

## **Stress professionnel et conditions organisationnelles de travail**

Enquête auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia

**KANDI Nabil** Enseignant-Chercheur à l'université de Bejaia

**Pr. BRAHAMIA Brahim** Professeur à l'université de Constantine II

### **Résumé :**

Ce travail est l'aboutissement d'une enquête réalisée auprès des travailleurs des entreprises de la wilaya de Bejaia. Un questionnaire a été utilisé pour but de mesurer l'échelle du stress généré par le travail. Les résultats de l'enquête obtenus ont démontré des niveaux élevés de stress professionnel et de mauvaises conditions de travail. L'impact des événements stressants au travail semble plus important chez les personnes âgées. Une corrélation positive est en effet observée entre l'âge des sujets et les degrés de perception du stress professionnel.

**Mots-clés :** Stress professionnel, conditions de travail, Travailleurs de la wilaya de Bejaia.

### **Abstract :**

The research at hand is an investigation achievement collected from Bejaia enterprises' workers and employees. For this to happen, we designed questionnaire in order to measure the scale and degree the work actually generates. The results revealed the professional anxiety affected quite a high rate of the concerned employees. Moreover, the undertaken investigation demonstrated that the stressing events' impacts affected more the senior workers; a positive correlation has enabled us to observe two principles: the workers' age and the professional anxiety perception degree.

**Key Items :** Professional Anxiety, working conditions, Bejaia workers.

## **Introduction :**

Le stress professionnel est fréquent pour un nombre croissant de travailleurs et pour toutes les catégories professionnelles. Le stress n'est pas une altération de la santé, mais le premier signe d'une réponse physique et émotionnelle nocive<sup>1</sup>. Le stress signe un déséquilibre. À l'image d'une balance dont l'équilibre est rompu<sup>2</sup>. Il existe plusieurs facteurs caractérisés par le monde de travail qui ont contribué à l'incidence croissante du stress au travail. Le monde du travail présente une transformation notoire, passant d'une logique sociale à une logique financière fondée sur la maximisation de la rentabilité à court terme et une recherche constante de diminution des coûts<sup>3</sup>. Le travail constitue une contrainte permanente et les exigences multiples qui lui sont associées lui confèrent sa dimension stressante<sup>4</sup>. Des études relatives aux conditions et à l'organisation du travail constatent que le stress professionnel est à l'origine des répercussions sur la santé des personnes et sur la performance de l'entreprise. Un environnement psychosocial du travail conflictuel favorise le stress au travail et peut entraîner un absentéisme, ainsi qu'une baisse de motivation, de satisfaction et d'investissement, une rotation des effectifs et une intention de quitter l'entreprise.

Dans le contexte algérien, peu d'études s'intéressent à mesurer l'échelle du stress pour connaître les risques de ce phénomène et ces conséquences sur le travailleur et l'entreprise. L'objectif de notre étude est d'évaluer les répercussions du stress au travail sur la santé des salariés des entreprises de la wilaya de Bejaia. Nous avons utilisé un échantillon relatif aux 1538 salariés (864 du secteur privé et 674 du secteur public, 1029 hommes et 509 femmes) de différentes entreprises et administrations publiques de la wilaya de Bejaia. À travers cette étude, on démontre qu'il existe une multitude de facteurs qui influencent les conditions de travail ainsi que l'état perceptif de l'individu au travail face aux situations stressantes, entravant l'efficacité au travail et la performance de l'entreprise. Cette étude va permettre aux décideurs d'initier les actions adéquates pour prévenir les maladies et promouvoir la santé et le bien-être dans ces entreprises.

## **I. Méthode :**

L'étude a été réalisée auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia. Elle s'est déroulée aux mois de Février 2017 au Juin 2017. Elle a été

effectuée au moyen d'un questionnaire réalisé dans le cadre de la santé au travail. L'administration des questionnaires a été faite par nos soins. L'échantillon de l'étude est une population active occupée de 1538 sujets. Le choix de la population a été élaboré afin de montrer les conditions de travail sur lesquelles le stress s'installe. Dans le présent travail, la partie du questionnaire relative à l'évaluation du stress comprenait la pénibilité au travail, l'environnement professionnel (Conflits interpersonnels), le pouvoir hiérarchique et le soutien social. Lors du dépouillement, tout sujet ayant répondu un « oui » pour l'un de ces trois facteurs est considéré comme étant dans un état de stress. La codification, le traitement et l'analyse statistique des données ont été accomplis avec le logiciel "SPSS version 20".

### **I.1. Population et caractéristiques générales de l'enquête :**

Cette étude a porté sur une population de travailleurs dans les entreprises et des administrations publiques de la wilaya de Bejaia comportant 56,2% du secteur privé et 43,8% du secteur public. Cette base est faite à travers les données que nous avons accueillies au niveau de la CNAS de Bejaia<sup>5</sup>. Cette population comporte aussi de différentes catégories professionnelles. Les personnes examinées travaillent dans différents secteurs d'activité (primaire, secondaire et tertiaire). L'âge moyen de cette population est de 36,6 ans. L'échantillon est de 66,9% d'hommes et de 33,1% de femmes. La wilaya de Bejaia dispose aujourd'hui d'infrastructures et d'équipements de base indispensables à un développement harmonieux et intersectoriel : un tissu industriel significatif où presque toutes les branches sont présentes avec une prédominance des activités manufacturières et de transformation. En 2016, la wilaya de Bejaia se positionne à la troisième place en termes de densité des entreprises par 1000 habitants. Le tissu des entreprises privées est majoritaire et composé principalement de petites entreprises.

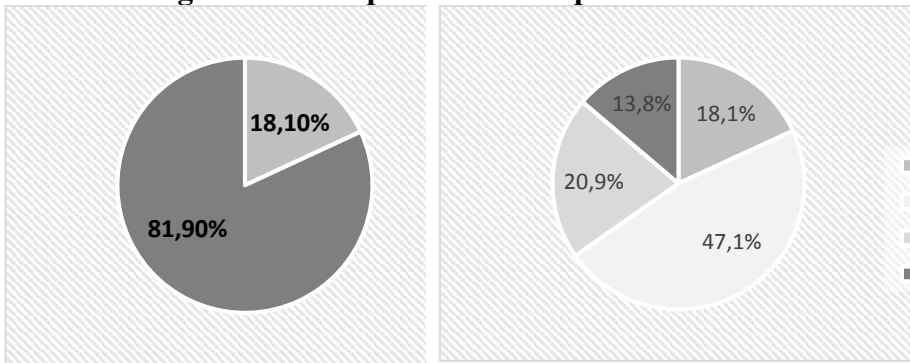
## **II. Résultats et discussion :**

### **II.1. Stress au travail :**

Il n'existe pas de consensus commun sur la définition du stress professionnel. Ce dernier est répertorié comme étant un risque dangereux dans le milieu professionnel à cause de son caractère multidimensionnel et sa multitude d'effets sur l'individu et l'entreprise. Les définitions du concept sont différentes et variées, mais la plus retenue est celle proposée

par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (AESST), le stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité<sup>6</sup>. D'après le rapport de l'OMS sur Organisation du travail et stress, le stress lié au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui remettent en cause leur aptitude à faire face<sup>7</sup>. Pour l'OIT, le stress est la réponse physique et émotionnelle nocive causée par un déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités et ressources perçues des individus pour faire face à ces exigences<sup>8</sup>.

**Figure 1 : Perception du stress professionnel**

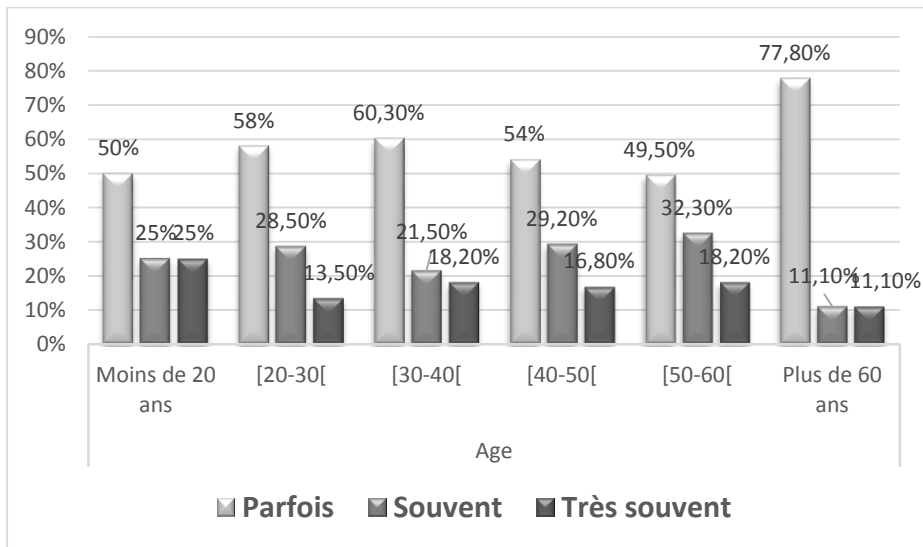


**Source :** Figure réalisée par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Le stress professionnel est une évidence et les niveaux recensés sont élevés dans notre échantillon. Ainsi, le score de stress observé chez ces travailleurs semble avoir un lien avec tous les événements qui surviennent dans les entreprises de la wilaya de Bejaia. D'après les résultats de l'enquête, plus de 80% des travailleurs confirment être stressés au travail. Par conséquent, il existe trois niveaux stress (Stress négatif, stress aigu et stress chronique). Cela nous mène à montrer le niveau, à partir duquel, on considérera qu'un individu présente un stress

pathogène. Généralement, ce niveau de stress occasionne un certain nombre de maladies physiques et mentales. Un stress devient chronique lorsqu'un individu subit de stress fréquent et qui n'a pas su être contrôlé et que l'individu ne sait pas réagir de façon efficace à l'adaptation face à ces situations. L'ensemble des répondants décrit le stress vécu lors de sa pratique professionnelle. Si certains parlent de stress temporaire, d'autres évoquent plus directement le stade chronique (13,8 % des salariés enquêtés disaient souffrir d'un stress chronique). Ainsi, pour eux le stress est permanent et épuisant.

**Figure 2 : Stress professionnel perçu par âge**

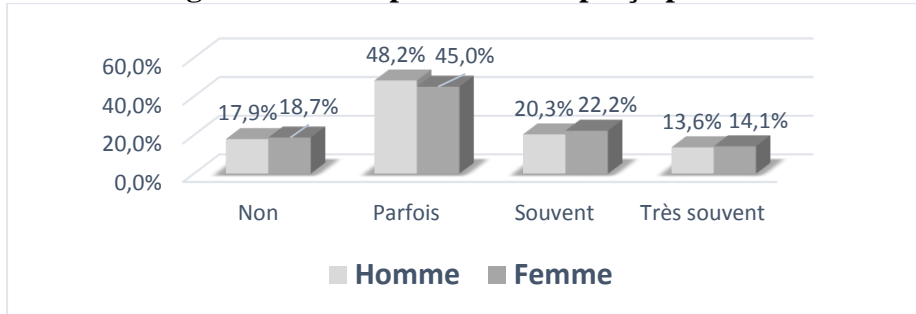


**Source :** Figure réalisée par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Les personnes les plus âgées ont les scores de stress les plus élevés 77,8% (parfois stressés). Il semble que l'expérience procurée au fil des ans au niveau de la profession et la maturité acquise participe à la diminution de l'impact du stress au travail. Plus les sujets sont âgés et moins ils ressentent les effets négatifs du stress et réduisent le risque d'exposition aux facteurs de stress. Toutefois, il faut souligner que les sujets les plus jeunes semblent affectés fréquemment par un stress chronique. Cette vulnérabilité correspond à la baisse des capacités d'adaptation au stress ou aux changements d'environnement, du fait des bouleversements professionnels liés aux tâches et finalités à accomplir.

En d'autres termes, la fragilité renvoie à un manque d'expérience pour établir un équilibre difficile à maintenir.

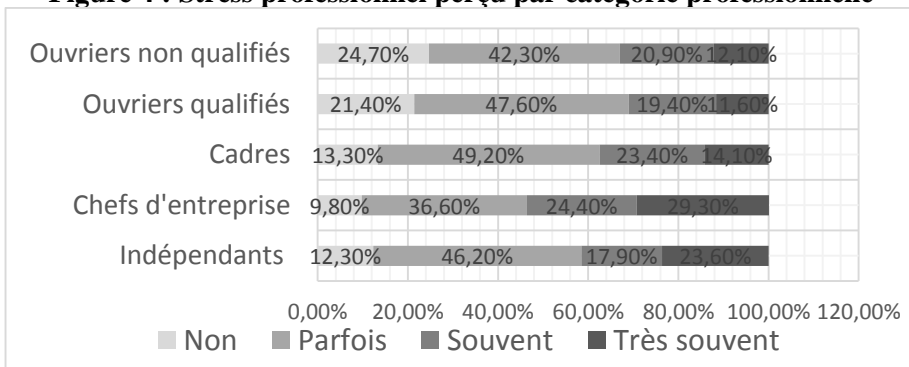
**Figure 3 : Stress professionnel perçu par sexe**



Source : Figure réalisée par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Etudier l'effet du stress sur le genre (homme-femme) consiste à s'interroger sur les facteurs de différences. Pour le cas de notre étude, les hommes semblent généralement mieux résister au stress que les femmes. Le stress souvent et très souvent, comme le montre la figure précédente, a augmenté notamment chez les femmes (22,2% souvent et 14,1% très souvent), mais la différence n'est pas significative chez les hommes (20,3% souvent et 13,6% très souvent). En outre, environ la moitié des hommes ressentent plus de stress passagère que les femmes. L'étude de Chanlat, 1986 ; Messing et Prévost, 1998 confirme que d'une manière générale, il semble que les femmes aient plus de difficulté à trouver un équilibre familial et professionnel<sup>9</sup>.

**Figure 4 : Stress professionnel perçu par catégorie professionnelle**



Source : Figure réalisée par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Dans les entreprises de la wilaya de Bejaia, les personnes qui occupent des postes de responsabilités constituent un nombre important lorsqu'il s'agit de comprendre les antécédents du stress au travail. Dans notre enquête, cette catégorie professionnelle est composée des indépendants, des chefs d'entreprises et des cadres (soit 43,3% de l'ensemble de l'échantillon). L'objectif est d'augmenter la participation de cette population et de s'assurer ainsi une bonne représentativité de nos données. Conformément aux résultats, les chefs d'entreprises rapportent un score de stress chronique plus élevé que celui des autres catégories professionnelles soit 29,3% suivi de 23,6% pour les indépendants et 14,1% pour les cadres. Les employeurs constituent donc une catégorie particulière de travailleurs en raison de leur statut, de la diversité des métiers qu'ils exercent et des degrés élevés de responsabilité qui les caractérisent. Une analyse globale ne peut permettre de relever les différences parmi les facteurs explicatifs de leur stress. En effet, aucune catégorie professionnelle n'est à l'abri de ce risque professionnel, puisque 11,6% des ouvriers qualifiés et 12,1% des ouvriers non qualifiés ont été victimes d'un stress chronique.

**II.2. Exigences et conditions organisationnelles de travail :**

La charge de travail renvoie au niveau d'exigences d'une tâche à un moment donné (les contraintes) et aux conséquences de cette tâche (les astreintes) au moment de sa réalisation<sup>10</sup>.

**II.2.1. Niveau de qualification :**

Certaines exigences de qualifications liées au poste de travail agissent plus fortement sur la surcharge mentale du salaire. Une qualification trop forte représente pour le salarié une démotivation et un facteur de stress.

**Tableau 1 : Lien entre niveau de qualification et stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
Niveau de qualification	Non	68	24,4%	164	22,6%	90	28,0%	52	24,5%
	Parfois	92	33,0%	256	35,3%	93	28,9%	52	24,5%
	Souvent	85	30,5%	201	27,7%	96	29,8%	56	26,4%
	Très souvent	34	12,2%	104	14,3%	43	13,4%	52	24,5%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle

L'enquête montre que parmi les personnes interrogées qui ont un stress perçu élevé, 24,5% (soit 52/212) estiment que leur travail exige un haut niveau de qualification. Un pourcentage plus important (29,8% soit 96/322) est distingué pour les sujets ayant un score de « souvent stressé ». On démontre qu'il existe un lien fort entre les exigences du travail intellectuel et un stress perçu chronique. Nous constatons qu'il s'agit d'un effort intellectuel fourni qui contribue à la charge mentale du travail lorsque les exigences sont plus fortes que les ressources mentales fournies.

### II.2.2 Créativité au travail :

La créativité, dans son sens commun, correspond à une capacité individuelle, elle est souvent synonyme d'imagination et d'aptitude à produire une nouveauté<sup>11</sup>. Elle permet ainsi de développer des tâches nouvelles afin de s'adapter aux changements pouvant devenir un outil important d'adaptation si la menace que pose l'agent de stress est importante pour l'individu<sup>12</sup>.

**Tableau 2 : Créativité au travail et stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
Créativité au travail	Non	127	45,5%	254	35,0%	119	37,0%	57	26,9%
	Parfois	67	24,0%	228	31,4%	89	27,6%	62	29,2%
	Souvent	73	26,2%	179	24,7%	73	22,7%	49	23,1%
	Très souvent	12	4,3%	64	8,8%	41	12,7%	44	20,8%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle

Les personnes interrogées pensent que la contrainte organisationnelle les pousse à être créatifs. On distingue que 20.8% (soit 44/212) des travailleurs affirment que la créativité est nécessaire pour s'adapter à des situations difficiles. Les personnes interrogées soulignent également que la créativité est utile pour s'adapter aux nouvelles méthodes de travail. Le milieu de travail est un environnement chargé de stress et la créativité est indispensable pour réduire les événements imprévus. La créativité permet au travailleur d'agir à la fois sur son efficacité, contre les obstacles rencontrés au quotidien. Cependant, lorsque la contrainte



exercée sur un salarié est trop forte, le travailleur peut se trouver dans un état d'épuisement physique, émotionnel et intellectuel.

**II.2.3. Monotonie au travail :**

Selon l'OIT, des conflits et un travail très monotone augmentent la probabilité des blessures lors d'un accident du travail<sup>13</sup>. La monotonie peut contribuer à la fatigue physique et mentale<sup>14</sup>.

**Tableau 3 : Impact de la monotonie sur stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
<b>Monotonie au travail</b>	<b>Non</b>	55	19,7%	175	24,1%	55	17,1%	46	21,7%
	<b>Parfois</b>	85	30,5%	235	32,4%	125	38,8%	59	27,8%
	<b>Souvent</b>	102	36,6%	209	28,8%	90	28,0%	53	25,0%
	<b>Très souvent</b>	37	13,3%	106	14,6%	52	16,1%	54	25,5%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Parmi les personnes enquêtées, 38,8% (soit 125/322) signalent que lorsqu'elles exercent parfois un travail monotone et répétitif, elles ressentent souvent un stress élevé. Les travailleurs enquêtés exerçant très souvent un travail monotone (25,5% soit 54/212) perçoivent un stress chronique. Ce mode de travail est à l'origine de certains troubles de muscle et de squelette. On soulève aussi que de personnes interrogées ont confirmé qu'elles ont tendance à préférer un travail polyvalent et une diversification tâches pour subir moins de risques liés aux activités répétitives et pénibles. La surveillance et la vigilance sont essentielles pour les employeurs afin de réduire ce processus et ce mode de travail monotone.

**II.3. Reconnaissance au travail :**

Un travailleur qui ne reçoit pas de reconnaissance et de récompense contre un travail bien fait peut se perdre et ne peut être reconnu. C'est cette perte de reconnaissance, de soutien qui engendre des situations de stress au travail et qui l'aggrave<sup>15</sup>. Quand les efforts accomplis n'ont pas eu leur récompense, le résultat est la dévalorisation de l'individu qui peut aller jusqu'à sa destruction<sup>16</sup>.

**Tableau 4 : Reconnaissance du travail et stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
Reconnaissance des supérieurs hiérarchiques	Non	41	14,7%	124	17,1%	61	18,9%	77	36,3%
	Parfois	106	38,0%	372	51,3%	148	46,0%	85	40,1%
	Souvent	103	36,9%	172	23,7%	80	24,8%	35	16,5%
	Très souvent	29	10,4%	57	7,9%	33	10,2%	15	7,1%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Les résultats de l'enquête montrent clairement qu'il existe une relation inverse entre la reconnaissance du travail bien accompli et la perception du stress professionnel. Sur l'ensemble des travailleurs qui perçoivent peu de stress, 51,3% (soit 372/725) déclarent que leurs supérieurs hiérarchiques ne reconnaissent que parfois leur travail bien fait. Nous avons constaté aussi que : parmi les travailleurs souvent stressés, 46% (soit 148/322) expriment un manque de reconnaissance de la part de la hiérarchie supérieure. Par ailleurs, sur l'ensemble des travailleurs qui sont très souvent stressés, 36,6% (soit 77/212) ne reçoivent pas de reconnaissance. Ainsi, le manque de reconnaissance entraîne plus fréquemment des niveaux de stress élevés chez les salariés. La reconnaissance du travail correctement accompli génère une sensation de fierté et de confiance chez le travailleur ce qui lui donne de la motivation et de l'épanouissement au travail.

#### II.4. Latitude décisionnelle (autonomie au travail) :

La latitude décisionnelle ou l'autonomie dans le travail renvoie à l'idée de capacité d'initiatives, de discernement, d'auto organisation, voire de liberté dans le travail. Elle suppose intelligence et réflexion pour réagir rapidement à des situations plus ou moins imprévisibles, quel que soit le niveau hiérarchique des individus, même si le niveau d'autonomie tend à augmenter avec celui des classifications<sup>17</sup>. Une faible autonomie décisionnelle au travail dans un contexte de fortes exigences et d'insécurité d'emploi crée une situation de tension et de stress.

**Tableau N° 5 : Latitude décisionnelle et stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
Latitude décisionnelle	Non	120	43,0%	217	29,9%	96	29,8%	61	28,8%
	Parfois	85	30,5%	312	43,0%	120	37,3%	65	30,7%
	Souvent	50	17,9%	142	19,6%	74	23,0%	54	25,5%
	Très souvent	24	8,6%	54	7,4%	32	9,9%	32	15,1%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Les données du tableau montrent clairement que la latitude décisionnelle ou l'autonomie au travail est un facteur important qui réduit le stress. Pour l'ensemble des personnes très souvent stressées, 30,7% (soit 65/212) expriment une faible autonomie dans la prise de décision face à un travail difficile. Par contre, parmi les personnes qui perçoivent parfois de stress, 7,4% (54/725) rapportent un niveau de latitude décisionnelle supérieur et des scores très faibles de stress. 43% (soit 312/725) des salariés parfois stressés déclarent devoir prendre rarement des initiatives autonomes pour accomplir leur tâche. Malgré l'autonomie décisionnelle exprimée de la part des personnes très souvent stressées, 15,1% (soit 32/212) déclarent trop stressés et se sentent dépassées par les tâches assignées. L'autonomie ou la latitude décisionnelle est un atout pour donner un sens positif au travail. L'organisation de travail permet de consolider et d'envisager un travail d'équipe afin de partager la charge des différentes activités.

## II.5. Soutien social et professionnel :

Le soutien social et professionnel est une forme de relation sociale qui se manifeste chez un travailleur avec le reste de son entourage et le protège de certaines dispositions difficiles. Il s'agit des liens qui font référence aux attitudes des personnes qui sont dans la nécessité d'obtenir une aide effective. Le soutien social fait référence aux comportements des proches qui sont en lien avec les besoins d'un individu qui doit composer avec une situation stressante<sup>18</sup>.

### II.5.1. Soutien social des supérieurs hiérarchiques :

Il est reconnu que le soutien provenant de la hiérarchie supérieure donne plus d'effet et de valeur que celui qui provient des collègues. Ainsi, les subordonnés se montrent plus sensibles au soutien social d'estime qui provient de leurs supérieurs lorsqu'ils sont en conflits.

**Tableau 6 : Soutien social des supérieurs et stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
Soutien social des supérieurs	Non	53	19,0%	207	28,6%	90	28,0%	97	45,8%
	Parfois	105	37,6%	319	44,0%	142	44,1%	61	28,8%
	Souvent	102	36,6%	155	21,4%	64	19,9%	46	21,7%
	Très souvent	19	6,8%	44	6,1%	26	8,1%	8	3,8%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Le tableau 6 indique que les travailleurs enquêtés qui ne reçoivent pas de soutien social et professionnel de la part de leurs supérieurs hiérarchiques sont plus exposés au stress professionnel. Sur 212 personnes qui perçoivent très souvent de stress, 97 (soit 45,8%) n'ont pas le sentiment d'être soutenus. Pour l'ensemble des travailleurs qui ressentent souvent de stress professionnel (322), 44,1% suggèrent qu'ils sont moins soutenus. Le soutien social perçu peut être assimilé à la prévention et réduit les effets négatifs du stress. Les résultats obtenus montrent clairement que le soutien social et professionnel peut être un modérateur de stress et protecteur de l'individu puisque les personnes révélant un stress chronique sont persuadées que le soutien social et professionnel perçu de la hiérarchie supérieure aide à réduire les effets du stress professionnel. D'après les résultats de l'enquête, on constate une relation inverse entre soutien social et échelle de stress professionnel.

### II.5.2. Soutien social des collègues de travail :

Le soutien social des collègues est un appui essentiel sur lequel le travailleur peut empêcher le développement du stress professionnel. Les échanges entre collègues permettent l'expression de plusieurs formes de soutien comme l'écoute, la compréhension, le soutien moral et affectif, le partage d'informations et d'opinions sur la conduite de l'intervention, l'approbation et la valorisation du travail effectué<sup>19</sup>.

**Tableau 7 : Soutien social des collègues et stress professionnel**

		Perception du stress professionnel							
		Non		Parfois		Souvent		Très souvent	
		Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %	Eff	En %
<b>Soutien social des collègues de travail</b>	<b>Non</b>	33	11,8%	116	16,0%	74	23,0%	57	26,9%
	<b>Parfois</b>	81	29,0%	300	41,4%	143	44,4%	84	39,6%
	<b>Souvent</b>	120	43,0%	245	33,8%	84	26,1%	50	23,6%
	<b>Très souvent</b>	45	16,1%	64	8,8%	21	6,5%	21	9,9%

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'enquête personnelle.

Le travailleur est confronté à des situations tendues et stressantes qui s'ajoutent à cela, l'intensité du travail favorise donc le recours au soutien social et professionnel des collègues comme stratégie pour contourner le stress. L'analyse des résultats du tableau 7 confirme que parmi les 322 salariés souvent stressés, 44,4% signalent recueillir rarement de soutien social et professionnel, contre 39,6% parmi les 212 salariés très souvent stressés. Il est possible que le manque de soutien social et exposition aux situations difficiles soit parmi les sources de stress professionnel. Parmi les 322 salariés qui bénéficient plus de soutien social, peu indiquent subir un stress professionnel (seulement 6,5%). Les personnes qui disposent d'un fort soutien social et professionnel dans leur milieu professionnel sont relativement plus protégées du stress professionnel. La quasi-totalité des répondantes précisent l'importance des rapports relationnels et de soutien social avec leurs collègues.

### Conclusion :

Le stress professionnel est un sujet vaste et ambigu qui pourrait être ausculté méticuleusement sous plusieurs angles. Dans un premier temps, il est intéressant de faire un bilan de la mesure du stress au travail pour se rendre compte que c'est un sujet d'actualité et qui doit actuellement être au centre des préoccupations. En effet, le stress professionnel est un phénomène multidisciplinaire avec de multiples répercussions et risques d'exposition aux maladies. Quant à l'entreprise, ce phénomène présente une charge supplémentaire à son organisation et affecte négativement ses conditions de travail.

Nous avons essayé à travers cet article de décrire le stress ressenti et les conditions organisationnelles des travailleurs de la wilaya de Bejaia. Les résultats de notre étude révèlent que ce risque est inquiétant et nécessite

une démarche de prévention rigoureuse. Pour y avoir répondu à ce problème capital, nous avons obtenu l'avis de personnes dont le stress évolue chaque jour sur le terrain et qui sont confrontées directement à cette problématique. Suite aux résultats suscités, Il s'avère que la quasi-totalité des entreprises ne prennent pas en considération de leurs salariés en particulier le mal-être stress. Cela s'explique du fait que jusqu'à ce jour, les entreprises de la wilaya n'ont pas acquis suffisamment une prise de conscience relativement aux conséquences que ce stress peut infliger. Elles doivent davantage se focaliser beaucoup plus sur la prévention du stress au travail et d'améliorer les conditions de travail. De ce fait, la lutte contre le stress c'est avant tout prendre en compte les besoins de ses propres collaborateurs.

### Bibliographie :

<sup>1</sup> OIT : Stress au travail : un défi collectif, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, Genève, 2016. P 02. In [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>2</sup> Grebot E. : Stress et burnout au travail : Identifier, prévenir et guérir, Edition Eyrolles, Paris, 2008. P 05.

<sup>3</sup> Berclaz M. : Faire avec le stress, Psychologie de l'urgence et dans l'aide aux personnes victimes, Klondesign, 2013. P 11.

<sup>4</sup> Boudarène M, Kellou C. : Le stress professionnel : Enquête préliminaire dans une entreprise algérienne des hydrocarbures, Princeps Éditions, Stress et trauma 2005. P02.

<sup>5</sup> Les informations que nous avons collectées au niveau de la CNAS de Bejaia sont limitées au secteur d'activité, le nombre total des assurés sociaux s'élève à 153725 soit 67390 du secteur public et 86335 du secteur privé. Nous avons appliqué la méthode des quotas (1% de la population mère) sur seulement le secteur d'activité, le reste (sexe, âge et etc.) est aléatoire.

<sup>6</sup> INRS : Le stress au travail, 2010. P 03. In [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

<sup>7</sup> OMS : Organisation du travail et stress, Série Protection de la santé des travailleurs, n° 3, 2004. P 04.

<sup>8</sup> OIT : Stress au travail : un défi collectif, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, Genève, 2016. P 02. In [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>9</sup> Cherkaoui W et al. : Stress et épuisement professionnel dans un contexte de changement organisationnel : le cas de l'hôpital DS au Maroc, Humanisme et Entreprise, 2012/5 n° 310, p. 21-40. P 27. In [www.cairn.info](http://www.cairn.info)

<sup>10</sup> Cazabat S, Barthe B, Cascino N. : Charge de travail et stress professionnel : deux facettes d'une même réalité ?, 2008. P 04. In <http://pistes.revues.org>

<sup>11</sup> Mnisri K, Nagati H. : Une étude exploratoire de la créativité dans les organisations, Question(s) de management 2012/2 (N° 1), p. 37-57. P 38. In [www.cairn.info](http://www.cairn.info)

<sup>12</sup> Arseneau L. : Créativité et gestion du stress en situation d'apprentissage, 1990. P 11. In <http://constellation.uqac.ca>

<sup>13</sup> OIT : Stress au travail : Un défi collectif, 1<sup>ère</sup> éd, Genève, 2016. P 06. In [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>14</sup> Girardot D. : La Société du mérite : Idéologie méritocratique & violence : Notes de lecture, Travailler 2013/2 (n° 30), p. 205-221. P 213. In [www.cairn.info](http://www.cairn.info)

<sup>15</sup> Dubois S. : Le constat du stress au travail et du mal-être des salariés en entreprise, 2012. P 47. In <https://memoires.sciencespo-toulouse.fr>

<sup>16</sup> Bruenneur B. : Stress et souffrance au travail, Edition Harmattan, Paris, 2010. P 20.

<sup>17</sup> Everaere C. : Proposition d'un outil d'évaluation de l'autonomie dans le travail, Revue française de gestion 2007/11 (n° 180), p. 45-59. P 46. In [www.cairn.info](http://www.cairn.info)

<sup>18</sup> St-Jean-Trudel E. : Le soutien social et l'anxiété, Thèse comme exigence partielle au doctorat en psychologie, Université du Québec, 2009. P 06. In [www.archipel.uqam.ca](http://www.archipel.uqam.ca)

<sup>19</sup> Fortin D, Vanier C. : Une étude exploratoire des sources de stress et de soutien social chez les intervenantes communautaires en santé mentale, Intégration sociale et soutien communautaire, Volume 21, numéro 2, 1996. P 213. In [www.erudit.org](http://www.erudit.org)