



UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA. BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES PSYCHOLOGIE ET
DORTHOPHONIE.

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en psychologie de travail et des
organisations et GRH

Thème

*L'impact des conditions de travail sur les risques et
l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel
étude pratique de SARL VERY NET*

Réalisé par :

Hidra Maya

Encadré par :

Mme : Ait Ouares Lila

2021 - 2022

Remerciement

Je tenais tout d'abord à remercier « Allah » le tout puissant qui nous a donné la force, le courage, la patience, pour réaliser ce modeste travail.

En second lieu, je tenais à remercier mes parents pour la confiance qu'ils m'en accordé, leurs conseils, leurs soutiens, et pour les efforts qu'ils ont fournis pour moi durant mon parcours.

Je tiens par ailleurs exprimer mes très hautes considérations et mes sincères remerciement a l'ensemble de personnel de l'entreprise SARL VERY NET, et plus particulièrement le chef service de cette entreprise qui m'a permis d'effectuer mon stage dans les meilleures conditions.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à ma famille qui ma soutenue et qui se sont sacrifiées pour moi toute au long de mes études.

A mes très chers parents pour tout ce qui ont fait pour moi et qui mon soutenu et qui n'ont jamais cessé de m'aider et de m'encourager pendant tous mon parcours.

A mes très chères sœurs.

A mon cher frère.

A ma promotrice Madame Ait Ouares Lila.

A mes copines et amis

A tous ceux et celles que j'aime énormément et que je n'ai pas cité.

Résumé :

Les conditions de travail sont reliées toujours à l'environnement dans lequel le salarié vit, ces conditions désignent les composants existants au sein de travail tel que ; les horaires de travail, le mouvement, le type de travail effectuée, l'existence d'un médecin, l'existence de départements d'hygiène et de sécurité, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et à la santé des salariés etc...

Les conditions de travail et la santé des salariés sont deux phénomènes sociologiques qui dépendent l'un de l'autre, surtout dans le secteur industriel, dans cette recherche, on a présenté un cadre théorique relatif aux conditions de travail qui influence sur les risques et la santé des salariés, on a traité ces deux phénomènes au sein de l'entreprise SARL VERY NET, ce travail présente une étude empirique sur l'impact des conditions de travail sur les risques et l'attitude à la santé chez les salariés de secteur industriel.

Nous avons exposé les résultats obtenus de notre étude, et interpréter des données au sein de cette entreprise, on a pu montrer l'influence des conditions de travail sur la santé des salariés, donc ont pu vérifier nos hypothèses.

Abstract:

Working conditions are always based on the environment in which the employee lives, these components distinguish the components existing in his work such as: working hours, movement, type of work, performed, existence of a doctor, the existing health and safety department, all the elements that affect the well-being of the health of the employees.

The working conditions are always based on the environment in which the employee lives, the working conditions and the health of the employees are the sociological phenomena which depend on the industrial sector, according to this research we presented a theoretical framework relating to the component of the

working conditions which influences on the health of employees we have dealt with these two phenomena within the company SARL VERY NET.

This work represents an empirical study on the impact of working conditions and on the risks and health concerns of employees in the industrial sector.

Sommaire

Remerciement	A
Dédicace	B
Résumé.....	D
Abstract.....	E
Sommaire.....	F
Liste des abréviations.....	H
Liste des tableaux.....	I
Liste des figures.....	J
Introduction.....	1

Chapitre I : le cadre général de la problématique.

Préambule.

- 1.la problématique.....
- 2.les hypothèses de recherche
- 3.la définition des concepts
- 4.objectifs de l'étude.....
- 5.importance de l'étude.....

Partie théorique

Chapitre II : les conditions de travail.

- 1.historique des conditions de travail

2.les facteurs des conditions de travail.....	
3. Les composants des conditions de travail.....	
4. La réglementation.....	
5. les types de condition de condition de travail	
6. Les champs des conditions de travail.....	
7.Lamenagement des conditions de travail.....	
8.Lamelioration des conditions de travail.....	
9. Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail.....	
10. Les obstacles de l'amélioration des conditions de travail.....	

Conclusion

Chapitre III : les risques et l'atteinte à la santé.

1. Historique des risques a la santé au travail.....	
2.Les différents risques à la santé	
3.les risques pour la sécurité au travail	
4.les troubles musculosquettique (TMS).	
5. L'exposition aux subsistances et les maladies professionnelles.	
6. L'épuisement professionnelle ou burn-out.	
7. Harcèlement.	
8.mobiliser les outils nécessaires pour améliorer santé et sécurité.	

Conclusion

Partie pratiques

Chapitre IV : procédures méthodologiques

Préambule.

1. La description de terrain.....
2. Type de méthode choisie dans l'étude
3. L'étude préliminaire.....
4. Présentation des caractéristiques de la population étudiée
5. Description des outils utilisés pour le recueil des données.....
6. Technique de traitement des données.

Conclusion

Chapitre V : Analyse et interprétations des résultats

1. Présentation et interprétations des résultats.....
2. Discussion des résultats.....

Conclusion générale.....

Recommandation.....

Liste bibliographique

Annexes

Liste des abréviations

Abréviations	Significations
OIT	Organisation Internationale de Travail
OMS	Organisation Mondiale de santé
GRH	Gestion Resource Humaine
ANACT	Agence National pour L'Amélioration des Conditions de Travail
CHSCT	Comité D'hygiène de la Sécurité des Conditions de Travail
TMS	Troubles Musculosquettique
RPS	Risque Psycho-Sociaux
INRS	Institut Nationale de Recherche et de Sécurité

Liste des tableaux

Numéro	Titre	Page
1	La répartition de l'échantillon selon le sexe	
2	La répartition de l'échantillon selon l'âge	
3	La répartition de l'échantillons selon la situation matrimoniale	
4	La répartition de l'échantillon selon le niveau distribution	
5	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	
6	La répartition de l'échantillon selon les conditions liées à la sante physique	
7	La répartition de l'échantillon selon la visite médicale	
8	La répartition de l'échantillon selon l'existence de médecin au lieu de travail	
9	La répartition de l'échantillon selon l'accident de travail	
10	La répartition de l'échantillon selon les maladies professionnelles	
11	La répartition de l'échantillon de rester longtemps debout	
12	La répartition de l'échantillons des déplacements des charge lourds	
13	La répartition de l'échantillon selon les conditions liées à la santé mentale	
14	La répartition de l'échantillons selon le poste de ceux qui pense de quitter cette entreprise	
15	La répartition de l'échantillons de la prévention des risques au travail	
16	La répartition de l'échantillons se la sensibilisation sur les risques professionnelles	
17	La répartition de l'échantillons selon la formation en matière d'hygiène et de sécurité	

18	La répartition de l'échantillons de mieux sécurisé après la formation	
19	La répartition de l'échantillons selon un département d'hygiène et de sécurité	
20	La répartition de l'échantillons selon les moyens de prévention	

Listes des figures

N°	Titre de figures
01	Présentation de schéma : les facteurs des risques dans le travail
02	Prestation d'organigramme SARL VERY NET

Introduction :

Le travail occupe une place capitale dans la vie quotidienne des gens, et puisque la plupart des travailleurs passent en moyenne huit heures par jour au travail, ces derniers sont constamment exposés à un certain nombre d'agents physiques, chimiques et psychologiques pouvant mettre en jeu leur bien-être corporel et psychique, par conséquent, le milieu de travail devrait normalement être sain et sûr. Hélas, ce n'est pas toujours le cas.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) estime que chaque année environ (2,8) millions de travailleurs retrouvent la mort dont les causes sont étroitement liées aux conditions de santé, de sécurité et d'hygiène sur site d'emploi, parmi eux, (2,4) millions de décès sont imputables à des maladies professionnelles soit (6600) décès par jour. Les journées de travail perdues varieraient de quatre à six pour cent du PIB mondial (**Hämäläinen et al., 2017 ; Takala et al., 2014**).

Cependant, en dépit du caractère incontournable de cette exposition à ce genre de risques, il semble possible de réduire, voire d'éviter plusieurs complications, décès, accidents de travail et de maladies professionnelles rien qu'en respectant un certain nombre de précautions et de mesures établies et développées au fil du temps et ceci suite à l'émergence et la promotion du domaine de la médecine de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité industrielle et environnementale.

L'intérêt de notre recherche sur l'impact des conditions de travail et l'atteinte à la santé chez salariés de secteur industriel de fin d'étude réalisé au sein de l'entreprise VERY Net SARL est de mettre en évidence l'ensemble des conditions de travail et les mesures de protection et les stratégies adoptées par cette entreprise afin d'assurer un environnement optimal en terme de sécurité sanitaire vis-à-vis de ses employés et salariés afin de maîtriser les risques

d'accident de travail, de maladies professionnelles et d'autre part à améliorer ces conditions de travail par des solutions techniques et organisationnelles.

Notre recherche est divisée en trois parties : « Le cadre générale de problématique, la partie théorique et la partie pratique ».

La partie méthodologique est composée d'un seul chapitre, celui de cadre générale de la problématique de l'objet qui contient : la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, les objectifs de l'étude et son importance.

La partie théorique est composée de deux chapitres, le premier chapitre comporte l'aspect de la première variable qui parle sur les conditions de travail et son amélioration, le deuxième chapitre traite les risques et l'atteinte à la santé des salariés de secteurs industriels.

La partie pratique comporte deux chapitres, le premier chapitre aborde le procédure méthodologique une brève description de l'entreprise VERY Net SARL, l'échantillonnage et le traitement des données.

Le cinquième chapitre comporte l'analyse de ces données, aborde l'analyse et l'interprétation des résultats de l'étude, la discussion et la vérification des hypothèses.

Enfin nous terminerons par une conclusion qui résumera l'ensemble de notre étude.



Le cadre général de la problématique

Préambule :

Dans le premier chapitre présente le cadre général de la problématique, contient les éléments suivants : La problématique, les hypothèses de la recherche, définition des concepts clés, les objectifs et l'importance de l'étude.

1.La problématique :

Aujourd'hui, les entreprises font face à de nombreux bouleversements qu'ils soient économiques, sociaux, règlementaire et technologique, elles exercent au d'autre activités, elle produits des biens et des services afin d'obtenir des avantages, pour cela les entreprises doivent faire preuve d'adaptation et développer des stratégies leurs organisations entre elles et leurs partenaires cette dernière cherche aussi la satisfaction des besoins des salaries.

Depuis déjà plusieurs années (Delta Dore) a pris conscience des impacts des conditions du travail sur la santé des personnes et sur les risques, (Delta Dore) comptabilise (12) déclarations en maladies professionnelles touchée par ces cas l'entreprise a pu prendre consciences des difficultés de gérer les salaries declares, la seule solution pour lui est alors de prévenir la dégradation de la sante par une démarche d'évaluations des risques et la mise en place d'actions diverses.

Les conditions de travail ont toujours été importantes pour les fondateurs, ils s'attachent directement à la situation de travail, chaque travailleur doit pouvoir préserver et construire sa santé, Comme chaque individue est différents des autres, ceci suppose qu'il ait la faculté de construire cette activité elle-même en fonction de sa personnalité physique et mental. (Michel Gollac, et al, 2000 P21)

La santé au travail désigne maladies, trouble, douleurs, mal être ces composants sont liées dans l'existence de chacun. De plus cette dernière ne se limite pas à la non maladie, être malade constitue certes une atteinte à la santé. Mais la peur, la gêne, l'inconfort, les douleurs fatigue, l'ennui, c'est souvent à

c'est trouble que les chercheurs et praticiens en santé au travail se trouvent confrontés.

Plusieurs études ont montré l'étude des conditions de travail, Herzberg : les travaux de ce dernier 1966, ont apporté un apporté un nouvel éclairage à la conception des conditions de travail dans son idée principale et Les facteurs qui conduisent à la satisfaction et à la motivation ne sont pas de même que celles qui conduisent au mécontentement. » (Jean Michel et al ,2000, p 42).

Les risques pour la santé sont des facteurs chimiques tels que les acides pour le lavage et la désinfection peut aussi constituer des effets négatifs pour la santé, à court ou long terme les risques physiques désignent tous les risques liés au bruit, la chaleur, vibrations, travail sur écran etc....

Les statistiques d'accidents et de risques au travail sont établies chaque année de nombreuses entreprises industrielles, ces derniers sont liés à une problématique, pour cela les conditions de travail jouent un rôle dans la survenue ou la prévention dans le but de les diminuer cela revient à la disponibilité des formations qui développent leurs capacités et leurs compétences.

Dans les années 2000, l'action publique a été notamment cadrée par la création d'un conseil d'orientation des conditions et la prévention des risques au travail de renforcer l'accompagnement des entreprises et d'assurer la sécurité et la protection l'amélioration de moyen de prévention contre tout risque dans les entreprises.

Pour cela on s'est orienté par ce thème de recherche intitulé L'impact des conditions de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel dans l'entreprise VERY NET qui se situe à la zone industrielle d'Akbou de la Wilaya de Bejaia pour réaliser cette recherche connaître des conditions de travail et l'influence des risques sur la santé des salariés au sein des entreprises.

Face à cette situation on répondre ces questions suivantes :

-Il existe un impact entre les conditions de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel ?

-Il existe un impact entre les conditions de travail sur la santé physique chez les salariés de secteur industriel ?

- Il existe un impact entre les conditions de travail sur la santé mentale chez les salariés de secteur industriel ?

2- Les hypothèses de la recherche :

Les recherches scientifiques procèdent une ou plusieurs hypothèses qui donne une proposition que l'on cherche à trouver sur un phénomène étudié. Selon Mourais Angers, d'une manière générale, l'hypothèse est : « hypothèses est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique » (Mourais Angers, et al,1997. P102)

Il s'agit donc d'une simple supposition afin de répondre aux interrogations pose lors de la problématique.

De ce fait, notre étude part sur quatre hypothèses, la première est l'hypothèse générale, les trois autres c'est les hypothèses secondaires qui seront confirmé ou infirmes dans les résultats de questionnaire.

Hypothèse générale :

-Il existe un impact entre conditions entre de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel.

Hypothèse secondaire

- 1-** Il existe un impact des conditions de travail sur la santé physique chez les salariés de secteur industriel.

- 2- Il existe un impact des conditions de travail sur la santé mentale chez les salariés de secteur industriel.
- 3- Il existe un impact des conditions de travail sur la prévention des risques au travail chez les salariés de secteur industriel.

3- La définition des concepts clés :

Un concept est un sens de mot ou idée, réflexive, représente un signifie d'un objet ou des objets ayant des caractères communs pour fournir un point de départ, et pour distinguer ce qui n'est pas observable.

D'après **Durkheim**. « La première démarche de sociologue doit être de définir les choses dont il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question » (**Durkheim Emile, et al, Quadriges, 1894.p 32**)

Donc pour faciliter la compréhension des principaux concepts liées à notre thème, nous allons vous présenter les concepts suivants :

Les conditions de travail sont donc l'état qui caractérise un environnement de travail pour le salarié.

Les conditions physiques :

La condition physique désigne les moyens et les outils de l'environnement au sien de l'entreprise, tels que les conditions d'éclairage, qualité des locaux, qualité de climatisation, conditions sanitaires etc....

Les conditions organisationnelles :

Les conditions organisationnelles désignent tout ce qui lie aux procédures prescrites, horaire de travail, cadences

Les conditions sociales :

Ce dernier désigne la rémunération, les relations avec hiérarchie, la qualification, les conditions de transport. ([www.edition,Aissort.fr/droit de travail](http://www.edition,Aissort.fr/droit%20de%20travail)).

Les conditions de travail :

Les conditions de travail sont l'ensemble de facteurs et des règles dans lequel les employeurs vivent sur leur lieu de travail, elles sont des conséquences sur la santé mentale et physique des salariés et sur la productivité dans l'entreprise.

« La population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productive. Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité. Ainsi l'enquête « conditions de travail » effectuée par l'Insee distingue parmi ces conditions celles de la pénibilité du travail telles les cadences, le bruit, le froid... et celles relevant de la charge mentale telles les pressions exercées par la hiérarchie, les collaborateurs ou les clients ». (**Burno Alain, et al, 2005, p101**)

La définition opérationnelle des conditions de travail :

Dans notre étude les conditions de travail représentent l'ensemble des composants physique, mentale, psychologique lequel sont exposée par les employeurs de l'entreprise SARL VERY NET.

Les risques :

Les risques consistent tout événement tout dysfonctionnement susceptible de provoquer un écart significatif entre un objet assigné à l'organisation et la réponse effectivement mise en œuvre par celle-ci.

D'après Margossiane Nichan « l'éventualité d'un événement future, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave ». (**Nichan Margossian, et al, paris,2003, p01**)

Les risques sont donc tout effets négatifs ou difficulté qui peuvent se produire

La suite d'un événement au sien de l'entreprise.

La santé au travail : Il existe plusieurs définitions :

Désigne l'état physique et mental et social des salariés au sien de travail.

D'après le dictionnaire sociologique ; « la santé au travail peut se définie comme suit : le mot santé fait référence à la capacité mentale, physique et spirituelle de vivre, de travailler et d'interagir joyeusement avec l'environnement ». (**Ganginlhen Georges et al, 1990, p56**).

Le salarié dispose légalement ou conventionnellement d'un certain nombre de droits attaches, a son statut : information, expression, paiement d'un salaire minimum en fonction de l'emploi occupe, limitation de travail etc...

Le secteur industriel :

Le secteur industriel rassemble des activités qui produisent des biens à travers des processus de production industriel, grâce à des machines et systèmes en grande partie automatisés. (**Jean michel,2003,43**)

Définition opérationnelle des risque et l'atteinte à la santé :

Les risques et l'atteinte à la santé c'est les réponses obtenues des employer de l'entreprise sur le questionnaire des risques et l'attient a la santé qui contient trois axes qui sont es risques du travail Liées à la santé physique, Les risques du travail liés à la santé mentale et la prévention des risques au travail.

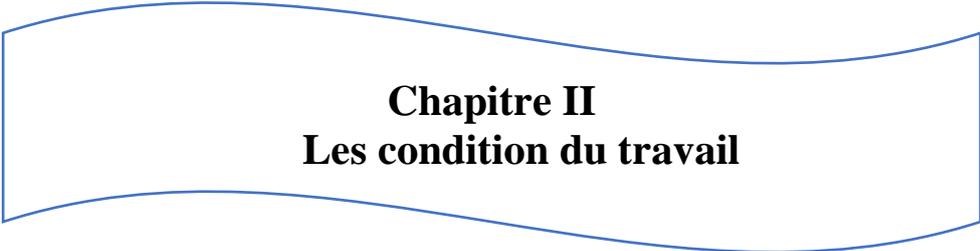
4- Les objectifs et l'importance de l'étude :

Comme chaque étude ou recherche scientifique, vise des objectifs bien déterminer qui est :

- ✓ Savoir vraiment si les entreprises algériennes plus précisément (entreprise VERY NET SARL) prend en considération et parmi ses préoccupations la santé de ses travailleurs afin d'éviter toute perturbation, dysfonctionnement au sein des lieux de travail.

- ✓ Mettre en lumière le rôle efficace que jouent les conditions de travail sur la santé et sur la bonne marche d'entreprise, tout en espérant un maximum de réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- ✓ Faire ressentir (une sensibilisation) des employeurs sur l'obligation de tenir compte que leur santé est avant tout (non négligeable) et que la prévention constitue la meilleure arme.
- ✓ Approfondir nos connaissances surtout dans le domaine de la psychologie du travail et d'organisation et GRH et de la santé à travers les investigations et les résultats de notre questionnaire sur terrain.
- ✓ Connaître comment les entreprises s'occupent en particulier des conditions de travail.

- ✓ - Le fait que nous serions nous même des futures travailleuses confrontées à diverses situations et difficultés professionnels va nous aider à nous y adapter.



Chapitre II
Les condition du travail

Préambule :

Dans ce chapitre nous exposant sur les conditions de travail on présentons en premier lieu l'historique et les études relievant des conditions de travail, notamment les facteurs et les composants des conditions de travail, la réglementation et les types, les champs et l'aménagement, l'amélioration et les divers organismes intervenant pour l'amélioration des conditions de travail, et enfin, les obstacles des conditions de travail.

1- Historique des conditions de travail :

Les conditions de travail se manifestent à travers leurs conséquences, les ergonomes ont montré que les travailleurs ont beaucoup de mal à verbaliser leur travail, à en détacher ses particularités traduisibles par des mots, ils ont tendance à intérioriser, à naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leurs conditions de travail (Tieger et Laville, 1991, p20).

En (1973), on a consacré le concept « condition de travail » et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé de travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

Entre (1955 et 1975) vingt années marquées une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel.

La loi du 06 décembre (1976) pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machine, appareil produits utilisés, mais également formation pratique a sécurité de chaque salarié à son poste de travail, ces orientations visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail. (Gay Roustinge, et al, p66).

En (1981-1982), Jean Auroux, ministre du travail dans les débuts du gouvernement de gauche, a laissé son nom a un rapport sur la citoyenneté dans

l'entreprise, et une série de lois, l'une d'elles a institué le droit d'expression directe et collective des salariés sur leurs conditions de travail.

La loi de (23 décembre 1982) crée le comité d'hygiène, de la sécurité des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS, la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.

Les salariés peuvent constituer des risques et des nuisances en problème. Par exemple, le risque chimique a été fortement mis en avant par la mouvance écologiste. Dans les années (1980), elle put s'appuyer sur les affaires comme celle des fûts de dioxine Seveso retrouvés dans un garage picard.

En (2007-2008), la survenue de plusieurs suicides dans les grandes entreprises exprimées alors par personnels de cette dernière et leurs représentants ont fortement influence l'irruption des risques psychociaux.

Dans même année, une loi transcrite en droit français une directive européenne rendant obligatoire la constitution dans chaque entreprise d'un « document unique » relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. (Gay Roustinge, et al, p66).

2. Les facteurs des conditions de travail :

Les facteurs des conditions de travail sont représentés par l'environnement des salariés sur leur lieu de travail, et sont caractériser par des facteurs, que l'on peut regrouper en quatre catégories, ces dernier influent sur la santé physique, mentale des salariés, elles ont une forte incidence sur le comportement des salariés, leur sécurité, leur motivation au travail, leur amélioration constitue un avantage social pour les individus, mais également économique pour l'entreprise.

On peut les caractériser comme suit :

A- Les facteurs physiques et environnementaux

B- Les facteurs organisationnels

C- Les facteurs sociaux

D- Les facteurs psychologiques

A. Les facteurs physiques et environnementaux :

Il s'agit de L'implantation de la conception du poste de travail ainsi que l'environnement physique, outil informatique, espace bureau, tel que la température, le bruit, l'éclairage, les vibrations, la toxicité des produits et de l'atmosphère, la climatisation, espace.

Ce dernier entraine des maladies et des effets secondaires sur la santé des salaries et sur sa productivité telles que : la fatigue, le, les maladies et ce sont les premier reconnus dans le monde de travail.

B. Les facteurs organisationnels :

Les facteurs organisationnels consistent aux réglemets intérieurs relative à la gestion de l'entreprise et l'autonomie des salaries, tel que : l'adaptation des salaries à leurs postes, la charge de travail qui peuvent devenir des contraintes trop stressantes pour les salaries.

C. Les facteurs sociaux :

Désigne le rapport entre les salaries et entre la direction et les salaries, c'est à dire les facteurs sociaux dépendent des relations de travail, souvent conditionnées par le style de management et la qualité de la communication interne tel que : l'absence de dialogue social, faible rémunération, manque de reconnaissance du travail, les conflits, précarité de l'emploi.

D. Les facteurs psychologiques :

Les facteurs psychologiques consistent des Situations professionnelles qui produire répercussions sur la santé psychologique des salaries tel que, la souffrance au travail, l'épuisement professionnel, le stress, la difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle. (Michel Gollac, et al, p32)

3-Les composants des conditions de travail :

3.1. L'ergonomie :

Cette approche analytique est présente également, mais avec un domaine d'étude plus vaste, pour diminuer la fatigue physique et psychologique, en ergonomie les chercheurs portent sur la définition d'outils, une telle méthode permet une ample d'investigation sur les conditions de travail concernant la charge physique et mentale a un poste donné au sein de travail.

L'ergonomie vise à améliorer les conditions de travail, et accroître productivité, résoudre des cas, fournir des matériaux nouveaux pour des épuisements de protection individuelle ont rendu le travail moins épuisant et moins dangereux, surmonte des difficultés à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs.

(Jean-Luc, et al, 2004, p234)

3.2. L'organisation de travail :

L'organisation de travail, est la mise en place d'une structure organisée et partagée, de méthode et de savoir-faire qui doivent permettre aux salariés de travailler ensemble, dans l'intérêt de l'organisation et en fonction des objectifs, fixés, afin de réussir à mettre en place de bonne condition de travail.

L'organisation de travail adaptée à la situation de salariés, influence notablement le climat d'entreprise.

A partir de ce principe on veut donc développer de nouveau système d'organisation du travail.

([Http ://Lycee-marc-bloch.spip.ac-rouen.fr/IMG/doc/chap.](http://Lycee-marc-bloch.spip.ac-rouen.fr/IMG/doc/chap.))

Karasek relie les effets de travail sur la santé a trois dimensions, la troisième est en collaboration avec Tores Theorell de l'organisation et se sont :

3.2.1. Relative aux l'exigence du travail :

Intensité, complexité.

3.2.2. Correspond au degré d'autonomie :

Possibilité de choisir les modes opératoires et capacité à peser sur les décisions.

3.2.1. Le soutien social :

Sur lequel le salarié peut compter au travail c'est à dire le soutien instrumental ou technique d'une part, soutien émotionnel.

3.2.4.-la sécurité :

Le concept de sécurité est considéré comme une situation à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer un risque ou un danger. 12

La sécurité est pour but des risques et les dangers au sien de l'entreprise et aussi éliminer les circonstances susceptibles les méfaits atteints au salarié.

(Jean Pierre JULY et al, 2003, P11).

4.La réglementation :

La réglementation est au sens large, désigne l'hygiène et la sécurité la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation, il faut savoir que les caisses d'assurances maladie disposent et pouvoir règlementation et de contrôle, les entreprises sont alors obligées de faire de la formation à la sécurité de leur personnel.

(Michel Gollac, et al, P62)

5- Les types de condition de travail :

Les entreprises ont la responsabilité des conditions de travail de leurs salariés, elles ont l'obligation de procurer à leurs salariés des conditions de travail décentes un bien-être physique et mental, ainsi qu'une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

A. Les atteintes à la santé physique : L'activité physique au travail

Peut inclure beaucoup une force musculaire chez les salariés, les plus observer sont :

- Les nuisances tel que, le bruit, poussière, polluants.
- Les facteurs architecturaux tel que, la climatisation, l'éclairage.
- Les gestes répétitifs tel que, posture pénible, vibrations.

B. Les atteintes à la santé mentale : la santé mentale désigne le stress

Des salariés, depuis près de vingt ans, le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques, Richard Lazarus et Susan Folkman ont défini le stress comme une « transaction entre la personne et l'environnement ».

Donc le stress correspond à un ensemble de réaction ou perturbation physique ou psychologique qu'un individu met en œuvre pour s'adapter à un événement.

(Jean- Pierre et al, P167).

C-La charge physique et la charge mentale :

La charge de travail est une question principale pour le monde de l'entreprise, l'employeur quel que soit le poste qu'il occupe, il peut ressentir une fatigue physique ou mentale.

2-1- La charge physique : La charge physique consiste les efforts physiques d'un employeur au sien de travail.

La charge physique décompose par la charge dynamique et la charge statique ou posturales.

A- La charge posturale : Il s'agit de répéter par l'observation des différentes position prises par les travailleurs durant le travail.

B- La charge dynamique : D'autre part, désigne les efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes, c'est à dire la charge dynamique.

2-2- La charge mentale : La charge mentale est difficile car l'activité de l'esprit est permanente, il faut déterminera à partir de quel niveau, pour un type d'activité. Il Ya la charge et surcharge. (Jean Pierre et al, P168)

3.2.2. Les indicateurs de la charge mentale :

- Contraintes de temps
- Complexities
- Vitesse
- Attention
- Minute

(Jean- marie Peretti, et al, décembre 2007, P90)

6-Les champs de conditions de travail :

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

- Les conditions physiques au travail.
- Les conditions mentales au travail.
- Les conditions psychosociales au travail.
- Les horaires du travail.

A- Les conditions physiques au travail :

Contiennent les conditions d'hygiène et de sécurité, ce sont les premier reconnus dans le monde de travail.

B- Les conditions mentales :

Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et gégrant des nouveaux risques.

C- Les conditions psychosociales :

Sont reconnue récemment comme condition de travail.

D- Les horaires de travail :

Ces horaires présentent, s'allègent et se diversifies sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore.

Constituent une dimension transversale des conditions de travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. (Anselme Bruno et al, 1994, P140)

7-L'aménagement des conditions de travail :

Dans l'objectif de sauvegarder la continuité et d'amélioration sa performance, l'entreprise doit prendre en considération tous les facteurs influençant sur le rendement de son personnel (matériel et immatériel).

Parmi ces exigences ; « L'aménagement des conditions de travail qui peut se concrétiser par le bais d'une adaptation de poste a état de santé des travailleurs pour mieux exécuter leur travail », pour cela, les services concernés doivent prendre en considération tous les considération tous les facteurs intervenants que ça soit intérieur ou extérieure de l'entreprise.

Dans ce contexte en présente quatre principaux facteurs d'aménagement, qui sont :

- 1- Le temps de travail.
- 2- L'espace de travail.
- 3- La sécurité de travail.
- 4- Les relations psychosociales.

([Http : WWW. Actupparis.org/rubrique 125.html](http://WWW.Actupparis.org/rubrique%20125.html)).

7.1. L'aménagement du temps de travail :

L'aménagement du temps de travail, influence sur les conditions de travail, elles peuvent aboutir à des fortes disparités dans les horaires de travail selon les périodes de l'année, et pour le faire, il faut prendre les quatre grands domaines, selon M Pépin :

- Les rythmes temporaux et la santé.
- La vie de travail et la vie familiale.
- Le contenu de travail.
- La réduction de la pénibilité.

L'aménagement du temps de travail comporte deux grandes type sa situation, qui sont :

1- La démarche proactive, dans laquelle l'entreprise poursuit un ou plusieurs buts qui cherche dans l'aménagement du temps de travail, les moyens d'y parvenir.

2-L'adaptation à une réglementation nouvelle imposée de l'extérieure, elle cherche à les faire dans les meilleures conditions. (Louche Claude, et al, p 140)

8-L'amélioration des conditions de travail : l'amélioration des conditions de travail résulte pour une part des changements dans la structure des emplois.

Les activités occupent une part grandissante de l'emploi.

Les conditions de travail évoluent aussi sous l'effet des luttes sociales et politiques, la dernière partie du XXe siècle montre qu'une régression sociale peut entraver l'action du progrès économique et technique.

9-Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail :

L'amélioration des conditions de travail résulte pour une part de changement dans la structure des emplois.

Il existe plusieurs organismes qui investissent pour l'amélioration des conditions de travail ce sont :

9 -1 Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail :

Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail est un comité qui établit le droit d'alerte et le droit de retrait dans les situations de travail dangereuses, et étendu le champ d'action des comités d'hygiène et sécurité en leur donnant compétence sur les conditions de travail d'où l'appellation (CHSCT).

Un élargissement des obligations des employeurs et des missions des (CHSCT) a la prévention de la pénibilité, et une obligation pour les entreprises d'au moins (50) salariés de négocier sur ce thème.

Ce dernier dispose d'un certain nombre de moyen pour mener bien sa mission (recours à un expert, information etc...), et le représentant de personnel, d'une protection contre le licenciement, d'un crédit d'heures.

La réunion des (CHSCT) peuvent y présenter les résultats de leur vielle médicale, autant de moyens qui peuvent leur conférer un rôle important dans la régulation des conditions de travail, ils exercent effectivement une fonction précieuse de mise en visibilité des risques du travail et des atteintes à la santé. Le bilan de l'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans ce domaine par le chef d'établissement, programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqués au (CHSCT).

Le Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail a pour mission de Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des Salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

([Http/WWW. Travail.Gouv.fr/santé](http://WWW.Travail.Gouv.fr/santé))

9-2 L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), est un établissement public administrative crée en (1973) régi par le code du travail, installée à Lyon, elle est placée sous tutelle du ministère en charge du travail, avec un conseil d'administration compose de représentants des salariés et des employeurs.

Le réseau (ANACT) pour l'amélioration des conditions du travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

L'objectif de cette agence est de promouvoir et populariser des actions, avec un appui technique et financier grâce à un fonds spécifique, et pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Elle aide les entreprises à développer des projets d'amélioration des conditions de travail, dans des modes d'action collectif.

Cette agence motive les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (marché, produits, technologie etc...).

(Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

9-3 La commission d'hygiène et de sécurité :

Son rôle est :

- Aider les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail.
- Encourager les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques tels que les produits, les marchés et les technologies.
- Améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.
- Favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.
- Privilégier la participation de tous les acteurs de l'entreprise au projet de développement.

-L'adaptation d'un nouveau règlement intérieure, qui modifierait les règles ayant trait à l'hygiène d'entreprise.

-Le chef d'entreprise doit également consulter le comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail chaque fois sont concernés certains salariés en situation particulière sur le plan de la santé. ([Www.anact.fr/web/réseau-anact/mission](http://www.anact.fr/web/réseau-anact/mission)).

10-Les obstacles de l'amélioration des conditions de travail :

Confrontés aux pénibilités et aux risques, les travailleurs éprouvent souvent de la souffrance et de la peur, face auxquelles ils déploient des stratégies (inconsciente) défense, individuelles et collectives, ils en censurent l'expression.

Les groupes concernés valorisent l'exhibition de l'endurance, de l'insensibilité à la douleur physique ou morale, au point d'adopter des conduites paradoxales de prise de risque, d'affrontement de la souffrance, et de se soumettre les nouveaux venus à des sortes d'initiation.

Les accidents graves sont alors attribués à l'incompétence des victimes, interprétation que les directions vont parfois renforcer. (Desmond,2006).

Les conduites défensives sont évidemment présentes là où le risque est visible.

Les attitudes de défense sont loin de ne concerner que les métiers ouvriers ou industriels, la peur de ne pas demeurer compétent est une composante de travail des chercheurs scientifiques (Soulie, 1996), des médecins, des cadres de haut niveau.

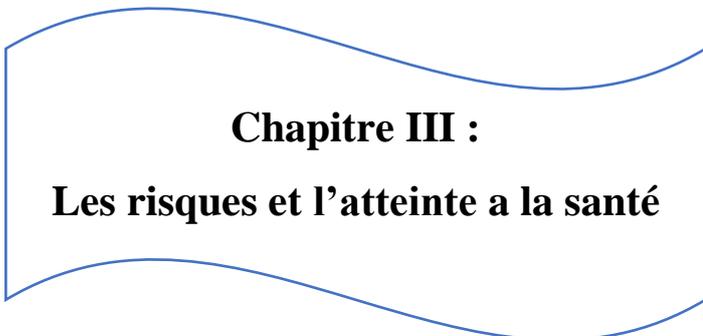
Les défenses s'appuient sur des structures sociales et psychiques profondément enracinée. Selon (Dejours), elles sont liées à la « virilité », c'est à dire aux dispositions caractéristiques de l'appartenance au groupe des salariés.

Les conduites défensives sont nécessaires et efficaces, sans elle la peur risquerait de se transformer en panique : le danger en serait considérablement augmenté. Pour pouvoir continuer à travailler, mieux vaut se dire qu'on est assez vigilant

pour ne pas tomber, assez fort pour soulever de lourdes charges, mais ces défenses vont faire obstacle à l'amélioration des conditions de travail, pour participer activement à cette amélioration, les travailleurs doivent reconnaître le risque et la pénibilité, donc exprimer la peur et la souffrance, changer les conditions de travail exige donc de lever les censures défensives, ce qui suppose des modes d'intervention adaptées, d'autant plus qu'il serait catastrophique de diminuer les défenses sans modifier suffisamment les situations de travail. (Michel Gollac, et al, p 110)

Conclusion

Les bonnes conditions de travail influencent positivement sur la santé de salariés notamment le rendement de l'entreprise ainsi que le bien-être, un salarié qui se sent bien a moins de danger et a moins de risque par contre les mauvaises conditions conséquentes des méfaits sur le salariés.



Chapitre III :
Les risques et l'atteinte a la santé

1. Historique des risques à la santé au travail :

La santé au travail est devenue récemment un sujet de débat public et un enjeu important des relations sociales en entreprises.

Les risques sont progressivement investis le champ professionnel et public, en s'inscrivant au cœur des enjeux économiques, sociaux et sociétaux de l'entreprise.

Depuis près de vingt ans, de nombreux rapports, ouvrages et enquêtes de terrain ont contribué à mettre en évidence les « maux » que peuvent engendrer le travail du XXI^e siècle, ou du moins, une certaine conception du travail.

Les risques sont présents connus, ils peinent être reconnus, notamment au titre de maladie professionnelle, pourtant chaque année, les différents recensements statistiques voient croître le nombre d'employés manifestants un ou plusieurs troubles professionnels.

Les théoriciens du risqué, comme Antony Giddens (1990) et Ulrich Beck (1990), dans leurs synthèses poststructuralistes des évolutions des sociétés contemporaines, ont montré que la principale originalité de notre modernité tardive, consistait à tout organiser autour de la notion de risque.

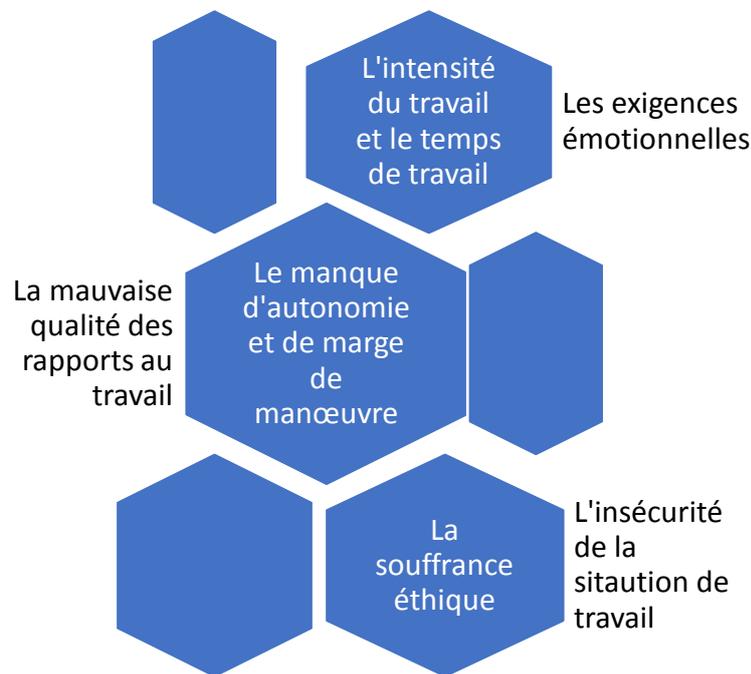
La conjonction des termes santé et risque n'est pas le produit d'une rencontre fortuite, c'est bien parce que de nouveaux risques anthropiques semblent faire peser une lourde hypothèse sur l'Etat de santé, de qualité de vie, de bien-être des personnes et des sociétés, qu'ils constituent un enjeu de société particulièrement consistant. Dans les années (70) et à l'occasion de quelques grandes catastrophes naturelles et industrielles, les travaux privilégiés des sciences humaines et sociales. (<http://journal.openedition.org>)

2. Les différents risques à la santé :

2.1. Les risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux sont l'ensemble de déséquilibres potentiels, d'origine variée (organisationnelle, relationnelle, sociale), susceptible d'engendrer une

altération de l'intégrité physique et/ou de la santé mentale, en fonction de la durée et de l'intensité d'exposition.



(Les facteurs de risque dans le travail)

(Franck Brillet. Et al,2014, paris, P42.)

A- L'intensité du travail et le temps de travail :

Ce facteur de risque revêt deux dimensions indissociables : la notion de charge au travail et la notion de temps octroyé pour réaliser cette charge de travail, ainsi, l'intensité du travail peut se traduire notamment par une charge excessive de travail avec des exigences quantitatives ou qualitatives fortes, dans un temps réduit.

B- A titre d'exemple, la surcharge de travail peut résulter soit d'une mauvaise répartition des tâches au sein de service, pour compenser ponctuellement une absence ou un non-remplacement, soit d'objectifs mal définis, flous, surévalués au regard des moyens dont dispose le salarié pour atteindre ou délai qui lui est imparti.

C- Les exigences émotionnelles :

Ce facteur de risque peut se traduire par la maîtrise de soi en toute situation professionnelle et en particulier par l'absence de réponse affective ou de mimétisme face à une situation perçue comme étant émotionnellement exigeante pour la santé.

A titre d'exemple, les employés en contact direct avec les clients de l'entreprise, le public ou les usagers des services publics peuvent être confrontés à des situations professionnelles exigeantes d'un point de vue émotionnel.

D- Le manque d'autonomie et de marge de manœuvre :

Ce facteur de risque peut se traduire par faibles marges de manœuvre dans la manière de s'effectuer son travail, Le manque d'autonomie peut également renforcer le caractère perspectif du travail et privilégier la logique d'exécution des tâches au détriment de la compréhension des enjeux de service et de la valorisation des contributions individuelles et collectives.

A titre d'exemple, le manque d'autonomie et de marge de manœuvre peut résulter d'un style d'encadrement autoritaire, le supérieur hiérarchiques décide et organise le travail de son ou ces collaborateurs sans parvenir à donner du sens aux contributions de ces derniers.

E- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail :

Les relations professionnelles peuvent se définir par la nature et la fréquence des échanges (informations, négociations, processus de décision, collaboration...) entre différents groupes sociaux suivant :

- 1. Les acteurs interne :** entre collègues, avec hiérarchie et les collaborateurs, entre services, avec les représentants du personnel dans le cadre de dialogue social.
- 2. Les acteurs externes :** La partie prenantes de l'organisation, avec les clients de l'entreprise ou les usagers des services publics.

3. La souffrance éthique :

Ce facteur de risque peut résulter d'un conflit de valeurs entre l'organisation, le management et le salaires, lorsque les exigences et attendus professionnels de l'employé et avec sa conscience professionnelle. A titre d'exemple, la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle étant devenue plus perméable, notamment avec la diffusion massive des technologies de l'information et de la communication, un conflit de valeur peut apparaître dans le rapport de force entre des sollicitations professionnelles en dehors du temps de travail (weekend, vacances, congé).

F- L'insécurité de la situation de travail :

Ce facteur de risque inclut deux notions complémentaires :

- 1- L'insécurité socio-économique liée à la crainte de perdre son emploi, à l'instabilité et à la précarité du contrat de travail.
- 2- L'insécurité liées aux divers changements organisationnels et aux incertitudes qu'il engendrent, mettant en jeu les perspectives dévaluation de carrière de l'individu, son avenir au sien de l'entreprise ou plus globalement le devenir de l'entreprise.

A titre d'exemple, dans le cas de changement organisationnel (fusion d'entreprises, restructuration des services, déménagement des locaux...) le sentiment de l'insécurité peut émerger dès l'annonce du changement à venir ou au cours du changement effectif, l'incertitude liée à ce changement peut engendrer une perte de repères, un stress élevé ou supplémentaire, pour la santé et le travail du salaires.

(Franck Brillet. Et al,2014, paris, P42.)

2.2-Les risques d'accident au travail :

L'accident au travail est conséquences la plus manifeste de condition de travail défaillantes, les chiffres montrent que, depuis (1950), l'indice de fréquence des

accidents du travail avec arrêt diminue donnée en année en France avec, toutefois, une légère remontée depuis (2006).

La manutention manuelle représente un peu plus de tiers des accidents du travail, tout comme les chutes de plain-pied ou de hauteur, si les accidents de la route ou les accidents de mission ne représentent que

(3 %) des accidents du travail, ils constituent la principale cause de mortalité au travail. (Dériot G, et al 2005-2006, p 37).

2.2.1. Les principales causes du risque d'accident :

L'accident résulte d'un enchaînement de causes et notamment de négligences, l'analyse des origines des accidents montre que l'attitude et le comportement humain sont à l'origine (96%) des accidents, contre seulement (4%) aux causes matérielles. De nombreuses études ont cherché à déterminer, parmi de multiples facteurs impliqués, quel était l'agent causal principal d'accidents.

La recherche des causes tend doit à privilégier la cause principale, qui la plupart du temps est d'ordre humaine (fatigue, nervosité, distractions, problèmes familiaux, etc...)

Parce que celle-ci constate plus aisément que n'importe quelle autre ; soit des causes d'accident de travail multiples, interdépendantes et rattachés à la personne et à son milieu de travail : individu, poste, moment, endroit, équipement et outillage, organisation... dans cette optique, l'accident n'est plus la conséquence d'une action dangereuse, mais arrive à la suite d'une action exécuté dans une situation plus ou moins normale et pour laquelle il n'y pas de cause unique.

L'accident du travail se présente ainsi comme un phénomène complexe aux causes infinies, car dépendant de facteurs naturels, techniques et humaines, Ainsi des coupures fréquentes aux mains peuvent s'expliquer par le non port de gants de protection, parce qu'ils ne sont pas adaptés au mode du travail, aux tailles, etc... et que le port de tels gants ne permet pas d'atteindre les objectifs de productivité attendus. (Dériot G, et al 2005, p 37).

3-Les risques pour la sécurité au travail :

Chutes et glissades la présence des sols gras et mouillés et un environnement humide, rendent les sols fortement glissants et font des chutes et glissades un des problèmes majeurs de cette industrie.

Les parties mobiles des machines, surtout dans les mélangeurs.

L'utilisation d'outils et les machines coupantes présente un danger pour les salariés.

L'environnement humide et graisseux, qui rend les manches glissantes aggrave aussi le danger.

3.1-Produit chimique : l'utilisation abondante des produit chimiques tels que les acides et le lavage et la désinfection peut aussi constituer une source d'accidents.

Le bruit aux convoyeurs, scies, presses, princes et outils pneumatiques, peut causer aussi des problèmes d'audition.

Substance chimique : parmi les substances chimiques qui peuvent être dangereuse pour la santé des travailleurs citons notamment :

3.2-L'ammonie : utilisé pour les réfrigérations, il peut causer des brulures, ou l'intoxication des membranes muqueuses et des tissus, soit contact direct ou par inhalation.

3.3Le sulfure d'hydrogène : produit par la décomposition de substances de ces organique, il peut avoir des effets toxiques, il comporte aussi un risque d'explosion.

Le méthane : produit par la décomposition des subsistances organiques, c'est un produit asphyxiant.

Le dioxyde de carbone : utilise dans la réfrigération, il peut provoquer l'asphyxie.

La poussière la présence de la poussière peut provoquer en mélange avec l'air des risques d'exploitation.

Risques d'accidents causés par des efforts excessifs ainsi que les possibilités de chûtes etc... en raison du poids des sacs et de lacés parfois difficiles aux locaux de stockage. (Robert Alie, et al, mars 1993, p55).

4. Les troubles musculosquelettiques (TMS) :

Parallèlement aux facteurs d'ambiance, des posture statiques ou inconfortable ainsi que la répétition des gestes tendent à développer ces contraintes posturales et articulaire lourdes représentent aujourd'hui la première source de maladies professionnelles.

Les (TMS) aussi dénommés (pathologies d'hypersollicitation) englobent une série d'affections douloureuses, comme les tendinites, qui peuvent toucher les membres inférieurs, la région lombaire, et les membres supérieures : mains, poignets, bras, coudes, épaules...

Les (TMS) affectent les muscles, les tendons et les nerfs. Ces processus lésionnels sont liés à certaines activités professionnelles, notamment celle qui réclament des efforts physiques trop forts, des gestes répétitifs ou des postures pénibles. (David Alis, et al, 2014, P38).

4.2. Les principaux facteurs de risque d'apparition (TMS) :

Les (TMS) se développent dans de nombreux secteurs, les études montrent une relation entre ces pathologie et l'intensification des standards des systèmes industriels et de production qui limitent les marges, Ainsi la dépendance organisationnelle apparait comme un facteur d'aggravation du risque d'apparition des pathologies.

-Les contrainte de temps, mais aussi la précarité dans l'emploi, l'ambiance rationnelle au sien de l'entreprise.

-le stress est le facteur de développement des (TMS), un état interne de stress ajoute par exemple de la sollicitation musculosquelettique en augmentant le tonus musculaire.

-Les caractéristiques individuelles sont aussi des éléments favorisant de développement des (TMS). (David Alis, et al,2014, P38).

5.L'exposition aux substances, et les maladies professionnelles :

5.1.1Inhibition de la transpiration :

Le système nerveux autonome inhibe la transpiration et diminue les pertes de chaleur par évaporation.

5.2Les changements cutanés :

Une étude faite sur des travailleurs dans L'Antarctique montrait des changements cutanés, le dos et la main montrait une augmentation de l'épaisseur de la couche cellulaire granulaire et une perte des tissue élastique après six mois d'exposition, les parties du corps non exposées ne présentaient, et pas de changement.

5.3Le stress et affections d'ordre psychologique :

Le stress et les affections d'ordre psychologique perçu comme dus au travail par les salaires varient entre les différentes formes d'organisation du travail de façon très distincte de ce qui a été observer pour la plupart des affections d'ordre physique. (Robert Alie, et al, 1993)

5.3.3.1Les causes du stress au travail :

A-Le contenu de travail et la tâche à effectuer :

Exigences quantitatives et qualitatives (charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter, mais aussi la pression, vigilance ...), caractéristiques de la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation) risques inhérents à l'exécution même de la tâche.

B-L 'organisation du travail :

Contrôle ou absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches, précision des missions, contradictions éventuelles entre les exigences du poste (comment faire et bien ? faut-il privilégier le client ou le respect des quotas ?),

horaires et rythmes de travail, flexibilité du travail (flux tendu, polyvalence...) et type de contrats de travail précaire, sous-traitance...)

C-Les relations humaines et les facteurs psycho-sociaux :

Soutien des collègues ou supérieures hiérarchiques, style de management, reconnaissance du travail accompli.

D-L 'environnement physique et technique de travail :

Facteurs d'ambiance (bruit, chaleur, éclairage, humidité...), conception des espaces ou des postes de travail (manque d'espace, d'éclairage...).

E-L 'environnement socio-économique de l'entreprise : santé de l'entreprise, exigences financières, résultats attendus...

(Rapport de P. Nasser et P. Légeron, mars 2008).

6.L'épuisement professionnel ou Burn-out :

Une situation de stress prolongé peut conduire à l'épuisement professionnel.

Le burn-out est similaire à celle de la dépression :

- Trouble de sommeil
- Troubles digestifs
- Baisse de la performance
- Sentiment de découragement entraînant un impact sur la vie sociale
- Une irritabilité
- Des troubles de la communication

Ces effets pervers de burn-out ne se limitent pas au salarié lui-même, mais se traduisent par des relations dégradées avec les clients ou usagers.

6.1. Les caractéristiques de burn-out :

- Un épuisement émotionnel au cœur du syndrome ; avec dépersonnalisation (réponse négative, insensible, ou excessivement détachée à ceux qui sont les

destinataires du service ou du soin, considérées comme un numéro de chambre).

- Accompagnée par absence d'accomplissement personnel dans son travail (perte des sentiments de compétence, de réalisation personnelle et d'estime de soi).

(Nerveu J.P et le, 2005, p102)

7-Harcèlement :

Harcèlement psychologique apparaît comme un phénomène complexe, flou, voire fourre-tout, certes synonyme de souffrance psychologique au travail mais dont la cause est attribuée tantôt à la présence d'un pervers narcissique, tantôt à une variété selon les auteurs protection, harcèlement morale met cet élément en avant), lutte des classes et défense des opprimés, respect de la loi, performance de l'entreprise...

La déstabilisation de la personne peut résulter de motivations diverses telles que la simple distraction, le refus d'une différence, exemple : être la seule femme dans un groupe d'hommes, le seul « noire » dans un groupe de « blancs », la volonté de nuire, la jalousie, le souhait de conquérir ou de garder le pouvoir, le bénéfice de faveurs à caractère sexuel, l'obtention de la dimension. (David Alis,et al,2014,p51)

8-Mobiliser les outils nécessaires pour améliorer la santé et la sécurité :

Des outils d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail sont disponibles pour les acteurs internes et externes à l'entreprise ce sont :

8.1. Le document unique :

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

Toutes les entreprises qui emploient un ou plusieurs salariés sont concernées par ce document unique.

Ce document doit être tenu à la disposition des délégués du personnel, du (CHSCT) et du médecin du travail. Si l'entreprise ne comprend ni (SHSCT), ni de délégués du personnel, le document unique doit être à la disposition des salariés exposés aux risques.

A leur demande l'inspecteur du travail, les agents des services de prévention et les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail existant dans les branches d'activité à haut risque peuvent également avoir accès à ce document. (Delteil V et al, 2004,321)

5.2. Détecter les risques psychosociaux par la guide prévention de (LINRS) :

Afin d'aider les entreprises à repérer, évaluer et prendre en compte le stress, les violences externes ou internes, le harcèlement psychologique ou la maltraitance dans le cadre professionnel, (LINRS) (Institut national de recherche et de sécurité) a publié un guide.

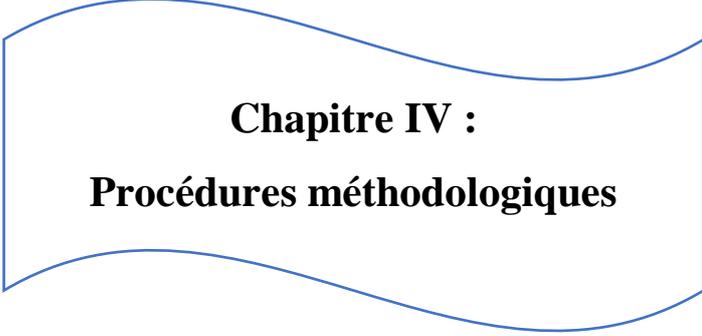
Les indicateurs proposés dans ce document portent, d'une part, sur le fonctionnement de l'entreprise : temps de travail, mouvements du personnel, activité de l'entreprise, relations sociales, formation et rémunération, organisation du travail ; et, d'autre part, sur la santé et la sécurité : accidents du travail, maladie professionnelles, situation graves, situation dégradées, stress chronique, pathologies diagnostiquées et prises en charge, activités de service de santé au travail.

(WWW.inrs.fr/publication/ed6012.html)

Conclusion

Les risques à la santé sont les facteurs et les effets qui influencent sur la santé de salariés, perçue comme bénéfique pour les salariés, la santé au travail joue

également un rôle important pour les employeurs et leur procure, l'entreprise doit disposer des moyens nécessaires pour garantir la santé des employeurs .



Chapitre IV :
Procédures méthodologiques

La description de terrain de la recherche :**Préambule :**

Nous essayerons dans ce chapitre de présenter les données recueillies sur le terrain d'étude, ainsi que l'organigramme et les différents services et les missions, et on va montrer l'ensemble des règles et technique que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

1. description de terrain (organisation) :**Section 01 : l'organisme d'accueil.****1- La forme juridique :**

La Sarl Very Net est l'une des entreprise Algériennes qui intégré les conditions de travail pour sa servie.

La société prend la forme juridique SARL « Société à responsabilité limité ».

Sa capitale est de 18 00 000 DZD.

2.Définition de l'entreprise Very Net : La Sarl Very Net est une entreprise industrielle dans la fabrication des produits d'entretien tel que l'eau de javel, sanibon, l'esprit de sel, grésil, gel moussant etc...

A sa création l'entreprise SARL VERY NET est un établissement situe à a commune Béni Maouche wilaya de Bejaia.

Sa capacité de production à l'époque avoisinait les millions de flacons par ans et travaillait plus particulièrement avec les grossistes et les détaillants.

2.2. Historique de l'entreprise :

La SARL VERY NET est l'une des sociétés industrielles dans la fabrication des produits d'entretien, depuis sa création (UNIVERS DOZ) vise continuellement à assurer, préserver et garantir au consommateur un environnement sain et une hygiène de vie irréprochable.

A sa création l'entreprise VERY NET est un établissement situé à la commune Beni Maouche, ses activités en commencées aux environs de (2000 jusqu'à 2006) avec une quinzaine d'ouvriers et une main d'œuvre totalement manuel car à l'époque il n'avait pas des machines modernes.

Le fondateur de la marque D'oz, a lancé en fin de (2000), dans le cadre de LANSEJ, une activité de conditionnement d'eau de javel dans la localité de Beni Maouche, en s'associant à des compagnons de parcours, il créa la Sarl VERY NET en (2006), ayant comme unique activité la production d'eau de javel, D'une production artisanale et une distribution locale au départ, il a su développer et créer de la richesse en modernisant son processus de production et en élargissant le réseau de distribution à l'échelle nationale.

Grace a son équipe jeune et dévouée, la SARL VERY NET s'est hissée parmi les leaders dans la catégorie des professionnels de la fabrication des eaux de javel en Algérie, son personnel a acquis, au fil du temps, une grande expérience pour fournir, de manière régulière, des produits compétitifs tant sur le plan qualité que prix, à la hauteur des attentes de la ménagère.

En (2003), l'entreprise crée et dépose la marque javel d'oz de l'eau de javel qu'elle produit, son portefeuille client oscillait entre (50 et 100) clients, pour un chiffre d'affaires inférieure à (800 000) DZD.

En (2007), l'entreprise acquit officiellement le statut d'une société à responsabilité limitée (SARL).

En (2010), suite à l'évolution du volume de l'entreprise, elle déplace vers la zone industrielle Taharacht à Akbou. Le processus de production est automatisé ainsi, le capital est devenu (31500000) DZD.

En (2011), elle s'est transformée en société à responsabilité limitée (Sarl), l'unité de production s'est déplacée à Taharacht et la direction générale a Akbou ville

portant le nom de (Sarl Very Net), la main d'œuvre est redevenue automatique et elle a introduit des machines modernes, sa capacité de production a triplé.

Le démarrage a été avec une seule équipe de production pendant une année et demi, à partir de juin (2012), une deuxième équipe de production a vu le jour, en (2012), une troisième équipe est lancée, et cela ne cesse d'augmenter, tant sur le plan de production que sur la marque Javel D'oz.

Cette volonté de développement et d'élargissement de sa gamme de produits, a donné naissance en (2013) à la SARL UNIPED ; dotée d'une ligne de production de haute technologie récemment installée, en vue de ménager un produit désigné de la marque d'oz, gage de qualité. C'est à cette fin que l'univers d'oz œuvre assidûment à l'épanouissement et au développement de ses talents qu'il a toujours placés au cœur de sa stratégie globale de management, en privilégiant le recrutement de jeunes diplômés et en renforçant leurs compétences par des actions de formation.

L'entreprise aujourd'hui, elle compte près de (123) personnes et la marque d'oz a acquis une renommée importante à l'échelle nationale.

2.3. Situation géographique de la Sarl Very Net :

La Sarl Very Net se situe à l'est du capital Alger, et au sud du chef-lieu de la wilaya de Bejaia à environ (60) Km, plus exactement dans la zone d'activité N° (01) d'Akbou, l'une des plus grandes zones d'activité en Algérie, elle est à 200 ML du chemin de la wilaya (141), et à (300) ML de la route nationale N° (26) et dans peu de temps elle sera à (3) Km de la pénétrante de Bejaia qui la relie directement à l'autoroute. Elle est délimitée par :

Du nord : la route de la wilaya n (147).

Du sud : SARL BATELEC (article électrique).

Du l'est : La laiterie GUELDAMANE.

Du Ouest : Unité de SARL CANDY VOLAILE (unité d'abatage et de conditionnement de volaille).

2.4. Parmi les voisins de LA SARL VERY NET qu'on peut citer il y a :

- La grande entreprise DANONE.
- Un grand dépôt de Gaz NAFTAL.
- Une entreprise spécialisée dans la production des emballages (SARL ALL PLAST).
- La grande entreprise de production des emballages en carton (GENERALE EMBALAGE).

Elle a changé de statut juridique en (2006), ou elle a basculé du statut de l'établissement à une Sarl (société à responsabilité limitée) au même endroit à savoir Beni Maouche, après avoir délocalisée son unité de production a la zone industriel Akbou.

2.5. Les changements et la reformulation de la marque Javel D'oz :

En (2000) :

- Démarrage sous statut « personne physique », dans le cadre du dispositif ANSEJ.
- Financement : triangulaire.
- Capitale de départ :1800 000 DZD.
- Apport personnel 250 000 DZD.
- Concours bancaire : 1 100 000 DZD (prêt sur 5 ans).
- Soutien ANSEJ : 450 000 DZD.
- Effectif= (le gérant inclus).
- Locaux : atelier de 200 m2 (loué auprès d'un particulier).

- Production : artisanal.
- Commercialisation : vente en porte à porte, ainsi qu'en boutique.
- Zone de chalandise : communes limitrophes.
- Clientèle : Epicerie- Quincailleries- Magasins d'articles ménager- Particuliers.
- Produits : Crésyl noir-Eau de javel-Esprit de sel-Gel désinfectant.

Jusqu'en (2003), l'entreprise a vécu sur ces caractéristiques.

Son portefeuille client oscillait entre (50 et 100) clients, pour un chiffre d'affaires inférieure à 800 000 DZD.

2.6. Création et début de la marque d'oz :

En (2003) :

- Abandon de la distribution auprès des détaillants. En raison des lourdeurs de gestion, du rapport négatif entre les efforts et volume des ventes.
- Mise en place d'une distribution via les grossistes.
- Elargissement de la distribution hors wilaya.
- Référencement auprès d'une centaine de grossistes.
- Chiffres d'affaires annuelle aux alentours de 1000 000 DZD.
- L'effectif passe à (7) personnes, gérant inclus.
- En (2006), l'effectif atteindra (19) personnes.

En (2007) :

- Transformation du statut de l'entreprise, en SARL au capital de 108 000 DZD.
- Accueil de nouveaux associés. (A ce jour ce sont toujours les mêmes).
- Chiffres d'affaires annuel supérieur à 1 000 000 DZD.

-Effectif atteint (19) personnes.

En (2009) :

La fin de (2009), la demande est largement supérieure à l'offre de l'entreprise.

-Décision d'automatisation de la production.

-Une longue période de prospection de nouveaux locaux commence. Elle s'étendra jusqu'en milieu de (2010).

-Parallèlement, il est décidé débondonner toute la gamme de produit et de ne se concentrer que sur la production d'eau de javel en conditionnement en flacon de (0,9) L.

En (2010) :

-Occupation de nouveaux locaux sur la ZAC d'Akbou

-Réalisation de travaux.

-Installation d'une ligne de production automatisée.

-Démarches administratives diverses, notamment investissement ANDI.

-La production continue de se faire à Beni Maouche.

-Il ne s'agit donc pas d'un transfert, mais la création d'une nouvelle unité de production.

-Augmentation du capital à 31 500 000 DZD.

En (2011) :

-Début de la production sur le nouveau site.

-Mise en place d'un réseau de dépositaires.

-Maillage national.

En (2012) .

-Installation d'une ligne semi-automatique pour conditionnement en alternance entre flacon (2) L et jerrican (5) L.

-Passage en équipe (3X8).

-Effectif total de (60) personnes.

En (2013) :

-Création d'une ligne semi-automatique de conditionnement jerrican (5) L.

-Afin de (2013), il Ya donc trois lignes de production :

- Ligne pour conditionnement en flacon (0.9) L.
- Ligne pour conditionnement en flacon (2) L.
- Ligne pour conditionnement en flacon (5) L.

En (2014) :

-Mise en place d'un organigramme.

-Ouverture d'un bureau de liaison commercial sur Alger.

-Développement des compétences du personnel.

-Effectif total de (80) personnes.

En (2015) :

-Louverture d'une nouvelle unité de production UNPAD.

-L'effectif total de (80) personnes.

En (2016) :

-L'effectif de total de (152) salaries.

2. Présentation des différents services :

LA SARL VERY NET est une unité composée de différents services à savoir :

2.1-La direction générale :

- D'érige, assure, et applique la décision dans les différents conseils d'administration.

-Fixe les grandes orientations en termes d'objectifs.

-Coordonne les travaux entre les différents services.

2.2-Le service qualité :

-Mise en place des procédures de travail de chaque structure.

-Assure que les processus nécessaires au système de management de la qualité sont établis, mise en œuvre et entretenus.

-Représente l'organigramme de qualité.

2.3-Le secrétariat :

-Réception.

-Enregistrement des courriers (archive et départ).

2.4-Service commercial :

-Etablir les formats et les ordres de versements pour les clients.

-Recevoir les bons de commande des clients.

-Etablir et visé les factures et les bons de livraison.

-Il s'occupe de toutes les ventes.

2.5-Service approvisionnement :

-Prendre en charge la gestion des achats.

-Assurer les suivis des commandes jusqu'à leur satisfaction en assurons les délais comptables avec l'urgence des besoins et à moindre cout.

2.6-Service finance et comptabilité :

-Assure la conformité des opérations comptable.

-Planifier les financements et les investissements.

-Gestion des recettes.

-Assurer les suivies et le contrôle des clients, fournisseurs, fiscalités, banques, achats, et vente.

2.7-Service de gestion de stocks :

-Vielle tenue des dossiers de personnel.

-Coordonne les activités des magasiniers.

-Traitement des différents documents relatif à l'entrée et sorti de marchandise des divers magasiniers.

2.8-Service hygiène, sécurité, environnement (HSE) :

-Veille à la prévention en matière de sécurité.

-Intervenir en cas d'incendie ou d'accidents.

-Assure le maintien de l'équipement de protection individuelle.

-La protection (limiter les dégâts, et les dangers.)

2.9-Service de production :

-Le contrôle et suivi de la satisfaction de la production.

-Chargé de la gestion de carnet de bord de la production.

- Responsable de personnel de la production.

2.10-Service technique :

- Veille au bon fonctionnement des équipements de production.
- Réglage des machines.
- Assurer la maintenance des machines.
- Assurer la maintenance et l'entretien des véhicules.

2.11-La direction technique :

-Ses fonctions sont :

- La gestion de paie.
- La formation.
- Le recrutement
- Ce service en plus de règlement des problèmes sociaux du personnel.
- La bonne tenue de ces dossiers et de suivi de ses mouvements et carrières.
- Élaborer également les paies.

Ce service contient aussi une cellule qui s'occupe essentiellement de la performance et des compétences des salariés.

2.12- Service ressources humaine :

-Regroupe le service de personnel, le service social, le service des moyens généraux et le centre de formation.

• Service du personnel :

- Veille à la bonne tenue des dossiers de personnel.
- Suivi les mouvements de la carrière de personnel.
- Elaboration de la paye.

• **Service social :**

-Il regroupe les sections des œuvres sociaux (cantine et coopérative, cite d'hébergement). De médecin sociale et la section cultures et loisirs.

• **Service des moyens généraux :**

-Il a pour mission essentielle de la gestion des services généraux.

-Il est constitué par trois section :

1- Section générale

2- Section assurance.

3- Section transport du personnel.

2.Type de méthode choisie :

La Chaque recherche scientifiques implique une méthode à suivre et qui nous permet d'atteindre un but tracé d'avance, donc pour effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminer et précise qui soit adéquate au sujet traité.

Alors il est utile de savoir c'est quoi une méthode de recherche, la méthode de recherche a été définit par (ANGERS Maurice) comme ; « un ensemble des procédures, des démarches adoptés pour arriver à un résultat ».

(ANGERS Maurice et al, 1997, P 09).

Ou on peut aussi la définir comme un ensemble de procédés ou de directives suivi dans un domaine afin d'atteindre un objectif, ou on peut l'entendre par l'ensemble des démarches suivi par l'esprit pour suivi un travail de recherche.

Dans notre étude qui porte sur « l'impact des conditions de travail sur les risques et l'atteinte la santé chez les salaries de secteur industriel » au sien de

l'entreprise Sarl Very Net d'Akbou. On a utilisé la méthode descriptive, D'après Martyn Shuttleworth est : « une méthode scientifique consistant à observer et à décrire le comportement d'un sujet sans influencer d'aucune façon », Donc elle permet d'étudier et décrire le phénomène étudié chez les salariés de l'entreprise SARL VERY NET, tout en traitant les éléments de variable qui appuie sur une série de question sur un échantillon qui représente notre population.

(ANGERS Maurice, et al 1999, p336).

3. L'étude préliminaires :

Toute recherche nécessite une étude préliminaire qui s'agit de faire le point sur les ambitions du projet et de vérifier certains paramètres interactifs, et recueillir des informations sur le terrain, notre étude préliminaire s'est déroulée le (22 mars 2022 jusqu'au 21 avril 2022), nous avons distribuer un questionnaire qui contient quatre (04)axe, (les données personnelles, les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel, les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel et la prévention des risques au travail, sur un échantillon de 10 salariés de différentes catégories, exécution(agent de production, agent de sécurité..), maîtrise(technicien, production..), et le cadre(responsable, chef de service ..), afin de vérifier les hypothèses et tester les outils utilisés.

Le terrain d'étude s'est effectué dans la Wilaya de BEJAIA, à la zone industrielle d'Akbou, de l'entreprise nommée « SARL VERY NET », dans des conditions favorables.

A travers notre étude préliminaire on a obtenu des résultats suivants :

4.Présentation des caractéristiques de population :

Les données personnelles :

A travers nos études préliminaires, on constate que la majorité des salariés sont de sexe masculin, il existe (7) hommes qui représentent (70%) et seulement 3 femmes qui représentent (30 %) des salariés.

On observe que le sexe masculin est dominant beaucoup plus par rapport au sexe féminin. Cela s'explique par la nature de travail qui demande beaucoup d'effort physique, donc l'entreprise se trouve dans une zone rurale où la proportion du féminin est faible par rapport aux hommes.

Ensuite, on constate que des employés de cette entreprise (50 %) qui ont l'âge entre (30-40) ans, suivie de la catégorie d'âge entre (40-50) ans avec un pourcentage (30%), ensuite la catégorie d'âge entre (20-30) ans avec un pourcentage de (20 %) et 0% pour la catégorie d'âge la plus de (50) ans.

Ainsi on trouve que (60 %) sont mariées et (40 %) sont célibataires, par contre le pourcentage des veuves et les divorces sont (0 %).

Après pour le niveau d'instruction on constate que (40 %) ont un niveau moyen, suivi du niveau primaire avec (10 %), et (20 %) représente le niveau secondaire, et enfin, les universitaires représentent (30%).

Enfin, (40 %) des salariés ont une ancienneté de (1-5) ans, ainsi (30 %) pour entre (6-10) ans, et (20 %) entre (11-15) ans, et plus de (15) ans on a trouvé un pourcentage de (10%).

Les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel.

Axe01 : Les risques physique du travail liées à la santé physique.

On constate que la majorité ont répondu oui pour les questions (6,7,9,11,12) et pour les questions (8,10,) ont répondu non.

Axe02 : Les risques liées à la santé mentale.

On constate que la majorité des questions (13,14,15) ont répondu par non.

Axe03 : La prévention des risques au travail

D'après les résultats on constate que les question (16,20) ont répondu par oui, et pour les questions (17,19) ont répondu par non.

4. l'échantillon caractéristique de la population étudié) :

Le choix de l'échantillon est lié à l'objet d'étude et aux variables de nos hypothèses.

D'après Jean Vaillant l'échantillonnage « est la façon dont la population statistique sera observée partiellement à travers un sous-ensemble »

(J. Vaillant, 2005, p02)

Notre échantillon est pris de l'ensemble des salariés (population mère) de l'entreprise SARL VERY NET nous avons sélectionné (50) personnes, pour le questionnaire, et nous avons touché toutes les catégories professionnelles qui sont cadres, maîtrises et exécutions, existant au sein de l'entreprise, dans le but d'analyser et d'étudier l'impact des conditions de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez de leurs salariés.

Dans notre recherche, nous avons construit la méthode probabiliste aléatoire simple, c'est un type qui accorde à chaque individu une chance comme égale d'être choisis, pour que les résultats soient légaux, on a touché tous les catégories socioprofessionnelles (cadres, maîtrise et exécutions), dans le but d'assimiler les conditions et leur impact sur les risques à l'atteinte à la santé chez les salariés de leur entreprise.

4. Présentation des caractéristiques de l'échantillon de questionnaire :

I- Identification de questionnaire :

A travers notre questionnaire de terrain, on a pu recueillir des données et nous allons présenter les caractéristiques personnelles de notre échantillon qui est constitué de plusieurs éléments (sexe, l'âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction).

Tableau n°01 : La répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	F	%
Féminin	3	6
Masculin	47	94
Total	50	100

D'après les données statistiques de tableau N° (01), on constate que la majorité des salariés sont de sexe masculin avec un pourcentage de (94%) et seulement (6%) qui sont de sexe féminin.

On remarque que le sexe masculin est dominant par rapport au sexe féminin, remarque que le sexe masculin est beaucoup plus dominant que le sexe féminin, et cela peut s'expliquer par la nature du travail adopté par l'entreprise qui exige beaucoup d'effort physique chez les deux catégories.

Tableau n° 02 : La répartition de l'échantillon selon les catégories d'âge :

Âge	F	%
De 20 à 30	6	12
De 30 à 40	28	56
De 40 à 50	11	22
De 50 à 60	6	12
TOTAL	50	100

A travers le tableau N° (02), on déduit que la catégorie d'âge dominante dans l'entreprise SARL VERY NET est celle de (30-40) ans soit (56%) de la population de l'étude suivie par la tranche d'âge allant de (40-50) ans et plus avec un pourcentage de (11 %), et enfin la catégorie de (20-30) ans et (50-60) ans avec

(12 %).

Tableaux n°03 : La répartition de l'échantillon selon la situation

familiale :

Situation Familiale	F	%
Célibataire	29	58
Mariée	21	42
Veuf	0	0
Divorce	0	0
TOTAL	50	100

Les résultats de tableau N° (03), montrent clairement que la majorité des salariés de l'entreprise SARL VERY NET sont célibataires avec un pourcentage de (29%) Et (29%) des salariés sont mariés.

Tableau n°04 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	F	%
Primaire	4	8
Moyen	22	44
Secondaire	17	34
Universitaire	7	14
TOTAL	50	100

Selon les données de tableau N° (04), on constate que la majorité de catégorie ont un niveau moyen avec un pourcentage de (44%), suivi le niveau secondaire avec un pourcentage de (34%), les universitaires représentent un pourcentage de (14 %), et enfin, le niveau primaire représente un pourcentage de (8%).

On constate que le niveau moyen est plus élevé s'explique qu'il existe des tâches qui ne nécessitent pas un niveau d'instruction.

Tableau n°05 : La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté des salariés :

Ancienneté	F	%
De 1 ans à 5ans	16	32
De 6 ans à 10ans	18	36
De 11 à 15ans	13	26
De 15 et plus	3	6
TOTAL	50	100

A partir de ces données statistiques dans le tableau N° (05), on remarque que la catégorie qui est entre (6-10) ans de travail est la plus dominante avec un pourcentage de 36%, on observe aussi celle de de (1- 5) ans de travail avec (32%), la catégorie ente (11-15) ans avec un pourcentage de (26 %), et enfin, la catégorie de (15) et plus avec un pourcentage de (6%).

On constate que le taux élevé de la catégorie (1 à 6 ans) s'explique qu'il s'agit des nouveaux diplômés.

5. la description des outils de recueil des données :

Nous somme étudier sur l'impact des conditions de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés se secteur industriel au sien de l'entreprise SARL VERY NET, nous avons procédée a une enquête auprès des salariés de cette entreprise afin de répondre à notre problématique, le responsable de service ressource humains nous a aidée et nous ai distribuer un questionnaire pour (50) salaries, dans le but de recueillir le maximum d'informations sur notre thématique de recherche, donc on a utilisé la méthode quantitative qui vise à mesurer les phénomènes à l'étude, les mesures peuvent être ordinale de genre (le plus grand ou le plus petit).

Pour la confirmation ou la réfutation de nos hypothèses de notre recherche nous avons utilisé le questionnaire.

Le questionnaire :

Le questionnaire représente un outil de travail très important et un moyen de communication.

D'après Maurice Angers « Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès des individus qui permet de les interroger de façon directe et de faire des comparaisons chiffrées »

(Maurice Angers,1997, p60).

Nous avons utilisé une étude préliminaire par le questionnaire pour évaluer les deux variables de notre thématique de recherche, le premier questionnaire évalué les facteurs de risque psychosocial au travail qui été réaliser par (EMILIE DURET) et all en (2012), le contenu contient plusieurs questions : les questions formées, les questions ouverte et semi-ouverte et à choix multiple, tout en respectant les différents niveaux d'instruction. On a formulé des questions pour que les travailleurs puissent répondre.

Le questionnaire est un moyen de communication essentiel dans le but de l'interview doit être attentif : doit obtenir des informations adéquates pour l'enquêteur, et des réponses aboutissants à un résultat, l'objectif de la recherche en question et susciter chez les sujets interrogés des réponses sincères et susceptibles d'être analysées en fonction de l'objet de l'enquête.

La présentation du questionnaire :

Notre questionnaire est composé de (20) questions et divisé en quatre axes, dans notre étude finale nous avons éliminée quatre axes essentiels, le premier axe c'est « les données personnelles », deuxième axe c'est « les risques du travail Liées à la santé physique », troisième axe « Les risques liés à la santé mentale », le dernier

axe « la prévention des risques au travail », appliquée à un échantillon des salariés de l'entreprise SARL VERY NET.

A travers la distribution des questionnaires, on a l'opportunité de parler et de changer le discours avec l'ensemble des salariés.

● **Le premier axe :**

Représente les données personnelles des salariés ; cet axe représente les données personnelles des salariés et ce sont :

- 1- Le sexe.
- 2- L'âge.
- 3- Situation matrimoniale.
- 4- Niveau d'instruction
- 5- Ancienneté

● **Le premier axe :**

Intitulée : Il existe un impact des conditions de travail sur la santé physique chez les salariés de secteur industriel.

Cet axe est représenté la question de la première variable, qui consiste « il existe un impact des conditions de travail sur la santé chez les salariés de secteur industriel », cet axe est composé de sept (07) questions qui s'articulent autour de risque lié à la santé physique, des visites médicales, l'existence d'un médecin au sien de l'entreprise, l'existence des maladies professionnelles.

● **Le deuxième axe :**

Intitulée : Il existe un impact des conditions de travail sur la santé mentale chez les salariés de secteur industriel.

Cet axe est représenté la question de la deuxième variable, qui consiste « il existe un impact des conditions de travail sur la santé mentale chez les salariés de secteur industriel », cet axe est composé de trois (03) questions qui s'articulent autour de risque lié à la santé mentale, qui se base sur les problèmes particuliers au milieu de travail, les problèmes liés au stress et la pensée à quitter cette entreprise.

- **Le troisième axe :**

Intitulée : Il existe un impact des conditions de travail sur la prévention des risques au travail chez les salariés de secteur industriel.

Cet axe est représenté la question de la troisième variable, qui consiste « il existe un impact des conditions de travail sur la prévention des risques au travail chez les salariés de secteur industriel », cet axe est composé de cinq (05) questions qui s'articulent autour de la sensibilisation sur les risques professionnels, la bénéfices d'une formation en matière d'hygiène et sécurité, l'existence d'un département d'hygiène et de sécurité au sien de votre entreprise.

La technique de traitement des données :

Chaque recherche consiste à utiliser une démarche scientifique qui permettra de réaliser l'objectif et le résultat de la recherche, et dans notre étude, afin d'établir

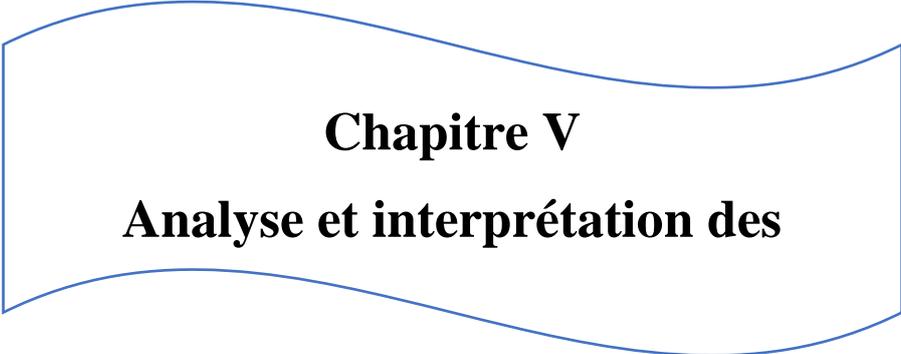
Notre objectif et d'avoir le résultat final du projet de recherche, On a suivi des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature des informations et on a suivi la méthode quantitative et afin de mesurer « L'impact des conditions de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel ».

On a utilisé les outils statistiques pour vérifier nos hypothèses, nous avons utilisé le X² calculée la signification statistique, à l'aide de logiciel (SPSS), version 20, pour connaître l'impact des conditions de travail sur le risque atteint à la santé des salariés dans notre travail choisi ».

Conclusion :

A travers de ce chapitre, nous avons réalisé une étude sur le procédure méthodologique dans lequel on a identifié notre population ainsi les caractéristiques de notre échantillon d'étude, on a identifié la méthode et les techniques appliquées.

Après avoir finaliser ce chapitre, on va passer au chapitre de l'analyse et l'interprétation des résultats.



Chapitre V
Analyse et interprétation des

Chapitre IV : Analyse et interprétation des données des résultats.

Préambule :

Dans ce chapitre Nous essayerons dans de présenter les des analyses et interprétation et discuté les résultats obtenus dans notre étude, tout on discutera sur les résultats d'étude et présenter des réponses et les significations de membres de l'échantillon afin d'analyser et discutée et interpréter les résultats.

On va montrer l'impact des conditions de travail sur les risques attient à la santé des salarier de secteur industriel.

Présentation des analyses et interprétation des résultats.

1-1- Présentation et interprétation des résultats de la première hypothèse :

1-2- Rappelle de première hypothèse :

« Il existe un impact des conditions de travail sur la santé physique chez les salariés ».

Q06 : Les risques liés à votre santé physique sont-elles satisfaisantes ?

Tableau n°(06) : représente les réponses de l'échantillons des risques liées à la satisfaction de la santé physique.

	Nombre	%	Valeur Khi-deux Calculée	Valeur Khi-deux Existante	Signification statistique	Observation
Non	9	18%	20,48	10,82	0,001	Significative
Oui	41	82%	20,48	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (06) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N° (06) qui dit : « Les risques liés à votre santé physique sont-elles satisfaisantes ? » Nous constatons à travers les résultats présentés dans le tableau ci-dessus que le pourcentage des salariés répondu par « oui » est supérieure que les salariés qui ont répondu par « non », et après avoir calculer la valeur de khi-deux (X^2), nous avons trouvé sa valeur calculée égale à (20,48), au degré de liberté (1), et de statistique signification (0,001), ce qui signifie qui est une valeur significative, ce qui signifie que les membres de l'échantillons et par conséquence on constatant qu'il ya pas des risques physiques sur leurs santé.

Q07 : Faites-vous des visites médicales ?

Tableau N° (07) : Représente les résultats des réponses liées au existances des visites médicales.

Nombre		%	Valeur Khi-deux Calculée	Valeur Khi-deux Existante	Signification Statistique	Observation
Oui	49	98%	46	10,82	0,001	Significative
Non	1	2%	46	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (07) représente les réponses des membres de l'échantillons de l'étude à la question N°(7) qui dit : « Faites-vous des visites médicales ? » d'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondu par « oui » est supérieur que ceux qui répondu par « non », et après avoir

calculée la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale (46), au degré de liberté 1, et au signification statistique de (0,001), qui est une valeur significatif, et par conséquence on constatant que les membres de l'échantillon fait des visites médical.

Q08 : Existe-t-il un médecin dans votre entreprise ?

Tableau N° (08) : Représente les réponses liées au existance d'un médecin au sien de l'entreprise.

Nombre		%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux Existante	Signification statistique	Observation
Non	50	50%	0	6,63	0,01	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (08) représente les réponses des membres de l'enchantions de l'étude a la question N°(8) qui dit « Existe-t-il un médecin dans votre entreprise ? » d'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salaries répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculée la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (0) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que il n'existe pas un médecin au sien de votre entreprise.

Q09 : Etes-vous déjà une victime d'un accident de travail ?

Tableau N°09 : Représente les réponses liées aux victimes d'un accident.

Nombre		%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
--------	--	---	--------------------------	---------------------------	---------------------------	-------------

Oui	3	6%	37,72	10,82	0,001	Significative
Non	47	94%	37,72	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N°(09) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N°(9) qui dit « Etes-vous déjà une victime d'un accident de travail ? » d'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculée la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (37,72) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (0,001), qui est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon ont été déjà une victime d'un accident de travail.

Q10 : Existe-t-il des maladies professionnelles au sein de votre entreprise ?

Tableau N° (10) : Représente les réponses liées aux maladies professionnelles au sein de votre entreprise ?

Nombre	%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
Oui					
Non 50	50%	0	6,63	0,01	Significative
Total 50	100%				

Le tableau N° (10) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N° (10) qui dit « Existe-t-il des maladies professionnelles au sein de votre entreprise ? » D'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculée la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (6,63) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,01), qui est une valeur statistiquement

significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon n'ont pas des maladies professionnelles.

Q11 : l'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout ?

Tableau N° (11) : l'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout.

Nombre		%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	28	56%	72	1,07	0,3	Non significative
Non	22	44%	72	1,07	0,3	Non significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (11) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N° (11) qui dit « l'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout ? ». D'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondant par « oui » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (72) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,3), qui est une valeur statistiquement non significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon imposent-ils de rester longtemps debout.

Q12 : L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou de déplacer des charges lourdes ?

Tableau N°12 : porter ou de déplacer des charges lourdes.

Nombre		%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	31	62%	2,88	0,9	0,9	Non significative
Non	19	38%	2,88	0,9	0,9	Non significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (12) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N° (12) qui dit « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou de déplacer des charges lourdes ? ». D'après les réponses de ce tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondant par « oui » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de Khi-deux, nous avons trouvé sa valeur égale à (2,88) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (0,9) qui est une valeur statistiquement non significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon portent et déplacent des charges lourdes.

Tableau N°13 : représente une synthèse des résultats statistiques de la première hypothèse liée aux conditions de travail liée à la santé physique.

Les questions	Valeur Khi- deux calculée	Valeur Khi- deux existante	Signification statistique
Q06	10,48	0,001	Significative
Q07	46	0,001	Significative
Q08	0	0,01	Significative
Q09	37,72	0.001	Significative
Q10	0	0,01	Significative

Q11	72	0,3	Non Significative
Q12	2,88	0,9	Non Significative

Le tableau N° (13) représente un résumé synthétique des résultats qui mesure la première hypothèse liée au Condition du travail Liées à la santé physique, à travers ces résultats présenter dans le tableau ci-dessus on constate que toute les valeurs Khi-deux calculée pour toute les questions de la dimension sont supérieure à la tabulée , a l'exception de la question N° (11et 12) nous avons constaté qu'ils ont pas significative, puisque la valeur de khi-deux est inferieure a tabulé au niveau de signification statistique, donc nous conclure cette dimension est significative.

Axe 02 : Il existe un impact des conditions de travail sur la santé mentale chez les salariés de secteur industriel.

Q14 : Avez-vous des problèmes particuliers au milieu de travail ?

Tableau N°14 : les problèmes particuliers au milieu de travail.

Nombre		%	Valeur Khi- deux calculée	Valeur Khi- deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	5	10%	32	10,82	0,001	Significative
Non	45	90%	32	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (14) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N° (14) qui dit « Avez-vous des problèmes particuliers au milieu de travail ? » D'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (32) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001) qui est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon n'ont pas des problèmes particuliers au milieu de travail.

Q15 : Avez-vous des problèmes liés au stress au sein de votre entreprise ?

Tableau N°15 : les problèmes liés au stress au sein de votre entreprise.

Nombre		%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	17	34%	3,92	3,81	0,04	Significative
Non	33	66%	3,92	3,81	0,04	Significative
Total	50	100%				

Si oui, quels sont ces raisons ?		
La charge au travail	16	32%
La pression	14	28%
La chaleur	8	16%
Le bruit	5	10%
Le mal-être	7	14%

Le tableau N° (15) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude à la question N° (15) qui dit « Avez-vous des problèmes liés au stress au sein de votre entreprise ? » D'après les réponses de tableau ci-dessus on constate que le pourcentage des salariés répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (3,92) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (3,81) qui est une valeur statistiquement significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon n'ont pas des problèmes liés au stress au sein de votre entreprise.

Q :16 A cause de ces risques, avez-vous pensée à quitter cette entreprise ?

Tableau N°16 : pensée vous quitter cette entreprise.

Nombre		%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	4	8%	35,28	10,82	0,001	Significative
Non	46	92%	35,28	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (16) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude de la question N°(16) qui dit « Avez-vous des problèmes liés au stress au sein de votre entreprise » d'après les réponses de tableau ci-dessous que le pourcentage des salariés répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (35,28) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (0,001) qui est une valeur significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon ne pensent pas à quitter l'entreprise.

Tableau N°17 : représente une synthèse des résultats statistiques de la deuxième hypothèse liée au risque liée à la santé mentale.

Les questions	Valeur Khi-deux calculée	Valeur ex Khi-deux existante	Signification statistique
Q 14	32	0,001	Significative
Q 15	3,81	0,04	Significative
Q 16	35,28	1	Significative

Le tableau N° (17) représente une présentation synthétique des résultats qui résulte statistiques qui mesure de la deuxième hypothèse liée au risque liée à la santé mentale, et on constate à travers ces résultats présenter dans le tableau ci-dessus on constate que toute les valeurs X^2 calculée pour toute les questions N° (13, 14, et 15) sont significative, ce qui nous faire conclure que cette dimension est significative.

Axe03 : Il existe un impact des conditions de travail sur la prévention des risques au travail chez les salariés de secteur industriel.

Q18 : Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?

Tableau N°18 : Représente les réponses de sensibilisation sur les risques professionnels.

Nombre	%	Valeur Khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
--------	---	--------------------------	---------------------------	---------------------------	-------------

Oui	48	96%	42,32	10,82	0,001	Significative
Non	2	4%	42,32	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (18) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude de la question N°(11) qui dit «Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?» d'après les réponses de tableau ci-dessous que le pourcentage des salariés répondant par « oui » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de Khi-deux, nous avons trouvé sa valeur égale à (42,32) au degré de liberté (1) et au niveau de signification (0,001) qui est une valeur significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon ont été sensibilisés sur les risques professionnels.

Q19 : Avez-vous bénéficié d'une formation en matière d'hygiène et sécurité ?

Tableau N°19 : bénéficie d'une formation en matière d'hygiène et sécurité.

Nombre	%	Valeur Khi- deux calculée	Valeur Khi- deux existante	Signification statistique	Observation	
Oui	49	98%	46	10,82	0,001	Significative
Non	1	2%	46	10,82	0,001	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (19) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude de la question N°(14) qui dit « Avez-vous bénéficié d'une formation en matière d'hygiène et sécurité ? » d'après les réponses de tableau ci-dessous que le pourcentage des salariés répondant par « oui » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de Khi-deux, nous avons trouvé sa valeur égale à (46) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (0,001) qui est une valeur significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon il vous est-il pas bénéficié d'une formation en matière d'hygiène.

Q20 : Sentiez-vous mieux sécuriser après la formation ?

Tableau N°20 : Sentiez-vous mieux sécuriser après la formation.

Nombre		%	Valeur khi-deux calculée	Valeur Khi-deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	33	66%	5,12	5,41	0,02	Significative
Non	17	34%	5,12	5,41	0,02	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (20) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude de la question N°(20) qui dit « Sentiez-vous mieux sécuriser après la formation ? » d'après les réponses de tableau ci-dessous que le pourcentage des salariés répondant par « oui » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 nous avons trouvé sa valeur égale à (5,12) au degré de liberté (1) et au niveau de signification 0,02 qui est une valeur significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon sentir ils mieux après la formation.

Q21 : existe-t-il un département d'hygiène et de sécurité au sien de votre entreprise ?

Tableau N°21 : département d'hygiène et de sécurité au sien de l'entreprise.

Nombre		%	Valeurs Khi- deux calculée	Valeur Khi- deux existante	Signification statistique	Observation
Oui	0					
Non	50	100%	0	6,63	0,01	Significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (21) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude de la question N° (13) qui dit « existe-t-il un département d'hygiène et de sécurité au sien de votre entreprise ?

D 'après les réponses de tableau ci-dessous que le pourcentage des salaries répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (0) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (0,01) qui est une valeur significative, ce qui nous fait conclure que les membre de l'échantillon n'ont pas un département d'hygiène et de sécurité au sien de l'entreprise.

Q22 : Votre travail, exige-t-il des moyens de prévention ?

Tableau N°22 : les moyens de prévention.

Nombre		%	Valeurs khi- deux calculée	Valeur khi-deux existante	Signification statistique	Observation

Oui	21	42%	1,28	1,64	0,2	Non significative
Non	29	85%	1,28	1,64	0,2	Non significative
Total	50	100%				

Le tableau N° (22) représente les réponses des membres de l'échantillon de l'étude de la question N° (22) qui dit «Votre travail, exige-t-il des moyens de prévention» d'après les réponses de tableau ci-dessous que le pourcentage des salariés répondant par « non » est supérieur, et après avoir calculé la valeur de X^2 , nous avons trouvé sa valeur égale à (1,28) au degré de liberté 1 et au niveau de signification (0,2) qui est une valeur non significative, ce qui nous fait conclure que les membres de l'échantillon que leur travail n'exige pas des moyens de prévention

Tableau N°23 : représente une synthèse des résultats statistiques de la troisième hypothèse liée à la prévention des risques au travail

Les questions	Valeur khi-deux calculée	Valeur khi-deux existante	Signification statistique
Q17	42,33	0,001	Significative
Q18	46	0,001	Significative
Q19	5,12	0,02	Significative
Q20	6	0.01	Significative
Q21	1,82	0,2	Non Significative

Le tableau N° (23) représente une présentation synthétique des résultats qui résultats statistique qui mesure de la dernière hypothèse liée à la prévention des risques au travail et on constate à travers ces résultats présenter dans le tableau ci-dessus que toute les valeurs X^2 calculée pour toute les questions N° (17, 18, 19,20) sont significative, et ceci a l'exception de la question N° (21) nous avons constaté qu'elle n'est pas significative puisque la valeur calculée de X^2 est inférieure, nous conclure que cet axe est significative.

2. Discussion des résultats :

• Discussion des résultats de la première hypothèse secondaire :

• Rappel de la première hypothèse :

« Il existe un impact des conditions de travail sur la santé physique chez les salariés ».

D'après notre résultats obtenu sur le terrain, revenue au tableau N° (13) de la première hypothèses de risques liées à la santé physique au travail, nous avons constaté qu'il a travers les résultats présentées dans le tableau précédent que toutes les valeurs X^2 calculée pour toutes les questions de la dimension sont supérieure, au degré de liberté 1, et au niveau de signification (0,001) est supérieur aux valeur de khi-deux tabulée, et ceci a l'exception de la question N° (11 et 12) nous avons constaté qu'ils ont pas significative puisque le revenant de tableau N° (13) est inferieure a la valeur calculée.

D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

Nous pouvons constater d'après les données chiffrées que les risques du travail Liées à la santé physique sont-ils satisfaisants, c'est à dire l'existence de bonnes conditions physique de travail ayant un rapport direct avec sa santé , l'existence des composantes de l'environnement tel que ; le fait de rester debout, de porter ou

de déplacer des charges lourdes, les matériels mis en œuvre pour travailler, la nature du poste et les horaires du travail, le type de travail efflué, la respiration des substances chimique etc... Tout ça influe négativement sur la santé physique et peut devenir une contrainte pour le salarié.

Pour cela, nous avons évalué les contraintes des conditions physiques au sien de l'entreprise SARL VERY NET,

Toute entreprise que soit privé ou publique doit offrir à son capital humain un climat et un enivrement favorable pour atteindre ces objectifs.

- **Discussion des résultats de la deuxième hypothèse secondaire :**

- **Rappelle de la deuxième hypothèse :**

« Il existe un impact des conditions de travail sur la santé mentale chez les salariés de secteur industriel »

D'après notre résultats obtenu sur le terrain, revenue au tableau N° (17) de la deuxième hypothèses de risques liées à la santé mentale au travail, nous avons constaté à travers les résultats présentées dans le tableau précédent que toute les valeurs X^2 calculée pour toute les questions N° (14,15 et 16) sont supérieure, au degré de liberté 1, et au niveau de signification(0,001) est supérieur aux valeur de khi-deux tabulée, nous avons constaté qui est statiquement significative puisque la valeur calculé de khi-deux est supérieure, donc on dit que cette hypothèse est confirmé.

L'entreprise SARL VERY NET de la zone industriel D'Akbou reconnaissent une charge mentale de travail qui était déterminer par plusieurs problèmes tel que ; les problèmes liés au stress au sien de l'entreprise, les fortes responsabilités etc...

- **Discussion des résultats de la troisième hypothèse secondaire :**

- **Rappelle de la troisième hypothèse :**

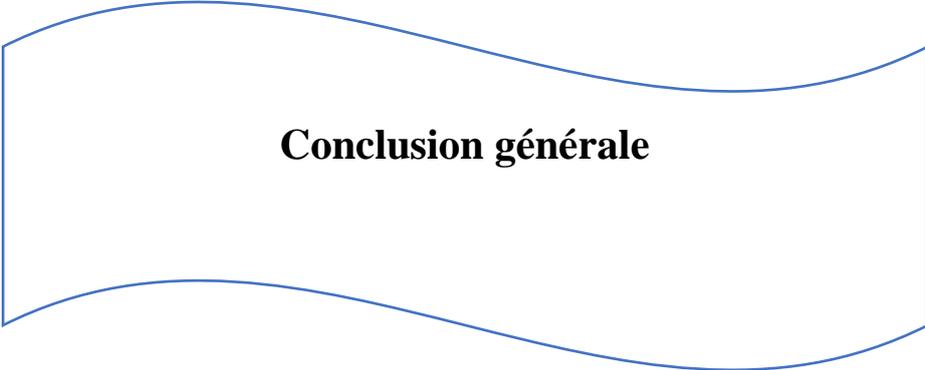
« Il existe un impact des conditions de travail sur la prévention des risques au travail chez les salariés de secteur industriel ».

D'après notre résultat obtenu sur le terrain, revenue au tableau N° (23) de la troisième hypothèse de risques liées à la santé mentale au travail, nous avons constaté à travers les résultats présentés dans le tableau précédent que toutes les valeurs X^2 pour toutes les questions N° (18,19,20 et 21) sont supérieures, au degré de liberté 1, et au niveau de signification (0,001) est supérieur aux valeurs de khi-deux tabulée, et ceci à l'exception de la question

N° (22) nous avons constaté qu'ils ne sont pas significatifs puisque le revenant de tableau N° (23) est inférieure à la valeur calculée.

Donc on dit que cette hypothèse est confirmée.

Les moyens de prévention des risques au travail au sein de l'entreprise SARL VERY NET favorable, car ils exigent les journées de sensibilisation sur les risques professionnels, comme ils bénéficient des formations en matière d'hygiène et sécurité, notamment l'utilisation des moyens de prévention tels que les gants, la tenue, les casques, les lunettes, protège d'oreille, chausseurs de sécurité, ils fournissent les issues de secours, interdits les salariés de remettre les cigarettes dans la zone de la production pour éviter tout apte au danger notamment les incendies, mettez les anti bruit en accédant à la zone de production.



Conclusion générale

Conclusion générale :

Après notre étude qui a été réalisée au sein de l'Entreprise VERY NET SARL qui porte sur le thème « L'impact des conditions de travail sur les risques et l'atteinte à la santé chez les salariés de secteur industriel » de la zone industrielle D'Akbou, nous arrivons à vérifier nos hypothèses.

Mettre en évidence les bonnes conditions de travail suppose un rôle très important pour la prévention et la sécurité de la santé des salariés, une mauvaise condition peut déstabiliser et diminuer son effort, son rendement, notamment ils s'influencent à sa santé physique et mentale si elles ne sont pas prises en compte, automatiquement l'organisme meurt, de même que la santé n'est pas seulement l'absence de maladies avérées, mais aussi d'autres composants qui influencent sur ce dernier.

Les dirigeants doivent impliquer leurs salariés dans les bonnes conditions, fournir les moyens de prévention tel que ; les issues de secours, mettez des anti-bruit en accédant à la zone de production, mettez les gants, les casques etc...

Sur le plan des risques et l'atteinte à la santé des salariés de secteur industriel au sein de l'entreprise SARL VERY NET on peut conclure comme suit : l'impact des conditions de travail des salariés est favorable pour l'atteinte à la santé.

On constate d'après notre recherche que le fait de travailler dans les mauvaises conditions, stress, la charge de travail, les maladies professionnelles, manque des moyens de prévention mènent à la perturbation.

Pour finir, nous dirons que nos hypothèses secondaires sont confirmées ce qui nous permet de juger que notre hypothèse générale est confirmée.

Recommandation :

- Il faut avoir un médecin au travail dans l'entreprise.
- Assurer le maximum de sécurité aux travailleurs.

Conclusion générale

- donner une autonomie pour les salariés.
- construire un département en matière d'hygiène et de sécurité.
- prendre en considération les moyens de prévention en manière de l'amélioration.
- trouver d'autre moyens pour éliminer le déplacement des charges lourds.
- Donner une occasion pour les salariés de réunir avec le responsable pour décussuter et changer les problèmes au sien de l'entrepris.

Liste bibliographique :

Les ouvrages :

1/ Anselme Bruno et Albasini, François, les risques professionnels, 1^{ère} édition, Nathan 1994. P146.

2/ David Alis, Marc Dumas, **risques et souffrance au travail**, Paris, 2014 P 51.

3/ Jean Pierre July, **évaluer les risques professionnels**, Afroun, France, 2003.

4/ Jean Luc, Charron Jean, Luc et Separi, **organisation et gestion de l'entreprise**, 3^{ème} édition Dunod, Paris, 2004, p235, 236.

5/ Herz, Jean Michel, **théories de l'organisation**, 2^{-ème} édition, Paris, 2000.

6/ Michel Gollac, Serge Volkoff, Loup Wolff, les **conditions de travail**, Paris, 2007, p09.

7/ Michel Gollac, Serge Volkoff, Loup Wolff, les **conditions de travail**, Paris, 2007, p032.

8/ Maurice Angers, **initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**. Edition Casbah, 1997, Alger. P102.

9/ Nichan Mary, **risques professionnelles**, 2^{-ème} édition Dunard, Paris, 2003, p91.

10/ Ganginhen Georges, **santé concepts et questions philosophiques**, édition Sable. Pin Balen 1990.

11/ Gay Rousting, **le travail autrement**, édition Bordas, Paris, 1982. p66.

12/ Robert Alis, **équipement régionale**, Jacques Charbonneau, mars 1993, p55.

Les sites internet :

1/ <http://www.edition.aissort.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail.st>. consultée le 24 juin 2022.

2/ <http://lycee-marc-bloch.spip.oc-roumen.fr/IMG/doc/shap.3-synthese.doc>.

3/ <http://www.actupparis.org/ruprique.125.html>.

4/ www.anact.fr/web/reseau-anact/mission.

5/ <http://journal.open.edition.org>.

6/ www.inrs.fr/publicatio/ed6012.hitm.

Les dictionnaires :

1/ Aliane Bronou, **Dictionnaire économiques et science sociales**, édition ellipses, Paris,2005, p 415.

2/ Aliane Bronou, **Dictionnaire économiques et science sociales**, édition ellipses, Paris,2005, p 101.

