cette situation relève du fait que les soucis et besoins quotidiens des employés sont difficilement perçus par les responsables. Ceux-ci ignorent les difficultés liées à la réalisation des tâches sur le terrain, puisqu'ils sont totalement absents de leurs lieux d'exécution. De ce fait, lorsque le matériel employé est défaillant ou obsolète, les procédures longues dans le relais des informations allant des exécutants jusqu'aux dirigeants rendent le processus de réparation plus ou moins lent.

Dans ce contexte, les requêtes des salariés ne sont pas traitées dans les meilleurs délais pour des solutions adéquates. Ces derniers sont donc obligés de travailler avec l'outil à leur portée. Encore que, dans les entreprises industrielles ivoiriennes, la plupart des outils de travail (les machines) sont importés. Lorsque ces outils sont endommagés ou obsolètes, la réparation ne se fait pas automatiquement puisque les pièces de rechange doivent venir des pays étrangers. Les commandes ne sont pas vite satisfaites. Dans ces circonstances, les salariés sont obligés de travailler avec le matériel dysfonctionnel à leur disposition, rendant ainsi délicate l'exécution de leur tâche. Or, les exigences du monde professionnel en termes de temps et de productivité s'imposent à eux. Le manque de flexibilité des heures de travail et l'état défectueux du matériel les rendent vulnérables. Aussi, dans le souci de mener à bien leur travail et de se préserver, les salariés sont-ils contraints de se soumettre aux exigences de l'entreprise. Dès lors, un mal être se développe dans le travail chez ces derniers.

Le modèle théorique « stress et coping » de Lazarus et Folkman (1984) et celui du changement inexprimable de Loriol (2000) confortent ce point de vue. Selon la première théorie, le stress est dû à la perception d'un écart entre les exigences du travail et les ressources disponibles pour y répondre. Cet écart perçu déclenche, chez l'organisme, des réactions d'adaptation qui le stressent. Face à ce stress, l'individu peut développer des stratégies pour augmenter ses ressources, diminuer celles-ci ou réduire sa perception de l'écart entre les exigences professionnelles et les ressources personnelles. Ces stratégies déployées par l'individu pour faire face à une situation stressante se traduisent par le mot « coping ». Lazarus et Folkman (op.cit.) définissent le « coping » comme l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux qui sont destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu. De ce point de vu, le coping se présente comme un régulateur du stress. Dès lors, l'incapacité ou l'impossibilité à mettre en place des stratégies de « coping » peut aggraver le stress.

La deuxième théorie évoque la « mauvaise fatigue » professionnelle qu'elle présente comme l'expression « socialement acceptable » d'un malaise professionnel « socialement inexprimable ». Les sources de ce malaise proviennent de la perception, par le salarié, des évolutions de son travail, que ce soit le travail lui-même, ses prescriptions ou son

contexte. Ces évolutions subies, mal acceptées, mal comprises ou non maîtrisables, entraînent chez les sujets, un malaise qu'ils ne peuvent exprimer d'une manière « socialement acceptable » que par des moyens détournés. Ces modèles théoriques permettent d'établir une corrélation entre la durée de travail, la perception de la qualité du matériel employé et le mal être ressenti. Ils nous conduisent ainsi à énoncer les deux hypothèses opérationnelles suivantes :

a- Les salariés soumis à une durée de travail variable éprouvent un niveau de mal être au travail plus élevé que celui de leurs pairs soumis à une durée de travail fixe.

b- Les salariés ayant une perception négative de la qualité du matériel utilisé manifestent un degré de mal être au travail plus élevé que celui de leurs homologues chez qui cette perception est positive.

La mise à l'épreuve des faits de ces hypothèses dicte une méthodologie de type expérimental qu'il convient d'examiner.

2. Méthodologie

Les procédures méthodologiques employées dans cette recherche s'articulent autour de trois axes. Elles concernent les variables de la recherche, l'échantillon d'étude et le matériel utilisé.

2.1. Variables de la recherche

L'étude met en évidence deux types de variables, indépendantes et dépendantes. Les variables indépendantes sont la durée de travail et la perception de la qualité du matériel employé. Le mal être au travail représente la variable dépendante.

La durée de travail renvoie aux heures de travail effectuées par le salarié dans l'exercice de ses tâches. C'est une variable qualitative avec deux modalités : durée de travail variable et durée de travail fixe. Le décret numéro 96-203 du 7 Mars 1996, relatif à la durée du travail, du journal officiel du 09-O5-1996 numéro 19 pages 437 à 440 en son article 1 stipule que sous réserve des règles relatives aux équivalences, à la récupération des heures collectivement perdues, aux heures supplémentaires aux dérogations permanentes ou temporaires prévues aux articles 13 et 14, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder :

- quarante heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles ;

- quarante-huit heures, par semaine, pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de deux mille quatre cents heures par an.

Sachant que le temps de travail par semaine, quelle que soit l'entreprise, se situe entre 40 et 48 heures, nous considérons comme durée variable un temps de travail supérieur à 48 heures par semaine et durée fixe un temps de travail inférieur ou égal à 40 heures.
La perception de la qualité du matériel utilisé fait référence à l'image ou à la représentation que se fait le sujet de la qualité du matériel dont il se sert dans l'exercice de ses tâches. C'est une opinion subjective qu'il fait de l'ensemble des outils dont il dispose pour l'accomplissement de sa tâche. Cette variable est qualitative avec deux modalités : perception négative et perception positive. La perception est négative lorsque le salarié estime que le matériel mis à sa disposition est en mauvais état ou inadapté ou encore inefficace à l'exercice de ses tâches. Le salarié pense, dans ce cas, qu'il ne peut pas mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Par contre, la perception est positive quand, pour le salarié, le matériel est en bon état technique et lui permet d'exécuter aisément ses activités.

Le mal être au travail se définit comme un état de souffrance émotionnelle en lien avec le sens que les acteurs donnent aux situations rencontrées. Il traduit le vécu pathogène du travailleur qui ne se sent pas épanoui dans l'exécution de ses fonctions et se traduit par l'irritabilité, le stress et la perte de motivation. Il est évalué au moyen d'une échelle à trois degrés : « oui », « non », « parfois ». Les scores obtenus oscillent entre 0 et 196. La valeur 0 traduit le niveau minimum de mal être qu'un salarié est susceptible d'éprouver. Par contre, le score 196 renvoie au niveau maximum de mal être qu'un salarié peut ressentir.

2.2. Echantillon

L'étude s'est déroulée dans la commune de Koumassi qui dispose d'une zone industrielle. Elle a porté uniquement sur les hommes travaillant

dans des entreprises de ladite zone. La technique d'échantillonnage empirique par variation systématique a été utilisée pour extraire un échantillon définitif de 120 sujets repartis en 4 groupes équivalents 2 à 2 de 30 sujets chacun.

2.3. Matériel

Les sujets de notre échantillon sont soumis à un questionnaire à quatre axes. Le premier axe renferme les caractéristiques individuelles destinées à identifier le répondant. Le second axe renferme des items en rapport avec l'ancienneté, l'iniquité de traitement, l'échelle portant sur la durée du travail, etc. Le troisième axe évalue le jugement que portent les salariés sur la qualité du matériel employé au travail. Le dernier volet est une échelle d'évaluation du mal être au travail. Elle est composée d'items inspirés du test de mesurage de Gaulejac (1990).
L'administration du questionnaire s'est faite de manière individuelle. Elle s'est déroulée pour certains travailleurs pendant les heures de pause et pour d'autres, sur le chemin du retour à la maison. Le questionnaire a permis de recueillir les données dont le traitement statistique a abouti à des résultats.

3. Résultats

Au regard des variables mises en relief dans cette étude, deux ordres de résultats se dégagent.

3.1 Durée de travail et mal être

Le T de Student est appliqué aux données du tableau ci-dessous afin de mesurer l'effet de la durée de travail sur le mal être chez les employés industriels de Koumassi.

Tableau I : *Comparaison des scores moyens de mal être au travail en fonction de la durée de travail chez les ouvriers.*

Durées de travail	Effectif	Moyenne	Ecart-type	Valeur du T	Significativité
Durée de travail variable	N1=60	M1=140,40	Etp1=26,281	T=12,83	P inférieur ou égal à .05

(G1)					
Durée de travail fixe (G2)	N2=60	M2=76,48	Etp2=28,074		

Source : (calculs du logiciel SPSS)

L'analyse de ce tableau montre que la valeur du T de Student (12,83) est significative au seuil de probabilité .05. De même, l'examen des scores moyens de mal être au travail indique un score moyen de mal être enregistré chez les salariés soumis à une durée de travail variable (m1= 140, 40) supérieur à celui des salariés soumis à une durée de travail fixe (m2=76,48).

Ce résultat est le signe que notre première hypothèse d'après laquelle, les salariés soumis à une durée de travail variable éprouvent un niveau de mal être au travail plus élevé que celui de leurs pairs soumis à une durée de travail fixe est confirmée. Il peut s'éclairer à la lumière du modèle « stress et coping » de Lazarus et Folkman. En effet, le niveau de mal être ressenti peut s'expliquer par la perception d'un écart entre les exigences de l'emploi et les ressources du travailleur, surtout son impossibilité ou incapacité à développer des stratégies pour y faire face. La variation des durées de travail peut être considérée comme déstabilisante pour le travailleur vu qu'il est soumis à des durées plus longues d'activité, c'est à dire un travail excessif. Cette situation peut être source de mal être chez celui-ci. Elle s'explique par le fait que le décalage lié au nombre élevé d'heures passées à travailler n'est pas compatible à la capacité des travailleurs. Survient alors une inadaptation au cadre de travail. On parle de coping *quand* le travailleur trouve la façon de s'ajuster aux situations difficiles qui se présentent à lui. En outre, le modèle « stress et coping » de Lazarus et Folkman permet de traduire le niveau de mal être par le type de relation qui prévaut dans l'entreprise. En effet, l'absence d'échange, le manque d'importance accordée aux salariés traduiraient l'imposition des durées sans recueillir au préalable leur avis.

3.2. Perception de la qualité du matériel utilisé et mal être au travail

Pour évaluer l'influence de la perception de la qualité du matériel utilisé sur le mal être au travail chez les sujets de notre étude, le T de Student est appliqué sur le tableau ci-après :

Tableau II : *Comparaison des scores moyens de mal être au travail en fonction de la perception de la qualité du matériel utilisé chez les ouvriers.*

Perception de la qualité du matériel utilisé	Effectif	Moyenne	Ecart-type	Valeur du T	Significativité
Perception négative (G1)	N1=60	M1=131,14	Etp=35,87	T=10,28	P inférieur ou égal .05
Perception positive (G2)	N2=60	M2=72,82	Etp=21,13		

Source : (calculs du logiciel SPSS)

Le T de Student calculé s'établit à 10,28. Il est significatif au seuil de probabilité .05. Egalement, la comparaison des scores moyens de mal être au travail des deux groupes montre que les salariés ayant une perception négative de la qualité du matériel utilisé ont un score plus élevé que celui de leur homologue ayant une perception positive de leurs outils de travail (m1 = 131,14) contre (m2 = 72,82).

Ce résultat corrobore notre deuxième hypothèse opérationnelle qui stipule que les salariés ayant une perception négative de la qualité du matériel utilisé manifestent un degré de mal être au travail plus élevé que celui de leurs homologues chez qui cette perception est positive. La théorie du changement inexprimable de Loriol (2000) permet d'expliquer ce résultat. En effet, les évolutions subies, mal acceptées, mal comprises, dans le cadre du travail, entraînent chez certains travailleurs un malaise qu'ils ne peuvent exprimer d'une manière « socialement acceptable », mais plutôt, par des moyens détournés. Cela pourrait expliquer la perception négative que certains travailleurs développent dans l'entreprise. Le salarié contraint de travailler avec un matériel qu'il estime de mauvaise qualité ou un matériel dont il a une mauvaise maîtrise pourrait présenter un mal être au travail. L'effort que ce dernier fournit est à la base de son mal être. En effet, le matériel

étant obsolète ou en mauvais état, le travailleur fournit plus d'effort pour un service qui n'en demande pas autant. Le surplus d'effort consentis peut mettre le travailleur dans des dispositions qu'il ne comprend pas ou qu'il ne peut expliquer. En outre, les normes en vigueur dans son environnement de travail l'empêchent de réagir.

4. Conclusion

Les résultats de cette recherche viennent conforter les conclusions de nombreuses études déjà réalisées qui rapporte que le mal être ressenti par les travailleurs serait lié à des facteurs relatifs aux conditions de travail, aux caractéristiques de la tâche et à l'incompatibilité entre les heures de travail et la vie privée.

Dans cette perspective, Guerrioune et Harouni (2009) montre que les contraintes, la forte charge de travail, l'absence de participation à la prise de décision qui touche directement le travail contribuent à l'apparition de stress professionnel chez les conducteurs de train à Constantine (Algérie). Elles contribuent à l'apparition d'un mal être professionnel chez ces derniers.

Pour sa part, Kouamé (2008) indique que l'hétérogénéité des réponses au stress professionnel est due à la diversité des caractéristiques individuelles et situationnelles, à la mobilisation des processus psychologiques et à la hiérarchisation des buts. Pour cet auteur, il existe une relation entre le type de tâche qui incombe à l'ouvrier et le stress au travail, car le niveau de stress enregistré ne peut être le même suivant l'organisation hiérarchique. Cette situation explique le niveau élevé de mal être enregistré chez les salariés des entreprises industrielles de Koumassi qui sont en contact permanent avec les difficultés de la tâche, les nuisances physiques, la chaleur, les nuisances morales, etc.

En ce qui le concerne, Florrisson (2016) identifie dix types de caractéristiques provoquant le stress au travail encore appelé dangers psychosociaux. Ceux-ci sont divisés en deux groupes, le contenu du travail et le contexte du travail. Les premiers facteurs identifiés par l'auteur sont liés à des notions telles que la charge de travail, son intensité et ses conditions. Ce sont fréquemment le temps de travail, le rythme de travail et les horaires de travail. Cet auteur affirme que plus l'individu est confronté à une surcharge dans son travail, plus les chances de stress et de perte d'efficacité sont fortes. Aujourd'hui, la

recherche maximale de profit étant le leitmotiv des entreprises, les exigences de celles-ci obligent les individus à demander plus à leur organisme. C'est ce qui amène l'auteur à soutenir qu'il est important, pour l'individu, d'apprendre à s'économiser et à régenter son mal être.
Au terme de notre étude, il apparait clairement que le mal être au travail est influencé par la durée de travail et la perception de la qualité du matériel utilisé. Les résultats de notre recherche confirment nos deux hypothèses. Ces résultats montrent, d'une part, que les salariés soumis à des durées de travail variables éprouvent un niveau de mal être au travail plus élevé que celui de leurs pairs soumis à des durées de travail fixes et d'autres part, que les salariés ayant une perception négative de la qualité du matériel utilisé manifestent un degré de mal être au travail plus élevé que celui de leurs homologues chez qui cette perception est positive.
En guise de recommandation, toutes les entreprises doivent pouvoir mettre en place des structures récréatives qui permettraient aux travailleurs de se ressourcer, de se recréer et même de se divertir. L'avènement du mal être au travail comme le souligne Florisson (op.cit.) ne contribue pas au bien être des salariés, ni d'ailleurs au bon fonctionnement des entreprises. Trouver des solutions idoines reste fondamental pour la réduction du taux de mal être au travail.

5. Bibliographie

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2014), *Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail,* Analyse documentaire*,* Observatoire Europeen des Risques.
Bardelli Pierre (2012), *La souffrance au travail : quelle responsabilité de l'entreprise ?* Paris, Armand Colin.
Bejean Sophie et Sultan-Taieb Hélène (2005), « Modelling the economic burden of diseases imputable to stress at work », *European Journal of Health Economics*, 50, 16-23.
Brun Jean-Pierre et Lamarche Christine (2006), *Evaluation des coûts du stress au travail, Rapport* de recherche*,* Université Laval, Québec, Canada.
Combalbert Nicolas (2010), *La souffrance au travail : Comment agir sur les risques psychosociaux* ? Malakoff, Arnaud Paulin.

Deriot Gérard (2010), *Le mal au travail : passer du diagnostic à l'action,* Rapport d'information*, 1,* 642, Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales.
Desrumaux Pascale (2010), « Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement ? De la survie au bien-être », *Le Journal des psychologues*, *283*, 10, 26-30.
D'Hertefelt Hugo (2002), « Le stress au travail, La mesure de la charge psychosociale sur le lieu de travail ». *BTS Newsletter* ,19-20.
Elias Norbert (2010), *La société de cœur*, Paris, Calmann-Lévy.
Florrisson Camille (2016), *Le stress au travail*, Mémoire de première année, Institut Supérieur du Tourisme, de l'Hôtellerie et de l'Alimentation, Université de Toulouse Jean Jaurès.
Friedmann Georges (1960), « Qu'est-ce que le travail ? » *Annales*, 15, 4, 684-701.
Gaulejac Vincent (1990), « De la mesure en tout ! Evaluation et développement social », Les *annales de la recherche urbaine*, 47,117-122.
Guerrioune Samir et Harouni Moussa (2009), *Le stress professionnel chez les conducteurs de train à Constantine : Causes et effets*, Mémoire de Magister, Université Mentouri de Constantine.
Holmes Gary, Jonathan Kaplan, Nelson Gantz et Anthony Komaroff (1998), « Chronic fatigue syndrome : A working case definition », *Annals of Internal Medecine*, 108,3, 387-389.
Kalia Madhu (2002), « Assessing the economic impact of stress: the modern day hidden Epidemic », *Metabolism*, 51, 6, 49-53.
Kouamé Félicien (2008), *Types de tâches, responsabilités familiales, pressions sociales et stress au travail chez les ouvriers des entreprises industrielles Abidjanaises*, Thèse unique de Psychologie Sociale, Département de Psychologie, Université d'Abidjan-Cocody.
Lazarus Richard et Folkman Susan (1984), « Stress and coping paradigm. Study of emotion and coping during three stages of a college examination », *Journal of personality and social psychology*, *48*, 1, 466-475.
Loriol Marc (2000), *Le temps de la fatigue, la gestion sociale du mal-être au travail*, Paris, Anthropos.
Mazet Tristan (2014), *Le bien-être au travail*, Rapport, Master Rédacteur Professionnel, Bundesarchiv, Creative Commons.
Maugeri Salvatore et Gaulejac Vincent, (2012), « Travail, les raisons de la colère »*, La nouvelle revue du travail* [En ligne], 1 | 2012, mis en

ligne le 10 décembre 2012, consulté le 29 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/nrt/439
Perlman Baron et Hartman Alan (1982), « Burnout : Summary and future research », *Human Relations*, *35*, 4, 283-305.
Truchot Didier et al. (2014), *Epuisement professionnel (burn out)*, Dictionnaire des risques psychosociaux, Paris, Seuil.