Histoire et Analyses des Relations Internationales et Stratégiques

Revue de l'Association des Spécialistes des Relations Internationales et des Etudes Stratégiques Africaines (ASRIESA)

HARIS DECEMBRE 2025

N°19

Editée par le Laboratoire d'Histoire des Relations Internationales, des Études Stratégiques et Politiques (LAHRIESPO)

Université Alassane OUATTARA

ISSN : 2709-5053

Histoire et Analyses des Relations Internationales et Stratégiques (HARIS)

N°019 Décembre 2025

Revue de l'Association des Spécialistes des Relations Internationales et des Études Stratégiques Africaines (ASRIESA)

ISSN : 2709-5053

Indexations internationales

https://reseau-mirabel.info/revue/19498/Haris

TOGETHER WE REACH THE GOAL

https://sjifactor.com/passport.php?id=23388

accès aux données
de référence de HAL

https://aurehal.archives-ouvertes.fr/journal/read/id/224412

Administration de la Revue

Directeur Scientifique : Professeur M'BRA EKANZA Simon-Pierre (Professeur Emérite du CAMES, Université Félix Houphouët-Boigny)

Directeur de Publication : CAMARA Moritié (Professeur Titulaire d'Histoire des Relations Internationales, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire)

Directeur de Rédaction : KOUAKOU N'DRI Laurent (Maître de Conférences d'Histoire des Relations Internationales, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire)

Coordonnateur de Publication : SILUE Nahoua Karim (Maitre-assistant d'Histoire des Relations Internationales, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire)

Trésorière : YAO Elisabeth (Maître-assistante en Histoire économique, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire)

Chargés de diffusion : KEWO Zana (Maitre-Assistant d'Histoire des Relations Internationales, Université Péleforo Gon Coulibaly, Côte d'Ivoire),

KPALE Boris Claver (Maitre-Assistant d'Histoire des Relations Internationales, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire)

Webmaster : Kouakou Kouadio Sanguen (Assistant Département de Mathématique et Informatique, Université Alassane OUATTARA)

Éditeur : Laboratoire d'Histoire des Relations Internationales, des Études Stratégiques et Politiques (LAHRIESPO), Université Alassane OUATTARA)

Website : http://www.revue-haris.org
Courriels : cerriuao01@gmail.com / asriesa2012@gmail.com

Comité Scientifique

-**M'BRA EKANZA Simon-Pierre**, Professeur Titulaire d'Histoire, Professeur Emérites du Cames (Université Félix Houphouët-Boigny - Côte d'Ivoire)

-**KOULIBALY Mamadou**, Professeur agrégé d'Economie, (Université Félix Houphouët-Boigny - Côte d'Ivoire)

-**Abdoulaye BATHILY**, Professeur Titulaire d'Histoire (Université Cheick Anta Diop-Sénégal)

-**Jean-Noël LOUCOU,** Professeur d'Histoire Contemporaine (Université Félix Houphouët-Boigny Côte d'Ivoire)

-**KOUI Théophile**, Professeur Titulaire Etudes Ibériques et Civilisations Latino-Américaines (Université Félix Houphouët-Boigny Côte d'Ivoire)

-**Francis AKINDES,** Professeur Titulaire de Sociologie (Université Alassane Ouattara - Côte d'Ivoire)

-**ALLADAYE Comlan Jérôme**, Professeur Titulaire d'Histoire (Université d'Abomey-Calavi - Benin)

-**SAADAOUI Ibrahim Muhammed**, Professeur d'Histoire Moderne et Contemporaine, Université de Tunisie. President de la Tunisian World Center for Studies, Research, and Development et de la Tunisian-Mediterranean Association for Historical, Social and Economic Studies -Tunisie)

-**Ousseynou Faye,** Professeur Titulaire d'Histoire (Université Cheick Anta Diop-Sénégal)

-**Samba Diakité,** Professeur Titulaire de Philosophie (Université Alassane Ouattara- Côte d'Ivoire)

-**Esambu Matenda -A- Baluba Jean - Bosco Germain**, Professeur en Relations Internationales. (Université de Lubumbashi-République Démocratique du Congo)

-**ASSI-KHAUJIS Joseph Pierre**, Professeur Titulaire de Géographie (Université Alassane Ouattara - Côte d'Ivoire)

-**GBODJE Sékré Alphonse,** Professeur Titulaire d'Histoire Politique (Université Alassane Ouattara - Côte d'Ivoire)

Comité de Lecture

-**BATCHANA Essohanam**, Professeur Titulaire d'Histoire contemporaine (Université de Lomé - Togo)

-**AKROBOU Agba Ezéquiel**, Professeur Titulaire d'Etudes Ibériques et Civilisations Latino-Américaines (Université Félix Houphouët-Boigny-Côte d'Ivoire)

-**CAMARA Moritié**, Professeur Titulaire d'Histoire des Relations Internationales. (Université Alassane Ouattara- Côte d'Ivoire)

-**GUESSAN Benoit**, Professeur Titulaire d'Histoire des Relations Internationales (Université Félix Houphouët-Boigny -Côte d'Ivoire)

-**N'Guessan Mohamed,** Professeur Titulaire d'Histoire Politique (Université Félix Houphouët-Boigny -Côte d'Ivoire)

-**Ernest YAOBI**, Maître de Conférences d'Histoire des Religions (Université Félix Houphouët-Boigny-Côte d'Ivoire)

-**GOLE Antoine**, Professeur Titulaire d'Histoire économique (Université Alassane OUATTARA- Côte d'Ivoire)

-**BAMBA Abdoulaye**, Maître de Conférences d'Histoire des Relations Internationales (Université Félix Houphouët-Boigny -Côte d'Ivoire)

Adresse aux auteurs

La Revue HARIS parait 4 fois dans l'Année : Mars, Juin, Septembre et Décembre. Les publications de Juin, Septembre et de Décembre sont libres en termes de thématiques des articles et autres contributions et celle de Mars portera à chaque fois sur un thème précis qui est communiqué six mois à l'avance. La revue ne publie que des contributions inédites et de fonds sur tous les champs de recherches des Relations Internationales et des Études stratégiques. La doxa de la revue porte sur la vision africaine des Relations Internationales mais reste ouverte à toutes les visions et points de vue venant de tous les continents. Les normes de présentation des manuscrits sont celles du CAMES (à consulter sur le site de la revue http://www.revue-haris.org). Le manuscrit doit comprendre entre 5000 et 8000 mots et porter les noms et prénoms du ou des auteurs, le nom de l'Institution de rattachement, le mail, et une photo format identité du ou des auteurs.

Sommaire

SECRE Kouamé Kossonou Frédéric
Mission diplomatique britannique à Kumasi en 1817 : Analyses et critiques des sources.....9-24

Françoise Christiane NDAKISSA ONKASSA épouse DIOMANDE
Les concepts de Politique Etrangère de la Fédération de Russie : Entre continuité et rupture 2016 à 2023.....25-39

Boubacar CAMARA
Vérité et politique.....40-48

N'guessan Noël AMIAN & OLIVIER M'BOUA
Nietzsche et l'Intelligence Artificielle : Quelles perspectives environnementales ? 49-60

Codjo René TOSSA
Le passé colonial, une variable stratégique dans la coopération de défense entre la France et le Mali de 1960 à 2022.....61-71

Mamadou Malal SY
American expansion in a 21st century emerging multipolar word: Hegemonic decline or strategic adaptation?.....72-89

DOSSO Fatou
Chine-Burkina Faso ; Une relance dynamique des relations (2018-2024).....90-103

Arlette Francine NJOMOU YONKE
The*"Open Door Policy "* dans les territoires sous mandat et sous tutelle : Une aubaine pour les entreprises étrangères au Cameroun sous administration française.....104-117

Darlane MENGUE M'ENGOUANG & Apoli Bertrand KAMENI
La mise en consommation du migrant et de la diaspora, nouvel enjeu de la globalisation.....118-140

Dr Fodé Bangaly KEITA & Dr Metsena NDJAVOUA
Conflits et crises dans le Golfe de Guinée : Rôle des organisations africaines et internationales pour le maintien de la paix.....141-151

Élisabeth YAO
Les investissements étrangers dans l'industrie textile en Côte d'Ivoire: Impact socio- économique (1960 – 1980).....152-165

Mouhamadi ZOUBGA & Mahamoudou OUBDA
Contribution des ONG au développement du secteur de l'hydraulique au Burkina Faso : Cas de *DIRECTAID* (1986-2024).....166-182

COULIBALY Drissa
Une page d'Histoire d'un peuple du Nord de la Côte d'Ivoire : Samory Touré dans le Djimini1894-1898.....183-196

Poindo LENO & Ibrahima Alamako KEITA & Veronique Vilgué KOIVOGUI
Système de gestion des achats et des approvisionnements par la société minière Kouroussa Gold Mine en République de Guinée.....197-211

KOUA Kouande Emile & KADJO Aka
Charge de travail, climat social et stress chez des infirmiers du service des urgences du CHU de Cocody.....212-224

HINSA HAMANI Abdoul-Hayou
L'expérimentation de la journée continue ou descente unique dans les écoles préscolaires et primaires de la commune urbaine de Dosso : Quels effets sur l'Enseignement/ Apprentissage des Elèves ?.....225-238

CHARGE DE TRAVAIL, CLIMAT SOCIAL ET STRESS CHEZ DES INFIRMIERS DU SERVICE DES URGENCES DU CHU DE COCODY

KOUA Kouande Emile
Doctorant en psychologie, Université Félix Houphouët-Boigny-Abidjan/ elvirakouande@gmail.com

KADJO Aka
Maître de Conférences en Psychologie, Université Félix Houphouët-Boigny-Abidjan

Résumé
Le stress chez les infirmiers constitue une préoccupation majeure au regard de ses conséquences sur la qualité des soins. La présente étude vise à montrer que la charge de travail et le climat social ont une influence sur l'occurrence du stress professionnel chez des infirmiers du service des urgences du centre hospitalier et universitaires de Cocody. A cet effet, un échantillon de 96 infirmiers de sexe masculin dont l'âge est compris entre 35 et 45 ans, avec une ancienneté de 5 ans au maximum, a été constitué à l'aide de la technique d'échantillonnage stratifié proportionnel. Ces participants ont été interrogés à l'aide du questionnaire de stress de R. A. Karasek (1979) et celui de R. Patesson (2000). Les données recueillies ont été traitées au moyen de l'ANOVA. Les résultats ont permis d'aboutir à des résultats qui montrent que les charges de travail et le climat social de travail influencent individuellement et conjointement la survenance du stress chez les infirmiers des Centres Hospitaliers Universitaires (CHU). Il ressort de cette étude que la prévention du stress professionnel doit prendre en compte la charge de travail et le climat social dans lequel exercent les infirmiers.
Mots clés : climat social, charge de travail, stress, infirmier.

Abstract
Stress among nurses is a major concern due to its impact on the quality of care. This study aims to demonstrate that workload and social climate influence the occurrence of occupational stress among nurses in the emergency department of the Cocody University Hospital Center. To this end, a sample of 96 male nurses, aged between 35 and 45 years with a maximum of 5 years of experience, was selected using stratified proportional sampling. These participants were surveyed using the Karasek Stress Questionnaire and the Patesson Stress Questionnaire (2000). The collected data were analyzed using ANOVA. The results show that workload and social climate both individually and collectively influence the occurrence of stress among nurses in University Hospital Centers (CHU). This study shows that the prevention of occupational stress must take into account the workload and the social climate in which nurses work.
Keywords: social climate, workload, stress, nurse.

INTRODUCTION

Le travail occupe une place centrale et fondamentale dans la vie humaine car il est, de l'avis de J.M. Vincent (1998), incontournable et inévitable. Cette assertion justifie la pensée de P. Jaccard (1966) qui stipule que l'ambition de tout individu est de travailler pour assurer sa subsistance. Par ailleurs, il constitue un vecteur essentiel de développement personnel et social qui influence profondément notre bien-être psychologique et notre intégration sociale.

Malgré le caractère stimulant et qualifiant, voir gratifiant du travail, certains changements suscités par la modernisation du travail et l'idéologie capitaliste, n'y sont pas souvent positifs. Ainsi, le travail rime avec la souffrance et la contrainte. Selon J.M. Poisson (2011, p.128), il demeure une source de risques psychosociaux multiformes et répandus, dont le stress au travail. Certains auteurs ont axé leurs investigations sur le stress dans le domaine du travail.

J. Siegrist (1996, p. 31) a développé le modèle déséquilibre efforts-récompenses. Pour lui, le stress au travail se mesure par le ratio entre les efforts et les récompenses que l'individu estime avoir reçues. Un déséquilibre entre ces deux dimensions, est source de stress à son niveau. Le stress au travail a également été étudié par A.B. Bakker, E. Demerouti, E. De Boer & W.B. Schaufeli (2003, P. 350).

Pour ces auteurs, le stress professionnel apparaît quand les exigences de l'emploi sont élevées et que les ressources de l'emploi sont limitées en raison de mauvaises conditions de travail.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (2020, p.28), le stress lié au travail survient lorsque les exigences et les pressions professionnelles dépassent les connaissances et les capacités d'un individu, mettant ainsi à l'épreuve sa capacité d'adaptation. K. Kanellakis, E. Karakasidou et N. S. Koutsoukis (2018, p. 205) soutiennent cette idée en définissant le stress professionnel comme résultant de la confrontation de personnes à des tâches professionnelles difficiles qui excèdent leurs capacités et leurs connaissances, entraînant une diminution des performances. Selon le Bureau International du Travail, rapporté par J.B. Stora (2002, p. 156), le stress professionnel est devenu l'un des plus graves problèmes de notre temps, non seulement pour les individus dont il met en péril la santé physique et mentale, mais aussi pour les entreprises et les gouvernements.

Aux Etats-Unis, une étude sur le stress professionnel explique que neuf américains sur dix souffrent une à deux fois par semaine des effets du stress et qu'un américain sur quatre déclare en souffrir de manière quotidienne (J.B. Stora, 2002, p. 160).

De ce fait, selon l'Association Américaine de Psychologie (2002, p.12), 75% à 90% des nouvelles consultations médicales et 60% à 80% des accidents de travail seraient dus au stress.

Les pertes de l'industrie américaine causées par le stress professionnel ont été évaluées annuellement à 200 milliards de dollars par le Bureau International de Travail (2002, p. 41) en tenant compte de la baisse de productivité, de l'absentéisme, de l'accroissement des dépenses médicales, du coût de l'assurance et des indemnités légales à verser aux travailleurs et aux managers à la suite des procès

intentés aux entreprises pour dommages causés par le stress. En Europe, le stress est considéré comme le deuxième risque de santé au travail après le mal de dos (INRS, 2005, p. 86).

Selon la Fondation pour l'amélioration des conditions de travail à Dublin, 28% des travailleurs européens attribuent leur problème de santé au stress professionnel. Près de 50% à 60% de journées de travail sont perdues chaque année dans l'Union européenne pour cause de stress. La situation est alors semblable en France puisque les médecins du travail déclarent que 75 à 90% de leurs visites sont dues au stress professionnel (contre 65% il y a dix ans) (L. Olive, 2011, p. 98).

Par contre, en Afrique, généralement les études entreprises ne mettent pas l'accent sur le coût ou l'ampleur du stress professionnel. On peut donc constater que le phénomène, qui entraine un coût considérable, n'est pas un enjeu majeur des acteurs sociaux que sont les syndicats, ni non plus un facteur essentiel dans la prise de décision stratégique des décideurs organisationnels. La question du coût semble être encore négligée par les décideurs alors que certains accidents et incidents techniques survenus sur le site du travail seraient imputables au stress ressenti par les opérateurs.

En Côte d'Ivoire les résultats des études sur le stress professionnel portent essentiellement sur des situations favorisants le stress sans évaluer le coût de ce phénomène. Une étude menée en milieu portuaire à Abidjan en 2015 a révélé des situations de travail telles que la réalisation des taches en urgence, la mauvaise organisation du travail et la charge énorme de travail favorisent la survenue du stress.

De plus, dans cette même étude, la prévalence du stress au travail est déterminée à hauteur de 54,6% chez les personnes qui y travaillent montrant ainsi l'ampleur de ce fléau. Le stress professionnel est dû à plusieurs facteurs qui sont tant généraux que spécifiques.

Les facteurs de stress professionnel sont des contraintes physiques ou psychologiques qui peuvent émaner du travail, de la famille, des amis, des collègues de travail, ou d'exigences intérieures. Toutefois, tous les facteurs de stress ont une chose en commun : ils engendrent une tension ou créent un terrain favorable au stress quand l'individu a l'impression qu'ils exercent sur lui une pression excessive pour sa capacité de réaction. Selon K. F. Kouamé (2008, p.76), le type de tâche, les responsabilités familiales et les pressions sociales semblent être en relation étroite avec le stress ressenti par les individus en milieu professionnel.

Dans le cadre de la présente étude visant à expliquer le stress professionnel, nous sommes tentés de nous poser la question de savoir si en dehors des facteurs de stress suscités, le stress professionnel des infirmiers des CHU d'Abidjan ne serait pas dû à la charge de travail qui leur est prescrite ainsi que le climat social dans lequel travaillent les infirmiers.

L'explication du stress professionnel peut se faire en se référant à plusieurs théories dont le choix dépend du contexte et de l'objectif à atteindre dans la recherche. Dans le cadre de la présente étude où nous cherchons à expliquer le stress des sujets en situation travail, nous nous servirons de la théorie du champ de perception de K. Lewin (1935, p. 64).

Cette théorie précise que la perception qu'un individu a de son environnement associé à ses éléments internes idiosyncrasiques détermine son comportement.

La perception représente le processus psychologique par lequel les humains tirent des informations du milieu qui les entoure et donnent un sens à leurs mondes (R. L. Goldstone, 1998, p. 592).

Il y existe des stimuli ou des forces positives, négatives, convergentes et antagonistes qui agissent sur l'infirmier, selon sa perception des situations et sa personnalité. Le stimulus prégnant pour lui est la quantité de travail. S'il la perçoit le travail comme nuisible parce que ne possédant pas les capacités nécessaires pour y faire face, il peut développer le stress.

Par ailleurs, l'explication des résultats de cette recherche peut se focaliser sur la théorie des représentations sociales de D. Jodelet (1989, p. 208). Cette théorie stipule que le comportement des individus dépend de la représentation qu'ils ont d'une situation.

Dans le cas précis de cette recherche, nous pouvons soutenir que le stress vécu par les infirmiers est tributaire de leur représentation qu'ils ont du climat social dans lequel ils exercent. Lorsque les infirmiers travaillent dans un climat social convivial, ils ne vivront pas le même stress que ceux qui travaillent dans un climat social conflictuel.

Pour vérifier la relation entre la charge de travail, le climat social de travail et le stress professionnel, des hypothèses dont une hypothèse générale ont été élaborées. L'hypothèse générale stipule que la charge de travail et le climat social influencent significativement le stress chez les infirmiers du CHU de Cocody. De cette hypothèse générale découlent trois hypothèses opérationnelles dont une hypothèse interactive. La première hypothèse opérationnelle stipule que les infirmiers qui ont une charge de travail plus élevée sont plus stressés que leurs homologues qui ont une charge de travail moins élevée.

De même, la deuxième hypothèse opérationnelle soutient que les infirmiers du CHU de Cocody qui travaillent dans un climat de travail conflictuel vivent un stress plus élevé que ceux qui travail dans un climat social convivial.

L'hypothèse interactive quant à elle stipule que les infirmiers qui ont une charge de travail élevée et qui exercent dans un climat social conflictuel vient un stress plus élevé que leurs homologues qui ont une charge de travail moins élevée et qui exercent dans un climat social convivial. Ces hypothèses méritent d'être soumises à l'épreuve des faits à travers une méthodologie rigoureuse.

1 MÉTHODOLOGIE

La méthodologie qui fonde cette recherche prend en compte la description des variables, la constitution de l'échantillon, l'élaboration d'un instrument de collecte des données et le traitement des données recueillies.

1.1. Description opérationnelle des variables

Les hypothèses émises laissent transparaître deux types de variables. Il s'agit des variables indépendantes et de la variable dépendante.

1.1.1. Variables indépendantes

Les variables indépendantes de cette recherche concernent la charge de travail et le climat social de travail. La charge de travail est définie comme la quantité de travail qui est attribuée à une personne ou qu'un individu s'attribue. Cette variable est de nature qualitative avec deux modalités. Il s'agit de charge de travail élevées et les charges de travail moins élevées.

Les charges de travail sont dites élevées lorsque le travailleur exerce des activités qui vont au-delà de ses prescriptions. Il peut s'agir de prolongement du temps de travail ou d'activités supplémentaires qui génère

une sur-occupation de l'infirmier. Par contre une charge de travail moins élevée est une charge de travail qui rentre dans les normes prescrites par le cahier de charges du travailleur.

Certains auteurs qualifient ce type de charge de travail, de charge normale de travail. Ce type de travail est caractérisé par un respect scrupuleux des horaires et du temps de travail de l'infirmier. La charge de travail est évaluée au moyen d'une échelle de type Likert.

Le climat social de travail est perçu comme qualité des relations qui existe entre des personnes ou des travailleurs. Cette variable est de nature qualitative dichotomique. Nous avons d'une part le climat de travail convivial et le climat de travail conflictuel.

Un climat de travail est qualifié de convivial lorsque les relations interpersonnelles sont empreintes de cordialité. Il s'agit d'un environnement de travail où les uns et les autres ont la possibilité de s'entraider, de nourrir de l'affection les uns envers les autres. En revanche, le climat de travail peut être conflictuel, c'est-à-dire présentant des relations interpersonnelles difficiles. Il s'agit des services caractérisés par les querelles, les mésententes entre les travailleurs. Cette variable est évaluée au moyen d'une échelle ordinale de type Likert.

1.1.2. Variable dépendante

La variable dépendante de cette recherche est relative au stress professionnel. Le stress est défini comme la réaction d'un individu face à une situation dont il n'a pas les capacités suffisantes pour y faire face. Cette variable dépendante est de nature quantitative. Elle s'exprime en termes de scores. Le stress chez des infirmiers du CHU de Cocody est évalué à l'aide d'une échelle de stress.

1.2. Echantillonnage

La présente recherche portant sur les infirmiers s'est réalisée au Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Cocody, première structure sanitaire de formation universitaire. Le CHU de Cocody abrite la majorité des services de médecine. Il comporte au total 2315 agents de soins dont 842 infirmiers ayant un âge compris entre 25 et 60 ans, des deux sexes. La diversité de cette population ne permet pas une étude sérieuse et rigoureuse comme le souligne R. Ghiglione et B. Matalon (1985, p. 302). Pour y arriver H. Chauchat (1995, p. 127) préconise la constitution d'un échantillon qui se veut représentatif de la population.

La constitution d'un échantillon réside dans le fait qu'en dehors du caractère diversifié de la population, celle-ci présente un caractère pléthorique qui rend la faisabilité de l'étude complexe.

Comme le souligne P. N'da (2015, p. 86), il est pratiquement impossible et même prétentieux (H. Chauchat, 1995, p. 225) de vouloir faire une étude sur la population parente. M. Grawith (2001, p. 212) souligne les difficultés liées au temps pour réaliser l'étude quand M. Robert (1988, p. 182) relève les contraintes financières liées à une recherche sur la population mère. Au regard de ces difficultés, R. Ghiglione et B. Matalon (1985, p. 186), H. Chauchat (1995, p. 225) et M. Grawith (2001, p. 214) éprouvent la nécessité de constituer un échantillon qui se veut représentatif de la population, c'est-à-dire un échantillon par lequel l'on trouverait des résultats qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population.

Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes d'échantillonnage qui permettent de réaliser une recherche de qualité. La méthode la plus indiquée, selon H. Chauchat (1995, p. 230), pour obtenir des résultats

généralisables est la méthode aléatoire.

L'application de cette méthode de sélection des participants d'une recherche nécessite une base de sondage, c'est-à-dire, la liste exhaustive, à jour, sans omission, ni doublon de tous les infirmiers du CHU de Cocody. Cette méthode d'échantillonnage comprend plusieurs techniques d'échantillonnage telles que technique d'échantillonnage aléatoire simple, la méthode par grappe, la méthode stratifiée, la méthode sur place et la méthode d'échantillonnage à plusieurs degrés (H. Chauchat, 1995, p. 230). Dans la présente recherche, la méthode d'échantillonnage utilisée est la méthode stratifiée proportionnelle.

Cette technique consiste à établir des strates matérialisées par les différents services. Dans ces services, nous prenons le soin d'établir une base de sondage permettant de sélectionner de manière objective les infirmiers. Ainsi nous avons pu constituer un échantillon de 96 infirmiers de sexe masculin, ayant un âge compris entre 35 et 45 ans et totalisant une ancienneté de 5 ans. Les informations nécessaires à cette recherche vont être recueillies auprès de ces participants au moyen d'un instrument de collecte des données.

1.3. Matériel

L'instrument adapté au recueil des informations de cette recherche est le questionnaire. Le choix du questionnaire découle du fait qu'il s'agit, selon H. Chauchat (1995, p. 244) et, R. Ghiglione et B. Matalon (1985, p. 210), de l'instrument adapté aux études quantitatives.

Le questionnaire a l'avantage de présenter des questions qui sont formulées et ordonnées de la même façon (standardisation). La rigueur de la standardisation du questionnaire fait de cet instrument l'un des plus utilisé dans les recherches quantitatives (M. Robert, 1988, p. 200).

L'avantage du questionnaire réside dans la facilité de dépouillement (R. Quivy et L. Van Campanought, 2016, p. 96) et la possibilité de traitement statistique (J.P. Rossi, 1989, p. n98).

Le questionnaire utilisé comporte principalement quatre parties. La première partie est relative aux variables biographiques. Il s'agit de l'âge, du sexe, de la profession, du statut matrimonial, du nombre de personnes à charge. Ces variables qui sont considérées comme des variables parasites font l'objet de contrôle en vue d'éviter leurs effets sur la variable dépendante (stress).

La deuxième partie du questionnaire a trait à l'échelle mesurant la charge de travail.

La charge de travail a été évaluée avec le questionnaire de Karasek validé en 2006 par une étude qui s'est appuyée sur l'enquête SUMER. Il est composé de neuf items qui font ressortir la charge psychologique associée à l'exécution des tâches, à la quantité et à la complexité des tâches (items 2,3,6,8 et 9), aux contraintes temporelles (items 1 et 4), aux interruptions et demandes contradictoires (items 5 et 7) avec une échelle utilisant des descripteurs de type Likert à 4 points (1= pas du tout à 4 = tout à fait d'accord). Le score de chaque participant est la somme des réponses aux items qui varie de 9 à 36.

La troisième partie quant à elle est inhérente au climat social de travail qui comporte 20 items dont les modalités de réponses sont : "jamais", "rarement", "quelquefois", "souvent" et "toujours", avec (Jamais=5), (rarement = 4), (quelquefois = 3), (souvent = 2), et (toujours =1).

La quatrième partie de cet instrument concerne le stress au travail.

Le stress professionnel a été évalué avec le questionnaire de la mesure du niveau de stress de R. Patesson (2000, p. 41). Cet instrument est composé de 32 items et prend en compte l'aspect psychologique (items 1, 2, 6, 7, 9, 10, 12, 16, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31), les indicateurs comportementaux (items 3, 5, 8, 11, 14, 15, 18, 22, 23, 24, 32) et sociaux (items 4, 13, 17, 19, 20, 21) susceptibles de découler du stress. Il a une échelle utilisant des descripteurs de type Likert à 4 points (1=jamais à 4=toujours). Le score de chaque participant est la somme des réponses aux items qui varie de 32 à 128.

Durant dix jours ouvrables nous avons soumis les sujets retenus (obéissant aux critères exigés pour appartenir à l'échantillon) à notre questionnaire après leur avoir précisé le but de notre étude. Le mode de passation que nous avons privilégié est le questionnaire en face à face passé au moment de la descente des travailleurs.

Ce procédé donne des résultats meilleurs car le lien direct permet à l'enquêteur de rassurer et de motiver le participant et aussi d'éviter de devoir repasser plus tard pour récupérer les questionnaires.

1.4 Technique statistique

Les résultats de cette recherche ont été obtenus à l'aide de l'analyse de variance multivariée découlant du logiciel SPSS. Dans le cadre de cette étude, l'analyse de variance multivariée (ANOVA) nous servira à comparer les groupes de sujet, à évaluer l'influence isolée et combinée des différents facteurs explicatifs à l'étude sur la variable dépendante.

Cela revient à dire que nous parviendrons à travers celle-ci à évaluer l'effet isolé et combiné de la charge de travail et du climat social sur le stress professionnel chez les infirmiers.

C'est la raison pour laquelle M. Reuchlin (1992) et Howell (1998, p. 198) estiment que l'analyse de la variance multivariée permet d'étudier non seulement les effets individuels de chaque variable indépendante séparément mais aussi, les effets d'interaction de deux ou plusieurs variables.

2. RÉSULTATS

Les résultats de la présente recherche s'articulent autour des hypothèses émises. Il s'agit des relations entre les variables indépendantes et la variable dépendante. Le premier résultat montre la relation entre la charge de travail et le stress professionnel. Le deuxième explique le lien entre le climat social de travail et le stress professionnel. Quant au troisième résultat, il souligne l'effet interactif de ces deux variables sur le stress au travail.

2.1. Charge de travail et stress professionnel

L'utilisation de l'analyse de variance univariée dans le cadre de cette recherche donne les résultats qui sont consignés dans le tableau suivant.

Tableau 1 : Effet de la charge de travail sur le stress au travail

Charge de travail élevée : Moyenne des scores de stress (Mx)	Charge de travail moins élevée : Moyenne des scores de stress (Mx)	ddl	F	Significativité	Seuil de probabilité
70,04	64,01	1	134, 05	P	.05

En utilisant l'ANOVA dans le traitement des données, nous obtenons une valeur F de Snedecor (F (1) = 134,05, P < .05) qui montre une différence significative entre les deux groupes d'infirmiers comparés.

La comparaison des moyennes montre que les infirmiers qui sont soumis à une charge de travail élevée ont une moyenne de stress (Mx) équivalant à 70,04, supérieure à celle de ceux qui sont soumis à une charge de travail moins élevée (Mx = 64,01). Ces résultats confirment l'hypothèse qui souligne que les infirmiers qui sont soumis à une charge de travail plus élevée sont plus stressés que ceux qui sont soumis à une charge de travail moins élevée.

L'explication de ce résultat réside dans le fait que lorsque les travailleurs sont soumis à des charges de travail élevées, telle que les fortes affluences de patients dans les centres hospitaliers, les infirmiers sont débordés et certains cèdent à la panique qui est un signe de stress.

De même, l'insuffisance du plateau technique fait que le travail des infirmiers est ralenti et ces derniers sont exposés à la fatigue, à l'épuisement professionnel qui les amène à présenter les symptômes de stress tels que l'énervement, les crises d'humeurs, l'absentéisme et même la mobilité professionnelle.

En revanche, lorsque les infirmiers sont soumis à une charge de travail moins élevée ils ont la possibilité de gérer leur énergie et à garder la sérénité au poste.

Leurs comportements s'identifient par la courtoisie envers les patients, l'efficacité dans les prestations et l'épanouissement dans l'exercice de leur profession. Le recours à la théorie du champ de perception de K. Lewin (1935, p. 64) permet de comprendre que les conditions dans lesquelles travaillent les infirmiers influencent l'occurrence du stress chez ces derniers.

2.2. Stress professionnel selon le climat social de travail

L'utilisation de l'analyse de variance multivariée dans le cadre de cette étude permet d'obtenir les résultats suivants.

Tableau de 2 : Influence du climat social de travail sur le stress professionnel

Climat social convivial : Moyenne des scores de stress	Climat social conflictuel : Moyenne des scores de stress	Ddl	F	Significativité	Seuil de probabilité
82,44	62,34	1	142,75	P	.05

L'utilisation de l'ANOVA permet d'obtenir une valeur F de Snedecor (F (1) = 142,75, P < .05) qui montre une différence significative entre le groupe des infirmiers qui exerce dans un environnement de travail convivial et ceux qui exercent dans un climat de travail conflictuel.

La comparaison des moyennes de ces deux groupes montre que les infirmiers qui travaillent dans un environnement social convivial ont une moyenne de stress (Mx = 82,44) qui est supérieure à celle de leurs homologues qui travail dans un climat social conflictuel (Mx = 79,52). Ces résultats confirment l'hypothèse qui stipule que les infirmiers qui travail dans un climat social conflictuel vivent un stress plus élevé que leurs homologues qui travaillent dans un environnement de travail convivial.

Pour expliquer ces résultats, il importe de mentionner que lorsqu'un infirmier travaille dans un environnement conflictuel, il a tendance à se laisser aller à des expressions émotionnelles qui déstabilisent son état psychologique, le plongeant dans un stress professionnel plus ou moins grave. En effet, lorsqu'au travail, les infirmiers ont tendance à se disputer ou à se quereller, ces affrontements génèrent des crises psychologiquement destructrices.

Les personnes concernées se laissent emportées et leur équilibre psychologique se voit détérioré. Certaines personnes tolèrent difficilement les différents. Dans ces circonstances, toutes échauffourées entre ces personnes et les autres créent une atmosphère de crise qui accroît le stress au travail. Par contre, les infirmiers qui travail dans un environnement convivial se donnent le temps de profiter aisément de ces moments. Ils se sentent alors épanouis et arrivent à gérer leur stress par la collaboration et l'entraide.

La convivialité d'un tel environnement constitue un moyen efficace de lutte contre le stress professionnel. La théorie des représentations de D. Jodelet (1989, p. 208) nous permet de comprendre cette assertion en montrant que lorsque les infirmiers trouvent que leur environnement de travail, est délétère, ils sont susceptibles de plonger dans le stress.

2.3. Effet interactif de la charge de travail et du climat social de travail sur le stress

L'analyse de variance univariée utilisée dans le cadre de cette recherche donne des résultats représentés dans le tableau suivant.

Tableau 3 : Effet conjugué de la charge de travail et du climat social de travail sur le stress

Charge de travail élevée* Climat social conflictuel : Moyenne des scores du stress (Mx)	Charge de travail moins élevée*climat social convivial : Moyenne des scores du stress (Mx)	Ddl	F	Significativié	Seuil de probabilité
76,42	48, 82	1	18, 64	P	.05

L'utilisation de l'ANOVA permet d'obtenir une valeur F de Snedecor (F (1) = 18,64, P < .05). Ce résultat montre une différence significative entre le groupe d'infirmiers soumis à une charge de travail élevée et qui travail dans un climat social de travail conflictuel, et ceux qui sont soumis à une charge de travail moins élevée et qui travaillent dans un environnement social convivial.

La comparaison des moyennes montre que les infirmiers qui sont soumis à une charge de travail élevée et qui exercent dans un environnement social conflictuel ont une moyenne de stress (Mx = 76,42) qui est supérieur à celle de ceux qui sont soumis à une charge de travail moins élevée et exercent dans un environnement de travail conviviale (Mx = 48,82).

L'explication qui découle de ces résultats se fonde sur le fait que lors qu'un infirmier travaille dans un centre hospitalier où l'affluence est importante et qu'à cette affluence l'on lui oppose un environnement de travail délétère, il finira par développer un taux élevé de stress qui peut influencer négativement sa vie professionnelle ou sa vie sociale.

Il va présenter des symptômes graves de stress qui vont impacter négativement sa vie. Par contre, les infirmiers qui sont soumis à des charges de travail moins élevées et qui travaillent dans un environnement convivial vivent un stress modéré qui peut accroître leur bien être.

3- DISCUSSION

Cette recherche vise un triple objectif. Le premier vise à montrer que la charge de travail dans le service des urgences du CHU de Cocody a une influence sur l'occurrence du stress professionnel chez des infirmiers de cette structure hospitalière.

Les résultats montrent, qu'il existe un lien significatif entre la charge de travail et le niveau de stress chez des travailleurs des services des urgences du CHU de Cocody.Ainsi donc, nous pouvons noter que la charge de travail influence le niveau de stress professionnel des travailleurs des urgences du Centre Hospitalier et Universitaire de Cocody.

Ce résultat vient renforcer les conclusions d'études déjà réalisées en ce sens que le stress ressenti par les travailleurs, selon les conclusions, serait lié à des facteurs tels que la charge de travail et le climat social de travail.

En effet, ce résultat apporte un appui empirique à l'étude théorique de D. Hellriegel et J. W. Slocum (2006, p. 92). Ainsi, ils continuent de voir couramment dans les enquêtes que la charge de travail ou « l'obligation de travailler trop dur » est une source majeure de stress.

Toujours dans la même orientation, les études de P. Légeron et R. Cristofini (2006, p. 28) et P. Bédague et P. Clappier (2015, 12), identifient la charge de travail comme l'un des plus importants facteurs générateurs de stress. Statistique Canada (2001, p. 8) aborde dans le même sens en montrant que 34% des travailleurs canadiens déclaraient que leur principale source de stress au travail était la surcharge de travail en raison, notamment, des exigences trop nombreuses et du nombre élevé d'heures de travail.

Les résultats de l'enquête menée par l'International Survey research de Chicago auprès de 400.000 salariés ne sont pas en reste. Ils révèlent que 40% environ des personnes interrogées jugeaient leur charge de travail excessive et la pression temporelle trop forte (S. Shellenbarger, 1999, p. 35).

Par ailleurs, C. L., Cooper et M. J. Smith (1985, p. 32) montrent que la

charge de travail et la pression sont associées au stress au travail.

A la différence de notre étude, celles-là n'abordent pas la charge de travail sous l'angle d'une situation de travail en urgence. Par contre, les caractéristiques du travail que ces études ont eu à relever semblent correspondre aux exigences d'une situation de travail en urgences, capable d'agir sur la capacité d'adaptation du travailleur.

Le travail en urgence, par ses caractéristiques, est un facteur de stress. Ainsi les aspects du travail qu'ont dégagés ces auteurs rejoignent ceux qui ont été pris en compte dans la définition de notre variable charge de travail. A la différence de ces études, la nôtre aborde charge de travail sous un autre angle, celui d'une situation de travail en urgence.

Par ailleurs, les résultats montrent que le climat social de travail influence le niveau de stress chez les infirmiers du CHU de Cocody. Ce résultat concorde avec celui de E.M. Dikra et I. Nafi (2014, p. 92) qui ont mené une étude au Maroc qui a pour objectif de montrer que le climat social de travail de l'entreprise a une influence sur le niveau de stress des ouvriers.

Ils conduisent leur recherche avec une méthode quantitative auprès des ouvriers, des employés et des cadres d'entreprises. Ils arrivent à la conclusion que le stress au travail est tributaire du climat social de travail.

Ces recherches bien que portant sur toutes les catégories socioprofessionnelles permettent d'arriver à la conclusion que le climat social est un facteur à prendre en compte dans l'explication du stress professionnel.

CONCLUSION

Le stress professionnel devient de nos jours la maladie du siècle comme le prétendent certains auteurs au regard de ses conséquences. Face à cette réalité, cette étude réalisée a pu montrer que la charge de travail et le climat social dans lequel exercent les ouvriers influencent individuellement et conjointement ce phénomène.

Dans cette perspective de recherche quantitative, nous pouvons mentionner que cette étude ne peut véritablement être une solution toute faite du stress au travail. Les recherches à venir sur le stress professionnel peuvent être orientées dans une autre perspective et avec d'autres sujets afin de mieux expliquer les fondements du stress au travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ASSOCIATION AMÉRICAINE DE PSYCHOLOGIE, 2002, « Principes éthiques et code de déontologie des psychologues », American Psychologist, 57, 1060-1073.

BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., DE BOER, E. &SCHAUFELI, W.B., 2003, "Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency", Journal of Vocational Behavior, 62, 341-356.

BEDAGUE, P. et CLAPPIER, P., 2015, *Le stress des salariés suivis par le service de santé au travail « AST 35 » : état des lieux 2012-2013-2014 et évolution.* Orsbretagne.typepad.fr/rapport_AST35.pdf.

BUREAU INTERNATIONAL DE TRAVAIL, 2002, *Le travail*, Genève, OIT.

CHAUCHAT, H., 1995, L'enquête *en psychosociologie.* Paris : PUF.

COOPER, C. L., et SMITH, M. J., 1986, *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, Chichester

DIKRA, E.M. et NAFI, I., 2014, « Etude de l'impact du climat social de l'entreprise sur l'implication des salariés : Etude de cas d'une entreprise marocaine », ISSR Journals, 4, 84-101.

GHIGLIONE, R. et MATALON, B., 1985, *Les enquêtes sociologiques, théories et pratique.* Paris, Armand Colin.

GOLDSTONE, R. L. , 1998, *Perceptual learning. Annual review of psychology, 49,* p.585-612.

GRAWITZ, M., 2001, *Méthodes des sciences sociales*, Paris : Dalloz, 1040 p.

HELLRIEGEL, D. et SLOCUN, J.W. 2006, *Management des organisations,* 2e édition, Bruxelles, De Boeck.

HOWELL, D. C., 1998, *Méthode statistique en science humaine. Bruxelles :* De Boeck Université.

INRS, 2005, *Le stress au travail.* Dossier web. Http : //www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/stress.html.

Intelligence in Working Health-Care and Medical Environments'. *Psychology*, 9, 1516-1529.

JACCARD, P., 1966, *Psychosociologie du travail,* Paris, Payot.

JODELET, D., 1989, *Folies et représentations sociales,* Paris, PUF.

KANELLAKIS, K., KARAKASIDOU, E., &KOUTSOUKIS, N. S., 2018, The Role of Occupational Stress and Emotional.

KARASEK, R. A., 1979, "Job demands, job decision latitude and mental strain: Implication for job redesign", Administrative Quaterly, vol. 24, p. 285-304.

KOUAME, K. F., 2008, *Types de tâches, responsabilités familiales, pressions sociales et stress au travail chez des ouvriers des entreprises industrielles abidjanaises,* Thèse de Doctorat Unique en Psychologie, Université de Cocody-Abidjan. Non éditée

LÉGERON, P. ET CRISTOFINI, R., 2006, *Enquête sur le stress professionnel : rapport complet. Etude menée auprès de la population active du Luxembourg du 29/06/2005 au 05/09/2005.*

LEPLAT J., CUNY X., 1984, *Introduction à la psychologie du travail.* PUF, Paris.

LEWIN, K., 1935, *Une théorie dynamique de la personnalité*, New York, McGraw Hill.

N'DA, P., 2015, *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines. Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*, Paris: l'Harmattan.

OLIVE, L., 2011, *Stress professionnel et stratégies d'ajustement de l'interprète Français-langues des signes*, Mémoire de Master 2, Sciences du langage, université

Sciences Humaines et Sociales, Lille 3-Charles de Gaulle.

OMS, 2020, *Occupational health: Stress at the workplace*, Genève, World health organization

PATESSON, R., 2000, « Portée et limite des enquêtes par questionnaire dans la mesure du stress », Cahier de médecine du travailet ergonomie, n° 2. 37-52

POISSON, J-M., 2011, *Les risques psychosociaux au travail.*

QUIVY, RAYMOND ET VAN CAMPENHOUDT, LUC, 2006, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod.

REUCHLIN, MAURICE, 1992, *Introduction à la recherche en psychologie.* Paris : Editions Nathan.

ROBERT, M., 1988, *Plan de recherche classique. Fondements et étapes de la recherche en psychologie,* Québec, Edisem.

ROSSI, J. P., 1989, Introduction à la méthode expérimentale. In Rossi J.P., Crombe P., Lecuyer R., Pêcheux M. G., Tourette C. (eds), *La Méthode expérimentale en psychologie.* Paris, Bordas.

SHELLENBARGER, S., 1999, *Are saner wolkoads the unexpected key to more productivity.* Walk street journal.

SIGRIEST, J., 1996, *Aswerse health effects of high effect/low-reward conditions.* Journal of occupational health psychology, 1, 27-41.

SPERANDIO J.C., 1984, « Charge de travail et régulation des processus opératoires », Le Travail Humain, vol. 35, n° 1, p. 85-98.

Statistique Canada, 2001, *La santé de la population canadienne*, Ottawa, Ontario, Statistique Canada et Institut canadien d'information sur la santé.

STORA, J.B., 2002, *Le stress*, Paris, PUF, que sais-je ? n°2575

VINCENT, J.M., 1987, *Critique du travail*, Paris, PUF.

Numéro 019 Décembre 2025
Histoire et Analyses des Relations Internationales
et Stratégiques (HARIS)

Revue de l'Association des Spécialistes des Relations
Internationales et des Études Stratégiques Africaines (ASRIESA)

ISSN : 2709-5053

HARIS N°19 Décembre 2025