



**INFLUENCE DE LA SURMOTIVATION SUR LES EFFETS DE LA PENIBILITE  
DU TRAVAIL CAUSEE PAR LA COVID-19 : CAS DES INFIRMIERS DE L'HOPITAL  
DE MELEN**

*INFLUENCE OF OVER-MOTIVATION ON THE EFFECTS OF WORK PENIBILITY  
CAUSED BY COVID-19: THE CASE OF NURSES IN MELEN HOSPITAL*

**Parfait MIHINDOU BOUSSOUGOU**

Enseignant-Chercheur

Maître Assistant CAMES en Psychologie du Travail et des organisations  
Université Omar Bongo, Centre des Recherches et d'Etudes en Psychologie  
Libreville (Gabon).

Courriel : pmihndouboussougou@ymail.com

**RÉSUMÉ**

Cette recherche menée auprès des infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen s'intéresse à la Covid-19. La Covid-19 fait que le respect scrupuleux des gestes barrières, des qualités répréhensibles des patients et le rythme de travail rendent le travail pénible et expose au risque de contamination. Pour y faire face les infirmiers développent une surmotivation au travail. L'objectif de cette recherche est de démontrer de manière factuelle que la surmotivation au travail influence les effets de la pénibilité du travail des infirmiers. L'outil utilisé est un questionnaire (21 questions fermées et 3 items). L'échantillon (N=48) est un tout-venant constitué de 28 infirmiers des urgences (11 hommes / 17 femmes) et 20 infirmiers de réanimation (7 hommes / 13 femmes). Des régressions multiples ont été réalisées. Selon les résultats, l'apprentissage du métier et des tâches professionnelles, sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI) prédit la variation de la pénibilité du travail relative aux effets répréhensibles des patients (PTRERP) à (99%). Exercer une activité par vocation, source de motivation intrinsèque (EAVSMI) prédit la variation de la pénibilité du travail due au respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières (PTDRSQSB) à (98%). Les félicitations et la reconnaissance par la hiérarchie, sources de motivation intrinsèque (FRHSMI) prédit la variation de la pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT) à (99%).

**Mots-clés :** Covid-19, gestes barrières, infirmiers, pénibilité du travail, risque de contamination, surmotivation.

**ABSTRACT**

*This research conducted with emergency and intensive care nurses at Melen Hospital focuses on Covid-19. The Covid-19 makes that the scrupulous respect of the barrier gestures, the reprehensible qualities of the patients and the rhythm of work make the work painful and expose to the risk of contamination. In order to cope, nurses develop an over-motivation to work. The objective of this research is to demonstrate in a factual way that over-motivation at work influences the effects of the arduousness of nurses' work. The tool used is a questionnaire (21 closed questions and 3 items). The sample (N=48) is an all-comers composed of 28 emergency room nurses (11 men / 17 women) and 20 intensive care nurses (7 men / 13 women). Multiple regressions were performed. Results indicated that learning the job and job tasks, which are sources of intrinsic motivation (AMTPSMI), predicts variation in job strain related to patient harm (PTRERP) at (99%). Performing an activity by vocation, sources of intrinsic motivation (EAVSMI) predicts the variation in work drudgery due to scrupulous and daily compliance with barrier gestures (PTDRSQSB) at (98%).*

*Praise and recognition by the hierarchy, sources of intrinsic motivation (FRHSMI) predicts the variation of the drudgery due to the rhythm and workload (PRCT) at (99%).*

**Keywords:** Covid-19, barrier gestures, nurses, work drudgery, risk of contamination, over motivation.

**INTRODUCTION**

Les expositions professionnelles et les facteurs de risques entraînent une morbidité élevée pouvant affecter l'espérance de vie de professionnelles, à l'instar de ceux exerçant en milieu hospitalier. Les expositions professionnelles et les facteurs de risques en milieu hospitalier peuvent apparaître avec un temps de latence parfois long. Ils sont vécus comme pénibles. A l'hôpital comme dans la plupart des milieux professionnels, la pénibilité du travail renvoie aux caractéristiques des situations et des conditions de travail qui mettent la santé en danger en entraînant une usure prématurée et irréversible (Struillou, 2003). Selon Struillou (2003), il n'y a pas de travail ou de tâche pénible de façon intrinsèque et dans l'absolu. Parce que, la pénibilité du travail est toujours relative à l'individu qui en fait l'expérience (Struillou, 2003). La pénibilité du travail est donc indexée par l'état de santé de l'individu, son histoire, ses normes et les valeurs personnelles, d'une part. Elle est reconsidérée d'autre part sur l'intensité physique du travail caractérisée par la mesure de la fréquence cardiaque et interprétée sur la base des niveaux d'intensité : léger, modéré, lourd et très lourd (Meunier, 1997 ; 2000).

Ainsi, l'institut national de la recherche scientifique de France (INRS, 2019) pense que la pénibilité du travail se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées par un environnement physique agressif ou par certains rythmes

de travail. L'INRS (2019) retient ainsi dix facteurs de la pénibilité du travail. Lesdits facteurs renvoient au travail de nuit ; au travail en équipes successives alternantes ; au travail répétitif ; aux activités exercées en milieu hyperbare ; aux manutentions manuelles des charges ; aux postures pénibles ; aux vibrations mécaniques ; aux agents chimiques dangereux ; aux températures extrêmes et au bruit. En milieu hospitalier, à la suite de ces facteurs on peut adjoindre les facteurs corrélatifs au respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières afin de lutter contre le risque de contamination à la Covid-19 chez les infirmiers. Parce que, les gestes barrières mis en place par l'ensemble des Etats pour lutter contre la Covid-19 peuvent s'avérer assez contraignant voir restrictif pour la pratique des soins infirmiers. On peut dès lors considérer la pénibilité comme une souffrance à la fois physique, mentale et psychique.

Au regard de ce qui précède, il sied de dire que depuis l'arrivée des maladies révélées émergentes, des épidémies et des pandémies à l'exemple de la Covid-19, le personnel de santé notamment les infirmiers sont davantage exposés aux risques de contaminations étant donné qu'ils reçoivent des patients dont la plupart sont contaminés et donc à risque. Les pratiques de soins ne sont de ce fait plus les mêmes, elles sont désormais plus complexes. Malgré les risques de contamination immanents à la pratique de leurs activités et à la complexité des pratiques de soins caractérisés par le respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières, les infirmiers exercent leur travail dans un milieu défini comme à risque de contamination (Mihindou Boussougou, 2015). En effet, les infirmiers constituent la catégorie professionnelle qui est au premier front de la Covid-19, dès lors qu'ils administrent des soins initiaux aux patients. Comment alors comprendre qu'en période de pandémie à Covid-19 les infirmiers sont quotidiennement exposés aux risques rapportés à la pénibilité du travail réduite au respect scrupuleux des gestes barrières, aux qualités répréhensibles des patients et au rythme de travail parviennent-ils à braver cette pénibilité du travail. On peut en effet penser qu'ils auraient des forces qui dynamisent, dirigent et perpétuent leurs comportements vers l'atteinte des objectifs (Perry & Porter, 1982). Ces forces sont résumées dans cette recherche par la surmotivation au travail. La surmotivation au travail est définie ici comme la variable à partir de laquelle les dimensions s'articulent autour de la motivation extrinsèque (Déci & Ryan, 1985), la motivation intrinsèque (Déci, 1975 ; Ryan & Deci, 2000) et la motivation autodéterminée. La première de ces trois dimensions trouve son origine dans les variables de contrôle externes comme les récompenses tangibles (Ritz, 2009) à l'instar de la prime Covid-19 allouée aux personnels soignants. Cette dimension s'intéresse aux facteurs externes à l'individu qui influencent les besoins et désirs internes puis par voie de conséquence les comportements (Bruce & Pepitone, 1998). Elle caractérise les individus dont les comportements sont guidés par des mobiles de nature instrumentale. Amabile (1993), pense à cet effet que les individus sont extrinsèquement motivés lorsqu'ils

s'engagent dans une activité pour satisfaire un objectif en dehors de l'activité elle-même. La deuxième dimension renvoie au fait que l'élément déclencheur est enfoui en l'individu. Elle est la plus naturelle de formes de surmotivation. Elle est par définition automatique (Proulx, 2008). Face à cette forme de surmotivation on peut penser que l'infirmier ressent le désir de réaliser son travail en adoptant un comportement en vue de l'accomplir. Il aurait donc un désir irréprouvable de faire quelque chose. Il serait autant intrinsèquement motivé lorsqu'il effectuerait une activité pour le plaisir, l'intérêt, la satisfaction de la curiosité et l'expression de soi ou le défi personnel eu égard au travail. La troisième dimension fait allusion au fait de traduire la capacité de l'individu de se sentir comme le responsable de ses choix plutôt qu'ils soient déterminés par des contraintes internes ou externes (Ryan & Deci, 2000).

Cette recherche s'intéresse non seulement à la pénibilité du travail, mais également à la surmotivation au travail en tenant compte des risques de contamination de la Covid-19 chez les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melan. La contamination de la Covid-19 renvoie à l'existence d'un fait réel qui peut nuire à la santé de ces infirmiers. Elle est un véritable problème de santé publique dans le Monde (Le Devoir (2020). Les contaminations sont avérées puisque la proportion d'infirmiers courant un risque de contracter la Covid-19 serait au moins de 90000 soignants à l'échelle mondiale (Ouest France et Reuters, 2020). Ce chiffre pourrait être deux fois plus élevé (Ouest France et Reuters, 2020). Au regard de ce fait, on peut penser que la surmotivation des infirmiers constituerait une variable qui leur permettrait de braver les effets de la pénibilité du travail causée par la Covid-19.

A la suite de tout ce qui précède, disons qu'à partir de la théorie de l'autodétermination, Deci (1971) pense que la persistance des individus durant une période de libre choix est moins importante pour les sujets récompensés que pour ceux qui ne le sont pas. On peut dès lors penser que, les infirmiers seraient présents à leur poste de travail autant de temps qu'ils percevaient une récompense. Notons qu'au cours du développement de cette théorie, Deci (1975 ; 1980) et (Deci & Ryan, 1985 ; 2000 ; 2002) ont proposé différentes formulations et reformulations théoriques qui ont permis de conceptualiser cette présupposition et donner lieu à une volumineuse littérature afférente produite aux cours des trois dernières décennies. La dernière formulation repose sur ce qu'ils ont appelé les mini-théories : la théorie de l'évaluation cognitive, la théorie de l'intégration organismique, la théorie de l'orientation causale et la théorie des besoins de bases. Deci et Ryan (2000 ; 2002) postulent que l'existence de trois besoins psychologiques basiques manifestés dans un environnement favorable à l'épanouissement permettent d'atteindre un optimal en termes d'expérience comportementale, de développement personnel et d'expérience dans des situations spécifiques telles que la quête de compétence. Assurément, Deci et Ryan (2002) font une différence

entre les besoins psychologiques et les motivations. Les motivations peuvent être une émanation des besoins psychologiques mais ce n'est pas toujours le cas. Selon Deci et Ryan (2002), il existe de nombreuses motivations qui ne sont essentielles ni pour le bien être de l'individu, ni pour une expérience satisfaisante lors d'une activité. Le présent aspect est au cœur de la théorie de l'intégration organismique basée sur le présupposé que les individus sont naturellement enclins à intégrer les expériences qui leur permettent l'expression des besoins psychologiques fondamentaux.

Ainsi, Deci et Ryan (2002) disent qu'il existe une motivation extrinsèque intégrée au self dans le sens où elle fait partie des valeurs de l'individu. Celle-ci peut être autodéterminée. La présente conception aboutit à la formulation de différentes modèles de motivations qui se différencient en fonction du niveau d'autonomie et donc d'autorégulation liée à l'action du self. La théorie de la motivation permet ainsi d'appréhender un ensemble cohérent de multiples formes de motivation qui peuvent rendre compte de la diversité des phénomènes tout en fournissant un cadre théorique permettant d'appréhender un nombre illimité de comportements, d'actions et d'activités (Deci & Ryan (2002).

Sachant qu'il existe des modèles de motivation définis sur un continuum dit d'autodétermination, Deci et Ryan (2002) distinguent trois modèles de motivation regroupées en un ensemble distinct. Le premier ensemble évoque un contenu de référence à l'absence d'autorégulation ou de régulation du comportement. Deci et Ryan (2002) parlent dès lors d'amotivation, car il ne s'agit pas à proprement parler de caractériser un modèle de motivation mais plutôt d'évoquer son absence. Le deuxième ensemble fait référence à la motivation extrinsèque. Il se décline en quatre régulations qui se distinguent en fonction du niveau d'autodétermination. Le premier niveau renvoie à la régulation externe. Il représente la motivation extrinsèque la moins autodéterminée. Le deuxième s'intéresse à la régulation introjectée. Cette régulation n'est pas très éloignée de la précédente dans la mesure où ce sont les mêmes pressions externes qui motivent l'individu. Le troisième niveau renvoie à la régulation identifiée. Dans ce modèle de motivation le comportement n'est pas guidé ou déclenché par une pression extérieure au self mais relève du self lui-même. Le quatrième niveau s'intéresse à la régulation intégrée. Elle est un modèle de motivation extrinsèque faisant référence à toutes ces valeurs, buts et besoins qui ensemble définissent la nature même du self. A ce niveau, les différentes identifications sont intégrées en un tout cohérent qui permet à l'individu de développer le sens de soi. Le troisième et dernier ensemble traite de la motivation intrinsèque.

Partant de cet ensemble, Deci et Ryan (2002) pensent que les comportements intrinsèquement motivés sont ceux qui sont motivés par la satisfaction du comportement en lui-même plus que par les contingences ou les renforcements qui sont opérationnellement séparables de l'activité du sujet. Les comportements

intrinsèquement motivés sont déclenchés de façon totalement libre et autodéterminée par intérêt et pour le plaisir de pratiquer l'activité en elle-même. En effet, la motivation intrinsèque s'appuie sur différentes formes de plaisirs qui ont toutes en commun d'être pleinement autodéterminées. Brière et al (1995) ; Vallerand et al (1989) parlent à cet égard de motivation intrinsèque à l'accomplissement, à la stimulation ou à la connaissance. A l'issue de tout ce qui est supra évoqué, disons que le modèle de l'autodétermination de Deci & Ryan (2002) permet de cerner ce qui surmotive les individus surtout ceux en exercice d'une activité considérée comme pénible et à risque.

A partir de ce modèle, il convient de dire que la surmotivation au travail sous toutes ses formes : extrinsèque (Ritz, 2009; Bruce & Pepitone, 1998 ; Amabile, 1993 ; Deci & Ryan, 2000) ; intrinsèque (Proux, 2008 ; Bruce & Pepitone, 1998; Cho & Perry, 2011; Tessier & Sarrazin, 2013) et autodéterminée (Deci & Ryan, 2002) permet de surmonter les effets pénibles du travail.

## **I. PROBLEMATIQUE**

La résurgence des maladies, des épidémies et des pandémies à l'instar de la Covid-19, expose les infirmiers aux risques de contaminations dès lors que dans l'exercice de leur profession ils font perpétuellement face au paradoxe hospitalier, c'est-à-dire qu'en pratiquant un soin sur un patient l'infirmier peut être contaminé de la maladie dont souffre le patient. Les infirmiers sont donc exposés aux risques d'atteinte à leur santé non seulement parce que leur milieu professionnel est à risque de contamination, mais aussi à cause des conditions de travail pas toujours optimales au regard des qualités répréhensibles des patients, de rythmes de travail, du respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières, pour le cas de la pandémie à Covid-19. Pandémie mondiale qui a déjà tué des milliers d'infirmiers (Minutes santé, 2021). L'ensemble de conditions de travail : qualités répréhensibles des patients, rythmes de travail et respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières montre le caractère pénible du travail d'infirmiers.

Nous constatons de ce fait que la nature même du travail d'infirmiers ou la structure de ce métier et le contexte actuel du travail en milieu hospitalier exposent les infirmiers à davantage des risques professionnels : accidents du travail et maladies professionnelles. Le milieu hospitalier constitue dès lors un espace susceptible d'inférer sur la santé des infirmiers (Mihindou Boussougou, 2015; GERES, 2018). Mbock-Eock (2015) et Seifert (2012) pensent que la population des infirmiers constitue la catégorie d'agents de santé dont on parle peut être peu, mais qui pourtant est régulièrement exposée aux risques de contamination. Elle constitue la profession du milieu hospitalier la plus victime des contaminations (Benkimoun, 2020). Elle présente un risque supérieur d'infection au Sars Cov 2 supérieur à celui de la population générale (Benkimoun, 2020).

Selon le conseil international des infirmières (CII, 2021), au moins 3000 infirmières et infirmiers sont décédés du Coronavirus. Les lourdes charges de travail poussent le personnel infirmier à l'exode (CII, 2021). Le risque, en milieu hospitalier est donc la probabilité de survenue d'incidents et d'événements indésirables pour le personnel hospitalier après exposition. Nonobstant ce qui précède, un constat reste fait : malgré les risques de contamination inhérents aux pratiques du métier, les infirmiers continuent d'exercer leur métier. Suite à ce constat, il serait opportun de savoir ce qui explique le fait que malgré l'existence des risques de contamination de la Covid-19 auxquels ces infirmiers sont exposés ils continuent d'exercer leur métier. A la suite de cet état de fait, la psychologie permet de dire que ces infirmiers seraient motivés (Steers, Mowday & Shapiro, 2004; Latham, 2012) voire surmotivés d'exercer leur métier. La surmotivation au travail que développent les infirmiers conforte leur désir de pratiquer le métier d'infirmier. Ils ont de ce fait le désir irréprouvable d'exercer leur métier malgré la pénibilité du travail caractérisée par les marques répréhensibles des patients (hostiles, confus, violents, résistance exprimée, etc.), les rythmes cadencés de travail, le port des masques chirurgicaux toute la journée et ce parfois sous des chaleurs accablantes. La distanciation physique est une autre des mesures phares de la lutte contre la propagation de la Covid-19 qui entraîne des difficultés pour les infirmiers dans la pratique de leurs activités quand bien même il n'est pas aisé d'administrer des soins tout en gardant une distance de sécurité (d'au moins un mètre comme recommandé par le comité de pilotage de lutte contre la Covid-19) avec les patients. En effet, le port systématique de certains équipements de protections individuelle notamment les charlottes, les surblouses, les gants les chaussures et les calots ajouté aux respects scrupuleux des gestes barrières, puis aux qualités répréhensibles des patients alourdit l'infirmier. Considérant tout ce qui est plus haut évoqué, il convient de souligner que le problème soulevé par cette recherche tire son essor partant du fait que le travail pratiqué par les infirmiers est pénible. Cette pénibilité est accentuée par les dimensions ci-dessus évoquées. Malgré ces dimensions de la pénibilité, disons davantage que les infirmiers enquêtés ne se dérobent pas de leurs pratiques professionnelles et par conséquence s'exposent aux risques de contaminations à la Covid-19.

L'objectif ici est de démontrer de manière factuelle que la surmotivation au travail influence les effets de la pénibilité du travail des infirmiers enquêtés. Ces effets peuvent se caractérisés entre autres par l'absentéisme, la baisse de performance et la réticence dans la pratique de soins. Lesdits effets sont corollaires des qualités répréhensibles des patients, des rythmes de travail et du respect scrupuleux et quotidien des gestes barrière. L'intérêt de mener cette recherche réside dans le fait de trouver des variables prédictives de la surmotivation au travail pouvant permettre de faire face aux effets de la pénibilité du travail. Il convient dès lors de dire que la pénibilité du travail des infirmiers s'est accrue

depuis près de deux ans avec l'arrivée de la Covid-19 (Kennedy, 2021). Ainsi, nous posons la question qui suit : quelle influence la surmotivation a-t-elle sur les effets de la pénibilité du travail ? Pour répondre à cette question dressons l'hypothèse que : la surmotivation au travail (motivation intrinsèque, motivation extrinsèque et motivation autodéterminée) a une influence qui annihile les effets de la pénibilité du travail (qualités répréhensibles des patients, rythme de travail, et respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières).

Dès lors, pour qu'un infirmier soit surmotivé par des mécanismes internes ou lorsque sa surmotivation est la résultante de facteurs externes, il sera toujours prompt à faire son travail quand bien même il serait exposé à une pandémie (Covid-19) ayant déjà fait des millions de mort dans le monde (Le Devoir, 2021). En effet, chez les infirmiers enquêtés, la surmotivation est une variable potentiellement favorable à la réalisation des pratiques infirmières malgré l'exposition à la pénibilité du travail exposant au risque de contamination à la Covid-19. Parce que, ces infirmiers bien que travaillant dans des conditions peu enviables développent tout de même du plaisir à accomplir les tâches dont l'optique est d'être efficaces et compétent. Ceci malgré le fait que le travail d'infirmiers soit adaptatif selon les patients et les types de maladies auxquelles ils font face. On pourrait ainsi dire que la surmotivation revêt une dimension très intrinsèque de l'individu, et que l'émergence de la surmotivation chez les infirmiers enquêtés s'articule autour de la perception qu'ils ont d'atteindre les résultats souhaités.

## II. METHODOLOGIE

### II.1. Cadre de recherche

L'hôpital de Melen a servi de cadre de recherche. Ceci s'explique par le fait qu'il soit situé entre deux communes (Libreville et Ntoun). Cet hôpital reçoit les populations des deux communes précitées pour les tests de la Covid-19. De tout le personnel soignant de cette structure hospitalière, les infirmiers des urgences et de réanimation constituent notre population de recherche parce que ces deux services reçoivent quotidiennement les malades atteints de la Covid-19. Les infirmiers de ces services sont dès lors exposés au risque de contamination de la Covid-19.

Selon le Conseil International des Infirmières (CII, 2020) plus de 6000 infirmières ont perdu la vie. Le CII (2020) pense pour cela que protéger les infirmières contre la COVID-19 est une priorité absolue.

### II.2. Variables de recherche

Cette recherche a pour variable indépendante (VI) la surmotivation au travail. Ses modalités sont la motivation extrinsèque, la motivation intrinsèque et la motivation autodéterminée. Elle a pour variable dépendante (VD) la pénibilité du travail. Ses modalités sont les qualités répréhensibles des patients, le rythme

de travail et le respect scrupuleux des gestes barrières. Ces variables ont été mobilisées pour vérifier si la surmotivation au travail influence autrement dit annihile les effets de la pénibilité du travail. Les croisements ont été effectués entre les modalités suivantes : le salaire et les primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME), le plaisir et l'amour du travail sources de motivation autodéterminée (PAT SMA) et l'apprentissage du métier et des tâches professionnelles sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI) avec la modalité pénibilité du travail relative aux effets répréhensibles des patients (PTRERP) (tableau n°1). D'autres croisements ont été réalisés entre les modalités : le plaisir dans le travail source de motivation autodéterminée (PTSMA); la quête d'acquisition de nouvelles compétences sources de motivation intrinsèque (QANCSMI) et exercer une activité par vocation sources de motivation intrinsèque (EAVSMI) avec la modalité pénibilité du travail due au respect scrupuleux et quotidien des mesures barrières (PTDRSQSB) (tableau n°2). Des croisements ont été aussi faits entre les modalités : le salaire et les primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME); le plaisir et l'amour du travail sources de motivation autodéterminée (PAT SMA) ; les félicitations et la reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI) avec la modalité pénibilité du travail due au rythme et à la charge de travail (PRFCT) (tableau n°3).

### II.3. Population de recherche

La collecte des données s'est effectuée entre juillet et septembre 2021. Pour collecter les données nous avons fait recours à un questionnaire composé de 21 questions fermées structurées autour de 3 items à partir desquelles la surmotivation au travail des infirmiers se définit et se caractérise. Il s'agit de la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée. Le premier item avait pour objet d'obtenir des données sur les trois modalités de la surmotivation précitées et les qualités répréhensibles des patients. Le deuxième d'acquérir des informations sur les trois modalités de la surmotivation et le rythme de travail et le troisième d'avoir des informations sur les trois modalités de la surmotivation et le respect quotidien des gestes barrières. Les enquêtés étaient les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen. Les critères d'inclusion qui ont prévalu étaient faire partie des effectifs de l'hôpital de Melen et être infirmier dans l'un de deux services (urgences ou réanimation) puis être volontaire et disponible à remplir le questionnaire. Les critères d'exclusion étaient ne pas faire partie des effectifs de l'hôpital de Melen et ne pas travailler dans l'un des deux services retenus. Aucune loi de probabilité n'a prévalu pour obtenir l'échantillon. C'est un échantillon tout-venant. Les femmes sont majoritaires dans les deux services. Ceci peut s'expliquer par le fait que le métier de soignant est un métier à caractère social. Le questionnaire a été rempli par 28 infirmiers des urgences (11 hommes/ 17 femmes) et 20 infirmiers de réanimation (7 hommes /

13 femmes). L'échantillon total N=48 (18 hommes et 30 femmes).

### II.4. Traitement des données

Le dépouillement du questionnaire s'est fait à l'aide du logiciel Excel 2007. Pour traiter les données nous avons procédé à des analyses de régressions multiples à l'aide du logiciel SPSS 2007. Ces analyses avaient pour objectif de vérifier si les modalités (motivation intrinsèque, motivation extrinsèque et motivation autodéterminée) de notre variable indépendante (surmotivation au travail) prédisaient les modalités (qualités répréhensibles des patients, rythme de travail et respect scrupuleux des gestes barrières) de notre variable dépendante (pénibilité du travail). In fine, les analyses de régressions faites voudraient vérifier si la surmotivation au travail prédisait la pénibilité du travail.

## III. RESULTATS

### III.1. Analyses de régressions

Rappelons que les analyses de régression multiples avaient pour objectif voir s'il existe des liens entre les différentes modalités de la surmotivation et celles de la pénibilité du travail due à la COVID-19.

**Tableau n°1** : Croisement des modalités (SPMSME), (PAT SMA) et (AMTPSMI) avec la modalité pénibilité du travail relative aux qualités répréhensibles des patients (PTRERP)

Observations	Bêta	R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constante				,000
Salaire et primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME)	,020			,045
Plaisir et amour du travail sources de motivation autodéterminée (PAT SMA)	,035			,030
Apprentissage du métier et des tâches professionnelles sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI)	,992	,995	787,326	,000

Du croisement des modalités susmentionnées découle les principaux résultats de l'analyse de régression multiple des prédicteurs : salaire et primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME) ; plaisir et amour du travail sources de motivation autodéterminée (PAT SMA) et apprentissage du métier et des tâches professionnelles sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI). Leurs principaux indices sont le coefficient de régression (B), la variabilité (F), le seuil de significativité

(Sig.) et le coefficient de corrélation élevé au carré ( $R^2$ ). Il y a un effet prédictif de la modalité salaire et primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME) sur la modalité pénibilité du travail relative aux qualités répréhensibles des patients (PTRERP) ( $p < .045$ ). Il y a aussi un effet prédictif de la modalité plaisir et amour du travail sources de motivation autodéterminée (PATSSMA) sur la modalité pénibilité du travail relative aux qualités répréhensibles des patients (PTRERP) ( $p < .030$ ), puis il y a un effet prédictif de la modalité apprentissage du métier et des tâches professionnelles sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI) sur la modalité pénibilité du travail relative aux qualités répréhensibles des patients (PTRERP) ( $p < .000$ ). La modalité apprentissage du métier et des tâches professionnelles sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI) prédit la variation de la modalité pénibilité du travail relative aux qualités répréhensibles des patients (PTRERP) à (99%).

**Tableau n°2** : Croisement des modalités (PTSMA), (QANCSMI) et (EAVSMI) avec la modalité pénibilité du travail due au respect scrupuleux des gestes barrières (PTDRSQSB)

Observations	Bêta	R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constante				,000
Plaisir dans le travail source de motivation autodéterminée (PTSMA)	,079			,017
Quête d'acquisition de nouvelles compétences sources de motivation intrinsèque (QANCSMI)	,053			,027
Exercer une activité par vocation sources de motivation intrinsèque (EAVSMI)	1,036	,983	211,883	,000

A l'issue du croisement fait entre les modalités présentées découle les principaux résultats de l'analyse de régression multiple des prédictifs : plaisir dans le travail source de motivation autodéterminée (PTSMA), quête d'acquisition de nouvelles compétences sources de motivation intrinsèque (QANCSMI) et exercer une activité par vocation sources de motivation intrinsèque (EAVSMI). Leurs principaux indices sont le coefficient de régression (B), la variabilité (F), le seuil de significativité (Sig.) et le coefficient de corrélation élevé au carré ( $R^2$ ). Il y a un effet prédictif de la modalité plaisir dans le travail source de motivation autodéterminée (PTSMA) sur la modalité pénibilité du travail due au respect scrupuleux des gestes barrières (PTDRSQSB) ( $p < .017$ ). Il y a également un effet prédictif de la modalité quête d'acquisition de nouvelles compétences sources de motivation intrinsèque (QANCSMI) sur la modalité pénibilité du travail due au respect scrupuleux des gestes barrières (PTDRSQSB) ( $p < .027$ ), et un effet prédictif de la modalité exercer une activité par vocation sources de motivation intrinsèque (EAVSMI) sur

la modalité pénibilité du travail due au respect scrupuleux des gestes barrières (PTDRSQSB) ( $p < .000$ ). La modalité exercer une activité par vocation sources de motivation intrinsèque (EAVSMI) prédit la variation de la modalité pénibilité du travail due au respect scrupuleux des gestes barrières (PTDRSQSB) à (98%).

**Tableau n°3** : Croisement des modalités (SPMSME), (PATSSMA) et (FRHSSMI) avec la modalité pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT)

Observations	Bêta	R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constante				,000
Salaire et primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME).	,022			,045
Plaisir et amour du travail sources de motivation autodéterminée (PATSSMA).	,039			,030
Félicitations et reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI).	1,003	,994	655,135	,000

A partir du croisement fait entre les modalités ci-dessus présentées, nous avons les principaux résultats de l'analyse de régression multiple des prédictifs : salaire et primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME), plaisir et amour du travail sources de motivation autodéterminée (PATSSMA), puis félicitations et reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI). Leurs principaux indices sont le coefficient de régression (B), la variabilité (F), le seuil de significativité (Sig.) et le coefficient de corrélation élevé au carré ( $R^2$ ). Il y a un effet prédictif de la modalité salaire et primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME) sur la modalité pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT) ( $p < .045$ ), d'une part.

Il y a d'autre part un effet prédictif de la modalité plaisir et amour du travail sources de motivation autodéterminée (PATSSMA) sur la modalité pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT) ( $p < .030$ ). Il y a aussi un effet prédictif de la modalité félicitations et reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI) sur la modalité pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT) ( $p < .000$ ). La modalité félicitations et reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI) prédit la variation de la modalité pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT) à (99%).

#### IV. DISCUSSION

La question de la pénibilité du travail due au respect quotidien et scrupuleux des gestes barrières contre le risque de contamination de la Covid-19 chez les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen est une question

d'enjeu majeur. Les résultats obtenus dans cette recherche amènent plusieurs éléments de discussion. Une première série de discussion peut être faite à partir du croisement des modalités de la variable indépendante, ci-après : le salaire et les primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME :  $B\grave{e}ta = ,020$  ;  $Sig. = ,045$ ), le plaisir et l'amour du travail sources de motivation autodéterminée (PAT SMA :  $B\grave{e}ta = ,035$  ;  $Sig = ,030$ ), l'apprentissage du métier et des tâches professionnelles sources de motivation intrinsèque (AMTPSMI :  $B\grave{e}ta = ,992$  ;  $Sig = ,000$ ), avec la modalité de la variable dépendante dite pénibilité du travail relative aux effets répréhensibles des patients (PTRERP).

Dans l'analyse faite entre les modalités de la variable indépendante et celle de la variable dépendante susmentionnées (tableau n°1) ( $p < .000$ ), il ressort que la modalité (AMTPSMI) prédit la variation de la modalité (PTRERP) à (99%). Ce résultat laisse percevoir que pour les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen, il existe (1%) de chance que la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée n'influencent pas au sens d'annihiler les effets de la pénibilité du travail relatifs aux qualités répréhensibles des patients. En revanche, il existe (99%) de chance que la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée influencent au sens d'annihiler les effets de la pénibilité du travail relatifs aux qualités répréhensibles des patients. La présente analyse permet de dire que lorsque les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen sont motivés intrinsèquement, extrinsèquement ou autodéterminés, ils ne ressentent pas la pénibilité dont ils sont l'objet en pratiquant sur un patient aux qualités répréhensibles.

En effet, ces résultats corroborent les travaux de Deci et Ryan (1985), Maslow (1954) et Herzberg (1971) pour qui la motivation regroupe plusieurs dimensions. Elle peut être intrinsèque, extrinsèque ou autodéterminée. A l'issue de ce qui est sus évoqué, il sied de souligner qu'une deuxième série de discussion convient d'être faite à partir du croisement des modalités de la variable indépendante ci-après : le plaisir dans le travail source de motivation autodéterminée (PT SMA :  $B\grave{e}ta = ,079$  ;  $Sig = ,017$ ), la quête d'acquisition de nouvelles compétences source de motivation intrinsèque (QANCSMI :  $B\grave{e}ta = ,053$  ;  $Sig = ,027$ ), exercer une activité par vocation source de motivation intrinsèque (EAVSMI :  $B\grave{e}ta = 1,036$  ;  $Sig = ,000$ ) avec la modalité de la variable dépendante pénibilité du travail due au respect scrupuleux des gestes barrières (PTDRSQSB). Dans l'analyse faite entre les modalités de la variable indépendante et celle de la variable dépendante (tableau n°2) ( $p < .000$ ), il ressort que la modalité (EAVSMI) prédit la variation de la modalité (PTDRSQSB) à (98%). Les résultats du (tableau n°2) renseignent que chez les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen, il y a deux (2%) de chance que la motivation intrinsèque et la motivation autodéterminée n'influencent pas la pénibilité du travail en annihilant les effets relatifs au respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières de celle-ci. Par contre il y a (98%) de chance que la

motivation intrinsèque et la motivation autodéterminée influencent la pénibilité du travail en annihilant les effets relatifs au respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières. Ceci permet de dire que la surmotivation au travail caractérisée ou définie par la motivation intrinsèque, extrinsèque et autodéterminée influence les effets de la pénibilité du travail. La présente analyse permet de dire que, lorsque les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen sont motivés intrinsèquement, extrinsèquement ou autodéterminés, ils ne perçoivent pas la pénibilité dont ils sont sujets en respectant scrupuleux et quotidiennement les gestes barrières.

A la suite de ce qui est mentionné ci-dessus, disons qu'une troisième série de discussion convient d'être menée à partir du croisement fait entre les modalités de la variable indépendante suivantes: le salaire et les primes mensuelles sources de motivation extrinsèque (SPMSME :  $B\grave{e}ta = ,022$  ;  $Sig = ,045$ ), le plaisir et l'amour du travail sources de motivation autodéterminée (PAT SMA :  $B\grave{e}ta = ,039$  ;  $Sig = ,030$ ) puis les félicitations et la reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI) avec la modalité de la variable dépendante dite pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT). Dans l'analyse faite entre les modalités de la variable indépendante et celle de la variable dépendante (tableau n°3) ( $p < .000$ ), il ressort que la modalité félicitations et la reconnaissance par la hiérarchie sources de motivation intrinsèque (FRHSMI) prédit la variation de la modalité pénibilité due au rythme et à la charge de travail (PRCT) à (99%).

Comme les résultats du (tableau n°1), les résultats du (tableau n°3) laissent percevoir que pour les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen, il existe (1%) de chance que la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée n'influencent pas au sens d'annihiler les effets de la pénibilité du travail relatifs au rythme et à la charge de travail. Par contre, selon ces résultats (tableau n°3) il existe (99%) de chance que la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée influencent la pénibilité du travail au sens d'annihiler les effets relatifs au rythme et à la charge de travail. Ces résultats rejoignent ceux de Babika (2017), selon ces résultats bien que la charge de travail soit excessive au regard de l'intensité du travail, les employés développent tout de même un sentiment de plaisir à travailler. Ledit sentiment se trouverait dans la motivation intrinsèque (Deci & Ryan, 1985), voire dans la motivation autodéterminée (Deci & Ryan, 1985).

Dès lors, on pourrait dire que les infirmiers des urgences et de réanimation de l'hôpital de Melen sont donc bien motivés à braver la pénibilité induite par les rythmes de travail pouvant être intenses. Bien qu'exerçant leur travail dans des conditions difficiles et peu enviable à l'instar de la situation pandémique actuelle, ces infirmiers peuvent tout de même selon Mouele (2018) développer un plaisir en réalisant des nouvelles tâches ou en apprenant de nouvelles compétences. En effet, pour ces infirmiers la motivation extrinsèque, intrinsèque et autodéterminée

annihilent les effets pénibles du travail induits par les rythmes de travail. In fine, la discussion et la portée de ces résultats renvoient à comprendre ce qui fait que ces infirmiers de l'hôpital de Melen bravent la pénibilité du travail dont les corollaires sont les qualités répréhensibles des patients, le respect scrupuleux et quotidien des gestes barrières, ensuite le rythme et la charge de travail.

## CONCLUSION

Telle qu'exposée dans le cadre méthodologique, la présente recherche a été menée à partir de l'approche de l'influence de la surmotivation sur les effets de la pénibilité du travail due au respect quotidien et scrupuleux des gestes barrières contre le risque de contamination de la Covid-19. Ceci s'est articulé autour d'une variable dite surmotivation au travail (motivation extrinsèque, motivation intrinsèque et motivation autodéterminée). Cette variable a été étudiée à partir de trois modalités (qualités répréhensibles des patients, rythme de travail et respect scrupuleux des gestes barrières) de la pénibilité du travail. Les résultats renseignent que la surmotivation au travail a une influence allant dans le sens d'annihiler les effets de la pénibilité du travail chez les infirmiers enquêtés. Il est donc urgent de faire des progrès allant dans l'optique de l'assouplissement des gestes barrières. Puis favoriser ou concevoir des facteurs de motivation au travail chez ces infirmiers qui sont l'objet de pénibilité du travail. Les résultats montrent que les liens entre la variable surmotivation au travail et la variable pénibilité du travail sont statistiquement significatifs. Ces résultats nous enjoignent à considérer notre hypothèse générale selon laquelle, la surmotivation au travail a une influence qui annihile les effets de la pénibilité du travail. Dès lors, les hypothèses ci-après : la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée influencent les effets de la pénibilité du travail en annihilant les qualités répréhensibles des patients, la motivation autodéterminée et la motivation intrinsèque influencent les effets de la pénibilité du travail en annihilant les effets inhérents au respect scrupuleux des gestes barrières, puis la motivation extrinsèque et la motivation autodéterminée influencent les effets de la pénibilité du travail en annihilant les effets des rythmes de travail sont statistiquement vérifiées.

Au regard des résultats, disons que pour réduire la pénibilité du travail des infirmiers et préserver leur santé contre le risque de contamination à la Covid-19, il serait souhaitable d'élaborer un plan d'action pour réduire la pénibilité du travail en favorisant la surmotivation au travail. Réaliser un tel plan d'action contribuerait à assurer la protection des infirmiers et favoriser la performance au travail des infirmiers. Ce plan d'action permettrait de préserver la santé des infirmiers contre la Covid-19, mais aussi favoriser la performance non seulement des infirmiers des services précités mais également ceux des autres agents du milieu hospitalier pratiquants sur des patients atteints de la Covid-19. Ce plan d'action favoriserait

la prise de conscience de la pénibilité du travail des infirmiers et avoir en idée que la surmotivation annihile les effets de la pénibilité du travail. En contribuant à réduire la pénibilité du travail des infirmiers en voulant améliorer leurs conditions de travail en pleine pandémie de la Covid-19, ledit plan d'action poursuivrait les objectifs suivants : alléger les gestes barrières, recadrer les patients ayant des qualités répréhensibles et revoir les rythmes de travail. Aussi, ce plan d'action comprendrait une carte présentant l'ensemble des gestes barrières allégés, les facteurs favorables à la surmotivation au travail et les qualités permettant de recadrer les patients ayant des caractères répréhensibles. La Covid-19 étant un mal connu avec acuité en milieu hospitalier et ayant fait des milliers des morts à travers le monde et sachant que la surmotivation est un facteur favorable à la performance au travail, ne pas respecter un tel plan d'action serait un tort. Ce plan d'action ferait l'objet d'une loi sur la prévention des risques de contamination de la Covid-19 chez les travailleurs du milieu hospitalier gabonais. Au regard de tout ce qui précède, nous recommandons aux autorités compétentes en matière de santé publique de prendre à bras-le corps la problématique de la pénibilité du travail des infirmiers.

## RÉFÉRENCES

- Abramson, L., Seligman, M & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation, *Journal of Abnormal Psychology*, (87)1, 49-74.
- Amabile, T. (1993). Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace. *Human Resource Management Review*, (3)3, 185-201.
- Babika, C. (2017). *Evaluation de la charge de travail et son impact sur la motivation chez le personnel soignant, cas de l'Hôpital d'Instruction des Armées Omar Bongo Ondimba (HIAOBO)*. Mémoire de L'Université Omar Bongo.
- Benkimoun, P. (2020). *Coronavirus : la contamination, un risque permanent pour les soignants, Planète Coronavirus et Pandémie de Covid-19. Lemonde*. Consulté le 14 juillet 2021 sur <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- Briere, M.N., Vallerand, R.J., Blait, M.R et Pelletier, L.G. (1995). Développement et validation d'une mesure de motivation intrinsèque, extrinsèque et d'amotivation en contexte sportif : l'Echelle de motivation dans le sport (EMS). *International Journal of sport psychology*, (26)9, 465-489.
- Bruce, A & Pepitone, J. (1998). *Motivating employees*. Madison: Wisconsin.
- Conseil International des Infirmières (CII). (2020). *Protéger les infirmières contre la COVID-19, une priorité absolue : une enquête auprès des ANIs du CII*. Version finale. Consulté le 14 juillet 2021 sur <https://www.icn.ch/files/documents>
- Cho, Y.J & Perry, J. (2011). Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward

Expectancy Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial. *Review of Public Personnel Administration*, (21)1, 323-349.

Deci, E.L. (1971). *Effect of externally mediated rewards on intrinsic motivation*. New-York: Plenum Press.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.

Deci, E. L. (1980). *The psychology of self-determination*. Lexington: Mass health.

Deci, E& Ryan, R. (2000). The and why of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, (11)1, 227-68.

Deci, E & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination*. Human Behavior. New York: Plenum Press.

Deci, E & Ryan, R. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. USA : The University of Rochester Press.

Groupe d'Etude sur les Risques d'Exposition des Soignants (GERES).(2018). *Epidémiologie du risque infectieux lié aux accidents exposant au sang (AES), Risque de transmission du VIH, VHC, VHB*. GERES. Consulté le 25 septembre 2021 sur [https://www.geres.org > uploads](https://www.geres.org/uploads)

Herzberg, F. (1971). *Le travail et la nature de l'homme*. Paris : Entreprise Moderne d'Édition.

INRS. (2019). *Publication du bilan 2019 de l'INRS « Faits et Chiffres ». Sélection de temps forts pour la prévention des risques professionnels*. Rapport. <https://www.inrs.fr>

Kennedy, A. (2021). *Coronavirus : Au moins 3.000 infirmières et infirmiers décédés et un exode du personnel, la profession en danger*. Coronavirus. Consulté le 12 janvier 2022 sur <https://www.20minutes.fr/sante/>.

Latham, G. (2012). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Sage: Publications, Inc.

Le devoir(2020). *Coronavirus ou COVID19*. Le devoir. Consulté le 14 juillet 2020 sur <https://www.ledevoir.com>.

Le Devoir. (2021). *La pandémie de COVID-19 a fait plus de quatre millions de morts dans le monde*. Le Devoir. Consulté le 14 janvier 2022 sur <https://www.ledevoir.com/monde/>

Maslow, A.H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, (22)1, 326-347.

Mbock Eock, H.C. (2015). Accidents d'exposition au sang à l'Hôpital central de Yaoundé : Connaissances, attitudes et pratiques du personnel paramédical, *The Journal of medicine and health Sciences*, (249)12, 208-222.

Meunier, P. (1997). Protocole pratique de mesure et d'analyse cardio-fréquence-métrique, *Cahier de médecine interprofessionnelle (CAMP)*, (3)3, 287-293.

Meunier, P. (2000). Pour une modélisation des profils cardiaques de postes, *Cahier de médecine interprofessionnelle (CAMP)*, (4)6, 4097-4016.

Mihindou Boussougou, P. (2015). *Représentation des risques d'accident typiques du milieu*

*hospitalier chez les infirmiers du CHL-Gabon : Approche psychosociale du travail et des organisations*. Thèse de doctorat de l'Université de Picardie Jules Verne Amiens, France.

Minute Sante. (2021). *Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité*. Caisse nationale de l'assurance maladie. Consulté le 14 janvier 2021 sur <https://solidarites-sante.gouv.fr>

Mouele, L. (2018). *Analyse des facteurs influençant la motivation des salariés : cas de la société d'énergie et d'eau du Gabon(SEEG)*. Mémoire de L'Université Omar Bongo.

Ouest France et Reuters. (2020). *Plus de 90000 soignants touchés par le Covid-19 dans le monde*. Ouest France. Consulté le 14 juillet 2020 sur <https://amp.Ouest-France>.

Perry, J.L. & Porter, L.W. (1982). Factor affecting the context for motivation, *Public organizations academy of management Review*, (7)3, 89-98.

Proux, D. (2008). *Management des organisations publiques: Théories et applications*. Québec : Presse de l'Université.

Rabardel, P., Carlin, N., Chesnais, M., Lang, N., Le Joliff, G et Pascal, M. (2002). *Ergonomie, concept et méthodes*. Toulouse : Octarès.

Ritz, A. (2009). La motivation de service public et la performance organisationnelle au sein de l'administration fédérale Suisse. *Revue internationale des sciences administratives*, (75)1,59-86.

Seifert, A.M. (2012). *Prévention des risques de transmission des infections : connaitre les pratiques formelles et informelles du personnel hospitalier*. Thèse de doctorat de l'Université de Laval Québec.

Steers, R., Mowday, R & Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory, *Academy of Management Review*, (29)3, 379-387.

Struillou, Y. (2003). *Pénibilité et retraite. Rapport do conseil d'orientation des retraites. Rapport*. Consulté le 14 juillet 2020 sur <http://www.cor-retraite.fr/IMG/pdf/doc-300.pdf>.

Tessier, D et Sarrazin, P. (2013). La motivation autodéterminée. Publication. Consulté le 29 décembre 2020 sur <https://www.researchgate.net/publication/331297470>

Vallerand, R.J., Blait, M.R., Brière, N.M. et Pelletier, L. G. (1989). Construction et validation de l'échelle de motivation en éducation (EME), *Revue canadienne des sciences du comportement*, (21)3, 232-349.