

## Evaluation des facteurs psychosociaux chez les travailleurs du ministère de la justice en République de Guinée en 2020

### [ Assessment of psychosocial factors among workers in the Ministry of Justice in the Republic of Guinea in 2020 ]

*Habib Toure<sup>1</sup>, Mor Ndiaye<sup>2</sup>, and Bah Hassane<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Médecin du travail, Assistant chef de clinique, Faculté de médecine de Conakry, Président de la société Guinéenne des professionnels en santé et sécurité au travail (SOGUIPROSST), Guinée

<sup>2</sup>Professeur titulaire du CAMES, Directeur de l'enseignement du DES de Médecine légale - Santé au travail, université de Dakar, Senegal

<sup>3</sup>Professeur titulaire du CAMES, Directeur de l'enseignement du DES de Médecine légale, université de Conakry, Guinée

Copyright © 2022 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** *Introduction:* Psychosocial risks at work are defined as risks to mental, physical and social health created by employment conditions, organizational and relational factors likely to interact with mental functioning, our study had as a general objective to assess the impact of psychosocial factors among workers in the Ministry of Justice in the Republic of Guinea.

*Method:* This was a descriptive cross-sectional epidemiological study lasting 6 months from January 1 to June 30. The study covered all workers in the justice ministry.

*Results:* The distribution of the psychological state of the participants by workstation reveals that the frequency of stress was very high among transplant staff (74.29%) lower (55%) among secretaries and (43.48) among penitentiaries, (34.85%) among administrators. The frequency was very low among socio-educational staff (16.67%) and contract workers (13.04%).

*Conclusion:* Psychosocial risks are frequent in the workplace, particularly in our study population. A good management policy and prevention of RPS must be developed by the various actors involved: the occupational physician in charge of staff health, the governing bodies of the Ministry of Justice as well as the workers.

**KEYWORDS:** impact, psychosocial factors, workers.

**RESUME:** *Introduction:* Les risques psychosociaux au travail se définissent comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale créés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental, notre étude avait pour objectif général d'évaluer l'impact des facteurs psychosociaux chez les travailleurs du ministère de la justice en République de Guinée.

*Méthode:* Il s'agissait d'une étude épidémiologique transversale descriptive d'une durée de 6 mois allant du 01 janvier au 30 juin 2020. L'étude a porté sur l'ensemble des travailleurs du ministère de la justice.

*Résultats:* La distribution de l'état psychologique des participants par poste de travail révèle que la fréquence du stress était très élevée chez le personnel de greffe (74,29%) moins élevée (55%) chez les secrétaires et (43,48%) chez les pénitenciers, (34,85%) chez les administrateurs. La fréquence était très faible chez le personnel socioéducatif (16,67%) et les contractuels (13,04%).

*Conclusion:* Les risques psychosociaux sont fréquents en milieu professionnelle, particulièrement dans notre population d'étude. Une bonne politique de gestion et de prévention des RPS doit être élaborée par les divers acteurs impliqués: le médecin du travail en charge de la santé du personnel, les instances dirigeantes du ministère de la justice ainsi que les travailleurs.

**MOTS-CLEFS:** évaluation, facteurs psychosociaux, travailleurs, justice.

## 1 INTRODUCTION

L'institution judiciaire assure des missions diverses et hiérarchisées; ses priorités varient selon l'orientation politique du gouvernement [1]; Ainsi les travailleurs du ministère de la justice dans l'exercice de leurs fonctions sont soumis à des exigences parfois difficiles à concilier à la fois organisationnelles, politiques, médiatiques et psychologiques susceptibles de générer des risques psychosociaux [2].

Les risques psychosociaux au travail se définissent comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale créés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental, ils sont devenus un enjeu de santé publique et de santé au travail à cause de leurs effets délétères sur la santé de leurs coûts humains organisationnels et sociétaux avérés [3, 4].

Ces facteurs entraînent des problèmes de santé mentale qui tiennent une place de plus en plus importante en termes d'absentéisme en milieu de travail, reflétant ainsi un dysfonctionnement grave dans le monde du travail actuel [5].

Lorsque les conditions de travail sont défavorables, elles peuvent provoquer chez les travailleurs une forme particulière de réaction au stress chronique appelé le syndrome d'épuisement professionnel ou burn out [6, 7].

Une enquête INSEE réalisée en 2003 a conclu que l'exposition à un risque psychosocial est responsable d'un tiers des arrêts de travail, de 10.2 % de consultations médicales supplémentaires et de 19.3 % des hospitalisations de la population étudiée [8, 9].

Au Cameroun en 2008, Owona et Yeboué avaient retrouvé une prévalence de 51,7% chez les travailleurs migrants nationaux d'un projet de développement international entre le Tchad et le Cameroun [10].

C'est dans ce contexte que nous avons initié cette étude dont l'objectif général est d'évaluer l'impact des facteurs psychosociaux chez les travailleurs du ministère de la justice en République de Guinée afin de proposer des stratégies de prévention efficaces et applicables à ce secteur très sensible de la vie sociale

## 2 MÉTHODOLOGIE

### 2.1 CADRE D'ÉTUDE

Le ministère de la justice garde des sceaux de la République de Guinée a servi de cadre pour la réalisation de notre étude, il est situé à Almamy dans la commune de Kaloum, il a pour mission la conception, l'élaboration et la mise en place de la politique du gouvernement en matière de justice.

- **Matériel:** a été constitué des employés du ministère de la justice garde des sceaux de la République de Guinée.
- **Support:** constitué d'une fiche d'enquête préétablie.

### 2.2 MÉTHODE

- **Type et période d'étude**

Il s'agissait d'une étude épidémiologique transversale descriptive d'une durée de 6 mois allant du 01 janvier au 30 juin 2020

- **Population d'étude** a porté sur l'ensemble du personnel du ministère de la justice.

### 2.3 CRITÈRES DE SÉLECTION

- **Critères d'inclusion:** ont été inclus dans notre étude, les personnes de tout âge et tout sexe travaillant au ministère de la justice ayant accepté de participer à l'étude et présentes pendant la période de l'étude.
- **Critères de non-inclusion:** n'ont pas été inclus dans l'étude, les travailleurs absents pendant la période d'étude et ceux n'ayant pas accepté de participer à l'étude.
- **Echantillonnage** nous avons procédé à un recrutement exhaustif de tous les travailleurs qui ont répondu à nos critères de sélection.
- **Les variables** ont été clinique épidémiologique et professionnelles  
Variable clinique: Les facteurs psychosociaux  
Variables épidémiologiques: âge – sexe- niveau d'étude –situation matrimoniale
- **Les données professionnelles:** ancienneté au poste, organisation du travail, rythme de travail, activité professionnelle antérieure).
- **Outil de collecte:** C'est un questionnaire composé de 3 parties:

La première partie explore les caractéristiques socio professionnelles I1 à I10.

La deuxième partie est constituée du questionnaire de KARASEK K1 à K25 [53].

La troisième partie est constituée des premières questions de SIERGRIST S1à S16 [54].

- **La durée de la collecte**

La collecte des données a duré 6 mois allant du 01 janvier au 30 juin inclusivement.

## 2.4 DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

La présentation de l'étude et de son intérêt s'est déroulée 48h avant la distribution du questionnaire dans le strict respect et l'autorisation des responsables du ministère de la justice

- **Considérations éthiques:** les données ont été collectées et traitées dans le strict respect de l'anonymat

- **Analyse des données:** La saisie et l'analyse des données ont été faite dans le logiciel épi info version 7

- **Opérationnalisation des variables**

Selon le modèle de KARASEK: lorsque le score de la demande psychologique est supérieur à 20, la demande psychologique est élevée

Lorsqu'il est inférieur à 20, la demande psychologique est faible

Lorsque le score de la latitude décisionnelle est inférieur à 71, la latitude décisionnelle est faible et elle est forte quand il est supérieur à 71

- **Difficultés et limites de l'étude;** le refus de participation de certains responsables de direction et certains présidents de tribunaux et surtout la crise sanitaire engendrée par la covid19.

## 3 RÉSULTATS

Tableau 1. Caractéristiques sociodémographiques des participants à l'étude (N=219)

Variable		Effectifs	Pourcentage
Sexe	Hommes	140	63,93
	Femmes	79	36,07
	Sexe ratio H/F= 1,77		
Age (année)	20- 29	27	12,33
	30- 39	67	30,59
	40-49	55	25,11
	50 et plus	70	31,96
Statut matrimonial	Marié (es)	164	74,89
	Célibataires	32	14,61
	Veuf (es)	11	5,02
	Divorcé (es)	12	5,48
Catégorie professionnelle	Administrateurs	66	30,14
	Magistrats	40	18,26
	Personnelle de Greffe	35	15,98
	Personnelle socio-éducatif	12	5,48
	Pénitenciers	23	10,5
	Contractuels	23	10,5
	Secrétaires	20	9,13
Niveau d'étude	Supérieur	135	61,64
	Secondaire	49	22,37
	Primaire	23	10,5
	Non instruit	12	5,48
Ancienneté au poste	0-5ans	101	46,12
	6-10ans	44	20,09
	Plus 10 ans	74	33,79

Tableau 2. Distribution de la latitude décisionnelle par catégorie professionnelle chez les travailleurs du ministère de la justice (N=219)

Catégorie professionnelle	Latitude décisionnelle LD				Total
	Faible		Forte		
	n	(%)	n	(%)	
Administrateurs	45	68,18	21	31,82	66
Magistrats	–	–	40	100	40
Personnel de greffe	27	77,14	8	22,86	35
Pénitenciers	23	100	–	–	23
Secrétaires	20	100	–	–	20
Contractuels	23	100	–	–	23
Total	142	64,84	77	35,15	219

Tableau 3. Distribution de la demande psychologique par catégorie professionnelle chez les travailleurs du ministère de la justice

Catégorie professionnelle	Demande psychologique DP				Total
	Faible		Forte		
	n	(%)	n	(%)	
Administrateurs	29	43,93	37	56,07	66
Magistrats	6	15	34	85	40
Personnel de greffe	1	2,86	34	97,14	35
Pénitenciers	11	47,82	12	52,18	23
Secrétaires	9	45	11	55	20
Contractuels	20	86,95	3	13,04	23
Total	85	38,82	134	61,18	219

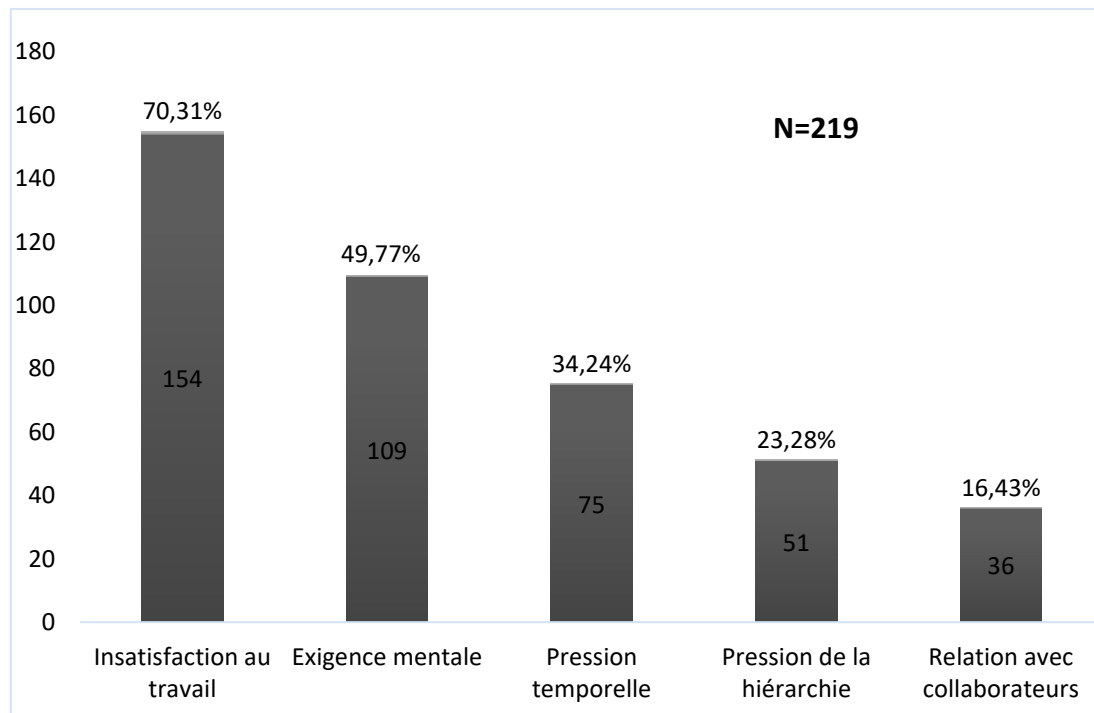


Fig. 1. Distribution des travailleurs selon les facteurs de risques psychosociaux

Tableau 4. Distribution de l'état psychologique par poste de travail chez les travailleurs du ministère de la justice (N= 219)

Catégorie professionnelle	Etat psychologique				Total
	Actifs	Détendus	Passifs	Stressés	
	<b>EFFECTIFS</b>				
Magistrats	36	4	–	–	40
Administrateurs	15	5	23	23	66
Personnel de greffe	6	1	2	26	35
Pénitenciers	–	–	13	10	23
Secrétaires	–	–	9	11	20
Contractuels	–	–	20	3	23
Total	60	14	70	75	219

#### 4 DISCUSSION

Du 01 janvier au 30 juin 2020, nous avons mené une étude portant sur l'évaluation des facteurs psychosociaux chez les travailleurs du Ministère de la justice dans laquelle nous avons colligé 219 travailleurs.

Les travailleurs de sexe masculin prédominaient dans notre échantillon avec un sexe ratio de 1 femme / 1,77 hommes.

Dans notre étude, nous avons observé un score de demande psychologique supérieur à 20.

Vezina et al ont observé une demande psychologique élevée a 39,9% chez 2877 travailleurs interrogés [11].

La moyenne de la demande psychologique était  $22,87 \pm 5,56$ .

La moyenne de demande psychologique était relativement élevée dans notre étude. Ceci pourrait s'expliquer par les fortes sollicitations dans le fonctionnement de l'institution judiciaire.

En effet, l'étude de Calnan et al, a relevé qu'une forte demande psychologique entraîne un risque plus élevé de détresse psychologique [12, 13, 14].

La latitude décisionnelle était faible chez 64,84%des travailleurs, cette observation a été faite en particulier chez le personnel de greffe, les secrétaires, les pénitenciers et les contractuels.

La moyenne de la latitude décisionnelle était de  $63 \pm 16,8$ . Ces personnels avaient peu d'influence sur la façon dont ils exécutaient leurs activités professionnelles marquées par la routine et des exigences lié au fonctionnement de l'organe judiciaire.

Kawakani et al avaient également rapporté un lien proportionnel entre la latitude décisionnelle et le groupe professionnel [15].

Le soutien social était faible chez 50,16% des travailleurs interrogés, avec une moyenne de  $23,06 \pm 3,6$ . Cette situation affectait plus les gardes pénitenciers et les contractuels.

Lesage et al ont objectivé un soutien social faible chez 49,1% des personnes interrogées [16].

Dans notre étude, la fréquence du stress diminuait avec l'âge. La tranche d'âge la plus affectée était celle de 30 à 39 ans avec 35,29%.

Canou P dans une étude réalisée en 2017, a révélé que les sujets jeunes semblaient plus vulnérables à l'épuisement émotionnel [17].

Le personnel de greffe s'est révélé plus affecté par le stress au Ministère de la justice avec une fréquence de 74,29%. Ce résultat pourra s'expliquer par une charge de travail très importante associée à des conditions de travail difficiles, et un faible pouvoir de décision face aux magistrats.

50% des participants avaient un score de récompense supérieur à 22.

Le score le plus fréquent était de 15.

Le plus faible score était de 11 et le score le plus élevé était de 51.

Akibode a rapporté que 60,7% des travailleurs ont revendiqué un manque de promotion et 53,6%, une absence de motivation au travail [18].

70,31% des travailleurs ont évoqué une insatisfaction au travail comme source de stress ; celle-ci se manifestait par la faible reconnaissance ; un salaire insuffisant, l'absence de prime de motivation, la discrimination professionnelle relatés par plusieurs administrateurs et des greffiers au profit des magistrats qui selon eux étaient les mieux favorisés.

## 5 CONCLUSION

Les risques psychosociaux sont fréquents en milieu professionnel, particulièrement dans notre population d'étude. En effet, 34,25% des travailleurs au ministère de la justice en république de Guinée étaient victimes de stress et 47,49% bénéficiaient d'une faible reconnaissance au travail.

Plusieurs facteurs de risque psychosociaux ont été identifiés dans cette étude dont les plus importants étaient l'insatisfaction au travail, l'exigence mentale, la pression temporelle, la pression de la hiérarchie, la relation avec les collègues.

Comme l'impose la réglementation en France, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels.

Des stratégies de prévention, prenant en considération la spécificité de chaque activité, doivent être envisagées afin de réduire ces risques dont les conséquences sont énormes sur la santé des dits travailleurs.

Une bonne politique de gestion et de prévention des RPS doit être élaborée par les divers acteurs impliqués: le médecin du travail en charge de la santé du personnel, les instances dirigeantes du ministère de la justice ainsi que les travailleurs.

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier très singulièrement nos chers maîtres les professeurs MOR NDIAYE HASSANE BAH sans la participation des quels ce travail n'aurait jamais vu le jour.

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

**RPS** : Risques Psycho Sociaux

**Soguiprogost** : Société Guinéenne des Professionnels en Santé Sécurité au Travail

**CAMES** : Conseil Africain et Malgache de l'Enseignement Supérieur

**S** : Siegrist

**K** : Karaseck

## REFERENCES

- [1] Cécile V. Ethos et légitimité professionnels à l'épreuve d'une approche managériale: cas de la justice belge, *Sociologie du travail*.2008; 50 (1): 71-90.
- [2] Hélène B. Les facteurs et les effets du stress chez les juges des enfants, *Annales Médico-Psychologiques*.2012; 170: 127-31.
- [3] Gollac M, Bodier M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. 2011.p. 223.
- [4] Souhail C, Imane K, Maher M, Houda K, Mohamed AE, Aicha B, et al. Impact des facteurs psychosociaux sur la santé mentale du personnel de nettoyage, el sevier. *AMEPSY*.2008; 2549: 1-6.
- [5] Joseph SK, Damaris AE.Perception du stress chez les travailleurs du BTP, *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. 2018; 79: 407-77.
- [6] Asma G, Aicha B, Sarrall A, Olfa El, Maher M, Sana El, et al.Facteurs prédictifs de l'épuisement professionnel chez le personnel de santé, *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*.2018; 79: 407-477.
- [7] Silla M. Consoli. Stress professionnel et infarctus du myocarde, *Journée européenne de la société Française de cardiologie, Presse Med*. 2015; 1-7.
- [8] <http://dx.doi.org/10.1016>.
- [9] Zaweieja P, Guarnierl F. Dictionnaire des risques psychosociaux, Paris: Seuil; 2014.p.884.
- [10] Hinson A, Lawin H, Assilamehou S, Aguemon B, Ayelo P, Fayomi B. Prévalence du stress professionnel chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Bénin, *Rev Cames santé*. 2017; 5 (2): 57-63.
- [11] Owona M, Tchicaya AF, Adiogo D, Ndzie MP. Stress professionnel chez les travailleurs en pharmacie à Douala, *Health Sci*. 2018; 19 (3): 64-69.
- [12] Bayeux MC, Buaoui A, Ganem Y, Krivochiev M, Vezina D: Le stress au travail, une réalité, *Notes des congrès*.2007; 155: 199-223.
- [13] INRS, Dossier risques psychosociaux.2018: 1-29.
- [14] [www.inrs.fr/risques/psychosociaux.html](http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux.html).
- [15] Gollac M, Bodier D. CALNAN AMesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *La Documentation française*, 2011.p.223.
- [16] Nasse et Légeron. Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail. *La Documentation française*.2008.

- [17] Coutrot T, Wolff I. KAWAKANI Impact des conditions de travail sur la santé: une expérience méthodologique, DARES - Document d'études. 2005.
- [18] Guignon N, Niedhmmmer I, LESAGE N. Les facteurs psychosociaux au travail, document pour le médecin du travail N°115. 3<sup>e</sup> trimestre 2008.
- [19] Ruth N, Michel V, Chantal B.CANOUE P: effet des facteurs psychosociaux au travail sur la santé mentale.
- [20] Gollac M, Bernon J, Douillet P, AKIDOBÉ T. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, ANACT.2011.