

Université Abderrahmane Mira-Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociale
Département de psychologie et d'orthophonie



Mémoire de fin de cycle

L'intitulé :

**Le rôle d'aménagement de l'environnement et les aides techniques
dans la promotion de la santé au travail**

Terrain pratique : SARL NOMADE « AYRIS »

En vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie

Option : psychologie du travail et des organisations et GRS

Réalisé par :

- M^{elle} IDRI Nieme

- M^{elle} IBRAHIM Fatma

Encadré par :

Mr: CHALAL Mokhtar

Année universitaire : 2021/2022

Remerciements

Tout d'abord, nous tenons à remercier Dieu le tout puissant, qui nous a donné la force et le courage d'accomplir ce modeste travail.

Nous tenons ensuite à remercier infiniment et ardemment notre directeur de recherche Mr CHALLAL MOKHTAR pour son aide, son soutien, ses précieux conseils et sa patience.

Nous tenons aussi à remercier nos précieux parents, frères et sœurs pour leur encouragement, et leurs soutiens.

Je remercie également tous les salariées de l'Entreprise Qui m'a fait soutenu l'or de nos stage MADAME SLIMNI SABRINA ET MOZEMOZE MEZIANE²

Je remercie profondément mes chers Enseignants Qui m'ont Fait acquérir des connaissances vastes durant mes études

Et a tous les professeurs qui nous ont enseignées et qui par leurs compétence nous ont soutenu dans la poursuite de nos études.

En fin nous tenons à remercier vivement toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

IDRI & IBRAHIM

Dédicace

Je dédie ce modeste travail

A mes parents, mon père et ma mère qui m'ont tellement soutenu et

Qui m'ont toujours souhaité le bien.

A mon frère Sofiane et à mes sœurs Kahina, Amel et Wassila qui m'ont

Toujours encouragé.

A mes amies Siham, Kamilia, Zouina, Katia et Farida et

à mon mari Kamel et surtout ma belle-famille qui m'ont

Toujours aidé.

A toute ma famille et à tous ceux qui me connaissent.

Fatma

Dédicace

« Avec un Cœur débordant de joie et de sensation J'ai un grand plaisir de dédier ce modeste travail A tous ceux qui m'ont été une source d'inspiration et de volonté, pour leurs Sacrifices et encouragements durant toute la période de mes études ; J'ai toujours pensé à faire ou offrir quelque chose à mes parents en signe de Reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fourni comme efforts, rien que pour me voir Réussir.

Voilà, l'occasion est alors venue aujourd'hui. A ceux qui m'ont donné la vie, symbole de beauté, et de fierté, de sagesse et de Patience. A ceux qui sont la source de mon inspiration et de mon courage, à qui je Dois de l'amour et de la reconnaissance ».

- ❖ A mes très chers parents*
- ❖ A mon unique, adorable frère « DANY »*
- ❖ A mes très chers sœurs « SYLIA » et « DOUDA »*
- ❖ A mon cher mari « YACINE » qui a toujours été là pour moi.*
- ❖ A mes beaux-parents qui m'en toujours soutenu*
- ❖ A mes chers belles-sœurs « SINIA » et « RANIA » sans oublier ma cher « TATA FOUZIA »*
- ❖ A toute ma famille + cousins et cousines plus précisément « CAMI »*
- ❖ A tous mes amis (es) : FARIDA, REDA, MASSI*

Enfin à toutes personnes qui me connaissent et me sont chers Partout dans le monde et qu'elles me pardonnent celles que j'ai Oublié ici.

La liste d'abréviations :

Acronyme	Signification
SSTI	Un service de santé au travail interentreprises
ASST	L'assistant de service de santé travail
IPRP	Intervenant en prévention des risques
LMX	Leader- Membre Exchange
TMX	Team- Membre Exchange
PME	Les petits et moyenne de l'Entreprise
DAF	Direction Administrative et financière
DET	Directeurs de l'environnement de travail
IRP	Instances représentation du personnel
GRH	Gestion de ressources humaines
RH	Ressources Humaines
QVT	La qualité de vie au travail
SARL	Société à responsabilité limité
TMS	Trouble musculo-squelettiques
RPS	Risque psychosociaux

La liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	La répartition de la population d'étude selon le genre	
02	La répartition de la population d'étude selon les catégories d'âge	
03	La répartition de la population d'étude selon les niveaux d'instruction	
04	La répartition de la population d'étude selon la catégorie professionnelle	
05	La répartition de la population d'étude selon l'expérience	
06	Statistique descriptive des données de l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle dans la promotion de la santé au travail.	
07	les coefficients de l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle dans la promotion de la santé au travail.	
08	représente la variance de l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle dans la promotion de la santé au travail.	
09	statistique descriptive des variables de l'aménagement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.	
10	représente les coefficients de l'aménagement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.	
11	représente la variance de l'aménagement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.	
12	statistique descriptive des variables des aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.	
13	les coefficients aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail	
14	représente la variance des aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail	

Sommaire

La liste d'abréviations

La liste des tableaux

Sommaire

Introduction	1
Chapitre I.....	3
Cadre méthodologique de la recherche.....	3
Préambule :.....	5
1-1-La problématique :.....	5
1-2-Les hypothèses :.....	7
3-Les raisons du choix du thème :.....	8
4-Les objectifs du choix du thème :	8
5-Définition des mots clé :	8
5-1-Définition théorique :.....	8
5-2-Definition opérationnelle :	9
6-Les études antérieures :.....	9
6-1-Etude antérieure sur l'aménagement de l'environnement de travail :	9
6-2-Etude antérieure sur la santé au travail :.....	11
Résumé :.....	13
Partie théorique	14
Chapitre II	15
L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques	15
Préambule :.....	17
2-1-définition de l'environnement :.....	17
2-2-Les caractéristiques de l'environnement :	17
2-3-Les types (états) de l'environnement :.....	17
2-4-les niveaux d'études d'environnement :.....	18
2-4-1-L'environnement interne :	18
2-4-2-L'environnement externe :.....	19
2-4-5-Les formes juridiques des entreprises :.....	19
2-6-l'analyse de l'environnement par l'entreprise :.....	22
2-6-1 démarches de surveillance de l'environnement	22
2-6-2 Attitudes des entreprises vis-à-vis de l'environnement	22

2-7-Les composantes de l'environnement de travail :	23
2-8-QUEL EST LE PÉRIMÈTRE DE RESPONSABILITÉS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ?.....	23
2-9-Comment se situe l'environnement de travail dans l'entreprise ?.....	24
2-10-Favoriser un bon environnement de travail :	24
2-10-1-Commencez par optimiser la qualité de l'environnement de travail	24
2-10-2-Créez un environnement social sain :	25
2-10-3-Faites des choix santé :	26
2-11-Avantages d'un bon environnement de travail :.....	27
2-12-L'intervention ergonomique :.....	27
2-13-Les aides techniques :	28
1-L'organisation du travail en équipe.....	28
2-Le travail à temps complet et à temps partiel.....	29
3-Le climat de lieu de travail :.....	29
4-La discrimination :	29
5-ergonomie de poste de travail (créez des postes de travail adaptés) :.....	29
Chapitre III	31
La santé au travail.....	31
Préambule :.....	33
3-1-Définition de la santé au travail :.....	33
3-2- Les objectifs de la santé au travail :.....	33
3-3- Les différents points de vue sur la confrontation entre le travail et la santé :	34
3-4- Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail :.....	35
3-4-1-La santé au travail telle qu'elle est perçue actuellement	36
3-4-2-La santé au travail dans ses vraies dimensions :.....	36
3-4-3-Un étonnant paradoxe :.....	37
3-4-4- les tendances générales :.....	38
1-les dérives éthiques :	38
2-l'augmentation des inégalités sociales et l'insécurité quant à son emploi :	38
3-Laugmentation des risques psychosociaux :	39
3-5- Les services de santé au travail :.....	39
3-6- définition des RPS :.....	40
3-6-1-Les modèle des RPS :	40
3-6-1-1-le modèle « demande-autonomie au travail » (Karasek).....	40

3-6-1-2 : le modèle « déséquilibre : effort/récompense » (siegrist) :	41
3-6-2- Les risques psychosociaux :	42
3-7- La gestion de la santé et de la sécurité au travail :	42
3-7-1-La Loi sur la santé et la sécurité du travail :	42
3-7-2-Les droits et les obligations légales :	43
3-8-les atteintes à la santé au travail :	44
3-9-Comment gérer les enjeux de santé au travail ?	46
1-DÉVELOPPER LES SAVOIR-FAIRE DE PRUDENCE	46
2- Distinguer difficultés ordinaires et situations préoccupantes	46
3- Vieller au lien entre conditions d'emploi et santé :	47
4- aménager les conditions de travail :	47
3-10- Les outils de mesure de la santé au travail :	48
Résumé :	48
Partie Pratique	49
CHAPITRE IV :	50
Présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain	50
Préambule :	52
4-Présentation de l'organisme d'accueil :	52
4-1-Information générale :	52
4-2-historique :	52
4-3 : situation géographique :	53
4-4-l'objectif de la SARL NOMADE :	53
4-2-Méthodologie du terrain :	53
4-2-1-La méthode de la recherche utilisé :	53
4-2-2-La pré-enquête :	54
4-2-3-La technique utilisée :	54
1-L'échelle :	55
2-Présentation du l'échelle :	55
4-2-4-les techniques d'analyse des données :	56
4-2-5-La population d'étude :	56
4-4-6-L'échantillon :	56
Résumé :	60
CHAPITRE V	62

Analyse des données et interprétation des résultats	62
Préambule :.....	64
Résumé :.....	72
Conclusion.....	73
La liste bibliographique.....	75
Annexes	78

Introduction

Introduction

La relation entre santé et environnement a été en compte depuis de nombreuses années par des disciplines très diverses (biologie, médecine, toxicologie, épidémiologie...) pour identifier et évaluer l'impact d'un certain nombre de composants biochimiques présents dans l'environnement sur l'organisme humain.

Aujourd'hui, en raison des profonds bouleversements provoqués par les mutations technologiques sur l'environnement naturel et humain, une attention croissante est portée sur l'importance et le rôle des risques environnementaux sur la santé humaine. Dans cette perspective, les études ont bien mis en évidence que la qualité biologique, physique et psychosociale d'un environnement était un des facteurs déterminants dans l'état de santé des individus. Si les recherches scientifiques dans les domaines médicaux et biochimiques ont surtout dégagé les correspondances strictes, basées sur une relation causale entre une substance ou un facteur environnemental et un trouble de la santé, les relations santé-environnement sont en réalité très complexes et souvent difficiles à établir.

Dans notre présente étude en psychologie de travail l'environnement est défini comme l'ensemble des éléments matériels et humains qui sont susceptibles d'influencer un travailleur dans ces tâches par ailleurs, l'environnement de travail prend en compte divers éléments tels que : les horaires de travail, les conditions de sécurité et d'hygiène...

Donc, La santé ne se limite pas aux soins médicaux, à l'institution médicale et aux professionnels de soins, mais concerne également l'organisation sociale, la division du travail, les rapports sociaux, les politiques et les moyens mis en place dans la société considérée. En d'autres termes, étudier la santé, c'est prendre en compte tout à la fois les politiques (de protection sociale mais aussi d'emploi, d'éducation et de soins, la médecine n'étant qu'un élément d'une division sociale du travail de plus en plus complexe dans nos sociétés industrialisées et développées), les conditions de vie, les valeurs et les normes de cette société. La santé est donc un enjeu des politiques publiques dans leur ensemble qu'il s'agisse des politiques agricoles, de l'emploi, du logement ou de l'éducation. Toutefois, les rapports entre santé, médecine, environnement et vulnérabilité individuelle se sont beaucoup transformés.

La question doit être placée dans un cadre épistémologique qui appréhende d'une part la multifactorialité des causes environnementales ainsi que leur système d'interdépendance, et d'autre part la variabilité des réactions individuelles liées aux caractéristiques non seulement physiques mais également psychosociales de l'environnement. Dans cette

Introduction

perspective, la psychologie de la santé pose un nouveau regard sur les interactions entre santé et environnement.

Notre thème est intitulé, de rôle du l'aménagement de l'environnement et les aides techniques dans la préservation de la santé des personnes au travail, cependant ; pour élaborer une étude de ce thème on est sensé de tracer un plan de travail convenable.

- Le premier chapitre : consacré au cadre méthodologique de la recherche dont il illustré les raisons de choix du thème et objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts et les études antérieures.
- Le deuxième chapitre : consacré l'environnement au travail dont il illustré la définition de l'environnement et ces caractéristiques, et les types, les niveaux d'études, l'analyse de l'environnement, et ces composantes, et quel est le périmètre de responsabilité de l'environnement de travail dans l'Enterprise, et favoriser un bon environnement de travail et son l'intervention ergonomique.
- Troisième chapitre : consacré la santé au travail dont il illustré les définitions de la santé et ces objectifs et les déférente points de vue sur la confrontation entre la santé et le travail, les dimensions insoupçonnées de la santé au travail et ces services, et la définition des risques psychosociaux et ces modèles, et la gestion de la santé et de la sécurité au travail et les atteintes à la santé liées au travail, et comment gérer les enjeux de santé au travail et aussi les outils de mesures.
- Quatrième chapitre : est consacré à la présentation de l'Enterprise en générale, et à la méthodologie de terrain comme la technique utilisé, la population d'étude.
- Cinquième chapitre : présente l'analyse des données et l'interprétation des résultats de l'enquête réaliser sur le terrain par rapport au dysfonctionnement majeur de l'Enterprise et la description d'un poste de travail d'un responsable des méthodes au sein de l'Enterprise SARL NOMADE « ayris ».

En fin les résultats d'études qui définissent les informations recueillies et la vérification des hypothèses, ainsi la conclusion, la liste bibliographique en dernier les annexes.

Chapitre I

Cadre métrologique de la recherche

CHAPITRE 1 : Cadre méthodologie de la recherche

Préambule

1-1 La problématique

1-2 Les hypothèse

1-3 Les raison du choix du thème

1-4 Les objectifs du choix du thème

1-5 Les définition des concepts clés

1-6 : Les études antérieures

Préambule :

La recherche scientifique regroupe tout un ensemble de procédures aidant tout chercheur à répondre aux questions qu'il se pose, c'est une démarche rationnelle qui va lui permettre d'examiner le problème à résoudre, d'obtenir des réponses et d'acquérir de nouvelles connaissances. Il est important que le chercheur ait recours à certaines étapes méthodologiques afin de finir son phénomène à l'étude, de formuler ses hypothèses et d'apporter des solutions au problème étudié.

1-1-La problématique :

En situation de travail l'individu est sans cesse confronter à une multitude de situation difficile, surtout c'est son environnement de travail n'est pas bon , c'est-à-dire que les conditions de travail sont mauvais , l'entreprise ne fournit pas les équipements nécessaire a la sécurité et que la relation entre le salarié et ses collègues de travail ainsi que la hiérarchie est pas bonne , ce qui risque de nuire a la santé des personnes au travail , notamment il peut souffrir des troubles psychologiques suivants , stress , anxiété , angoisse et dépression dans n'importe quelle discipline au domaine de travail.

Cependant il existe plusieurs études antérieures qui montrent le rôle de l'aménagement de l'environnement du travail et les aides techniques dans la promotion de la santé au travail.

La conception de l'environnement de travail varie énormément dans la littérature scientifique. Les dimensions que nous avons choisies afin de le circonscrire sont les caractéristiques de l'emploi, la communication managériale et la perception du soutien organisationnel. Le choix de ces dimensions repose sur cinq critères : leur alignement sur trois facettes organisationnelles, leur présence quotidienne, leur inclusion dans le processus de socialisation, leur alignement sur des pratiques concrètes de gestion des ressources humaines et leur lien significatif en tant qu'antécédent de l'engagement organisationnel.

Selon une recherche fais La sélection de nos trois dimensions se base d'abord sur la nécessité de rejoindre trois facettes de l'environnement de travail. Celles-ci sont la nature du travail, le superviseur et l'organisation dans son ensemble. D'abord, les tâches représentent la raison d'être de la présence du travailleur au sein de l'entreprise. Pour cette raison, les caractéristiques de l'emploi visent à coup sûr les éléments qui le touchent le plus directement. Ensuite, le superviseur est un intermédiaire qui œuvre dans le but que les directives

occupationnelles soient dûment remplies (Vuuren et al., 2007). La communication managériale s'applique précisément aux contextes d'exécution des fonctions du superviseur. Enfin, l'organisation est 14 responsables de la majeure partie des traitements que l'on réserve aux employés étant donné son droit de gérance. La perception du soutien organisationnel offrira un indice représentatif des efforts positifs déployés dans ce sens par l'organisation afin de soutenir sa main-d'œuvre.

A cet effet il est important de penser à aménager l'environnement de travail vu que L'aménagement de l'espace du travail sera comme une infrastructure incontournable pour favoriser la circulation de l'information. Par le fait même d'améliorer cette circulation, le travail les 'knowledge workers' sera facilité, ce qui contribue à la satisfaction des employés au sujet de leur espace de travail ; mais, pour que ce gain de productivité soit présent à plus long terme, il importe de tenir compte des autres dimensions du travail et d'adapter l'espace aux autres activités qu'il implique (Becker, 2007). C'est pourquoi les spécialistes de ce domaine d'activité recommandent souvent un aménagement mixte des espaces (locaux ouverts organisés par équipe de travail, tout en réservant des espaces fermés disponibles pour le travail nécessitant plus de concentration, tout en implantant également plusieurs espaces informels pour favoriser, par exemple, les interactions plus spontanées (Becker, 2004).

Selon une étude (Américaine) nous a permis de confirmer le fait que la notion d'espace de travail n'est pas sans lien avec des caractéristiques telles que l'implication, la satisfaction, la motivation ou la performance (pour n'en citer que quelques-unes), même si la nature de ces liens est encore controversée. Quant aux conséquences, les nombreux résultats analysés nous ont permis de nous éclairer sur la nature de celles-ci, mais aussi sur la difficulté à les mesurer. Nous avons notamment pris conscience que, de par l'aspect multifactoriel des espaces de travail et des salariés qui les occupent, il est très difficile d'isoler les conséquences de la seule notion d'espace de travail sur ses utilisateurs, et par ricochet, sur la performance de l'entreprise.

A côté de l'aménagement il y'a des aides techniques qui sont importants pour atteindre plusieurs objectifs dans les organisation et ils permettent aux personnes de vivre dignement, en bonne santé, d'être productives et indépendantes, de se former et de prendre part au marché du travail et à la vie civique. Ces aides réduisent également la nécessité de recourir à des services sanitaires et d'accompagnement formels, à des soins de longue durée et au travail des aidants. En l'absence d'aides techniques, les personnes sont souvent exclues et condamnées à

l'isolement, ce qui aggrave encore les répercussions de la maladie sur la personne, sa famille et la société. , ainsi que La santé ne se limite pas aux soins médicaux, à l'institution médicale et aux professionnels de soins, mais concerne également l'organisation sociale, la division du travail, les rapports sociaux, les politiques et les moyens mis en place dans la société considérée. En d'autres termes, étudier la santé, c'est prendre en compte tout à la fois les politiques (de protection sociale mais aussi d'emploi, d'éducation et de soins, la médecine n'étant qu'un élément d'une division sociale du travail de plus en plus complexe dans nos sociétés industrialisées et développées), les conditions de vie, les valeurs et les normes de cette société. La santé est donc un enjeu des politiques publiques dans leur ensemble qu'il s'agisse des politiques agricoles, de l'emploi, du logement ou de l'éducation. Toutefois, les rapports entre santé, médecine, environnement et vulnérabilité individuelle se sont beaucoup transformés.

Pour mieux approfondir notre recherche sur le rôle de l'aménagement de l'environnement et les aides techniques sur la préservation de santé des personnes au travail, nous allons essayer d'élaborer notre questions principale dont lesquelles nous tentons de trouver une réponse.

Est-ce que l'aménagement de l'environnement et les aides techniques ont un rôle dans la promotion de la santé au travail ?

1-2-Les hypothèses :

Toute les recherche scientifiques suppose une ou plusieurs hypothèse qui sont selon MAURICE Angers, le vocable hypothèse prend le sens d'un « énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ... » (MAURICE Angers ; initiation pratique à méthodologie des sciences humaines ; édition casbah, 1997, Alger, p157.)

Hypothèse principale :

-L'aménagement de l'environnement et les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Hypothèses secondaires :

-L'aménagement de l'environnement a un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

- les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

3-Les raisons du choix du thème :

Les raisons essentielles qui m'ont motivé à choisir ce thème qui est le rôle de l'aménagement de l'environnement et les aides techniques dans la promotion de la santé des personnes au travail sont :

Ce thème de recherche attire notre attention surtout à propos de voir :

- analyser les mesures d'hygiène et sécurité.
- approfondir les connaissances concernant l'aménagement de l'environnement sur la santé des personnes au travail.
- déterminer les aides techniques pour l'amélioration de la santé des personnes au travail.
- découvrir la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise.

4-Les objectifs du choix du thème :

Chaque recherche vise à des objectifs à atteindre dans le bon sens. A travers notre étude, nous voulons réaliser les objectifs suivants :

- Evaluer le rôle d'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques dans la promotion de la santé au travail
- Evaluer le rôle d'aménagement de l'environnement de travail dans la promotion de la santé au travail.
- Evaluer le rôle d'effet des aides techniques sur la promotion de la santé au travail.

5-Définition des mots clé :

5-1-Définition théorique :

-L'aménagement de l'environnement de travail : vu comme une infrastructure incontournable pour favoriser la circulation de l'information. Par le fait d'améliorer cette circulation, le travail sera facilité, ce qui contribuera à la satisfaction des employés au sujet de leur espace de travail ; mais pour que ce gain de productivité soit présent à plus long terme, il importe de tenir compte des autres dimensions du travail et d'adapter l'espace aux autres activités qu'il implique. (Becker, 2007, p42)

-Les aides techniques : permettent aux personnes de vivre dignement, en bonne santé, d'être productives et indépendantes, de se former et de prendre part au marché du travail et à la vie civique. Ces aides réduisent également la nécessité de recourir à des services sanitaires et d'accompagnement formels, à des soins de longue durée et au travail des aidants. (site internet, OMS, 19mai2022, à 10h).

-La santé au travail : est une notion fluctuante et relative selon les époques, les risques encourus de l'environnement culturel. Ainsi peut être proposée une approche plus dynamique encore que celle de l'organisation mondiale de la santé, est qui permet à l'individu de fonctionner aussi efficacement et aussi longtemps que possible. (Claude, 2007, p153).

5-2-Definition opérationnelle :

-La santé au travail : la santé fait appel à des procédures d'analyse de risque nécessitant des compétences particulières : hygiène, médecine, ergonomie.... Par ailleurs, ces risques santé ont pris ces dernières années à juste titre une importance majeure.

-L'aménagement de l'environnement : est un système qui permet à certaines entreprises de moduler le temps de travail des salariés selon la charge de travail. Ce droit concerne les secteurs d'activité qui alternent entre des périodes de forte activité et d'autres plus modérées.

-Les aides techniques : contribuer à maintenir ou améliorer l'autonomie de la personne pour une ou plusieurs activités et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour faciliter l'intervention des aidants qui accompagnent la personne et assurer la sécurité.

6-Les études antérieures :

6-1-Etude antérieure sur l'aménagement de l'environnement de travail :

Les espaces sont donc vus comme des éléments permettant, en les intégrant à l'analyse de l'activité de travail, de rendre celle-ci plus efficace en soutenant l'exécution des tâches (Lautier, 1999). En conséquence, on note deux orientations que se donne l'ergonomie, soit, d'abord celle d'optimiser l'aisance et le confort des humains dans leurs interactions avec des outils ou des machines ; mais aussi, l'ergonomie se donne-t-elle la mission de contribuer à la performance de ces interactions et, par ce fait, des systèmes et des organisations. Il s'agit donc de tenter de trouver un compromis entre les objectifs de l'organisation et les besoins de l'opérateur à son poste de travail (Gaudart et Falzon, 2012). Cette approche mettant l'accent sur l'interaction entre le travailleur et son outil fait porter davantage l'analyse au niveau du poste de travail. Ainsi, en ce qui concerne le travail informatisé, l'ergonomie s'intéresse à l'élaboration du poste de travail (hauteur de l'écran, position assise, etc.) et à la manière dont l'environnement peut, dans son ensemble, améliorer les conditions des postes individuels (éclairage, température ambiante, bruit, etc.).

Par contre, il est à noter qu'une certaine subdivision de l'ergonomie intègre l'organisation du travail dans ses analyses de l'activité de travail, ceci a pour conséquence d'introduire une vision plus macroscopique de l'interface humain/machine. Cette optique fait son apparition

lorsque les ergonomes se sont Intéressés au facteur du vieillissement sur l'activité de travail ; elle se développe Ensuite, lorsqu'ils abordent les risques psychosociaux (RPS), particulièrement les Troubles musculo-squelettiques (TMS). L'analyse des RPS a participé à la prise en compte du travail sous un autre angle, soit celui des conséquences de son organisation sur la consistance de l'activité (Gaudart et Falzon, 2012)

Selon La recherche en écologie organisationnelle considère les espaces de travail comme étant des éléments structurels des organisations. Il s'agit d'étudier ceux-ci en fonction des buts de l'organisation et des stratégies à employer, tout en tenant compte de la satisfaction des employés (Becker, 2004). L'approche en écologie organisationnelle met l'accent sur la satisfaction des employés en postulant un lien de causalité -jamais réellement démontré-- entre la satisfaction des salariés et leur productivité (Vischer 2005 ; Vischer 2007). En ce sens, elle se trouve à ressembler à la psychologie industrielle. Dans cette perspective, un espace de travail doit être conçu de manière à correspondre aux types d'organisation et d'activité du travail. L'adaptation de l'aménagement à l'activité qui s'y passe rend le travail nécessairement efficace et donc entraîne une augmentation de satisfaction des salariés, puisque l'on évite les anomalies que peut entraîner un décalage entre le travail et un espace mal adapté (Becker, 2004). Il s'agit donc d'une spécialité qui se situe entre la psychologie environnementale et les sciences administratives et qui fait reconnaître l'espace comme une matière malléable, qu'il faut adapter selon le type d'entreprise et d'activité de travail, afin d'améliorer la productivité et la qualité de vie des travailleurs (Becker et Sims, 2007).

La recherche de satisfaction des employés est légitimée auprès des organisations (plusieurs ouvrages d'écologie organisationnelle s'adressent aux directions d'entreprise et aux espaces planeurs) par le rôle primordial qu'elle jouerait dans le gain de productivité. Dans cette perspective, la satisfaction et le confort sont davantage compris comme le résultat d'une recherche d'une consonance entre l'aménagement spatial et le type d'organisation du travail que celui-ci va soutenir que d'une simple question de confort physique (Becker, 2007). Il s'agit de trouver un type d'aménagement spatial pensé en fonction des besoins l'activité de travail et de son organisation. La satisfaction des employés est donc un but pertinent, en ce sens que celle-ci implique une organisation de l'espace efficace pour l'exécution des tâches.

Selon la perspective ergonomique Les espaces sont donc vus comme des éléments permettant, en les intégrant à l'analyse de l'activité de travail, de rendre celle-ci plus efficace en soutenant l'exécution des tâches (Lautier, 1999). En conséquence, on note deux

orientations que se donne l'ergonomie, soit, d'abord celle d'optimiser l'aisance et le confort des

Humains dans leurs interactions avec des outils ou des machines ; mais aussi, l'ergonomie se donne-t-elle la mission de contribuer à la performance de ces interactions et, par ce fait, des systèmes et des organisations. Il s'agit donc de tenter de trouver un compromis entre les objectifs de l'organisation et les besoins de

L'opérateur à son poste de travail (Gaudart et Falzon, 2012). Cette approche mettant l'accent sur l'interaction entre le travailleur et son outil fait porter davantage l'analyse au niveau du poste de travail. Ainsi, en ce qui concerne le travail informatisé, l'ergonomie s'intéresse à l'élaboration du poste de travail (hauteur de l'écran, position assise, etc.) Et à la manière dont l'environnement peut, dans son ensemble, améliorer les conditions des postes individuels (éclairage, température ambiante, bruit, etc.).

Par contre, il est à noter qu'une certaine subdivision de l'ergonomie intègre l'organisation du travail dans ses analyses de l'activité de travail, ceci a pour conséquence d'introduire une vision plus macroscopique de l'interface humain/machine. Cette optique fait son apparition lorsque les ergonomes se sont intéressés au facteur du vieillissement sur l'activité de travail ; elle se développe ensuite, lorsqu'ils abordent les risques psychosociaux (RPS), particulièrement les troubles musculo-squelettiques (TMS). L'analyse des RPS a participé à la prise en compte du travail sous un autre angle, soit celui des conséquences de son organisation sur la consistance de l'activité (Gaudart et Falzon, 2012).

6-2-Etude antérieure sur la santé au travail :

Jean-Pierre Limousin (2010) :

La santé et la sécurité au travail sont une des préoccupations constantes des chefs d'entreprise. Les résultats en ce domaine en portent témoignage et ils permettent des avancées nouvelles. Aujourd'hui la jurisprudence met l'accent sur une obligation de sécurité et de santé de résultat de l'employeur, plaçant la santé et la sécurité au travail au cœur des démarches de responsabilité sociétale de l'entreprise. La santé et la sécurité au travail sont au carrefour d'exigence multiple à prendre en compte :

-humaines : évolution des risques, formulation des personnels

-organisationnelles : responsabilité, délégation de pouvoir

Technique : respect de régler et les normes, conception des lieux de travail et ergonomie

La santé et la sécurité au travail sont l'affaire de tous. Si la démarche doit être impulsée par les dirigeants, gérée au plus haut niveau, l'implication des travailleurs et leurs représentations et tout aussi indispensables. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration des mesures que pour la mise en œuvre effective. (Limouysins, 2010, p01)

Gibert et Savoie (2007) :

La santé au travail comme « la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles », En postulant que le bien-être, la détresse au travail et l'équipement professionnel sont des indicateurs de la santé psychologique au travail, il semble fondé au regard de travaux récents (comme l'ont fait Boudrias et al, 2011 ; Bouterfas & Desrumaux, 2013, Forest et al, 2010 ; Gahné et Forest, 2008 ; Guillet et al, 2013 ; et Iaguardia et Ryan, 2000) d'étudier la satisfaction des besoins fondamentaux en tant que variable médiatrice entre la justice organisationnelle, la résilience, la charge émotionnelle, la charge psychologique, le soutien des collègues, le soutien hiérarchique et le bien-être au travail, la détresse psychologique au travail et l'épuisement professionnel. Pour Boudrias et al. (2011), la santé psychologique au travail est appréhendée comme un construit bipolaire, c'est-à-dire incluant l'absence de symptôme négatif et la présence d'élément positif comme le préconisent les auteurs précédemment cités. En outre la santé psychologique au travail. Est un système dynamique intégrant des inducteurs organisationnels, psychosociaux et individuels. Dans leur étude, les auteurs constatent que les ressources psychosociales et organisationnelles (climat de justice organisationnelle) ainsi que les ressources individuelles (optimisme et résilience) peuvent avoir une influence positive sur la santé psychologique au travail. À l'inverse des exigences du travail peuvent avoir un effet de ces trois facteurs (organisationnelles, psychosociaux et individuels) sur la santé psychologique au travail et proposé un modèle explicatif, Une étude de Leroy, Desrumaux, Moundjiegout et la pointe (2014) a permis de mesurer simultanément le bien-être subjectif et le burnout des cadres. Les auteurs ont testé les liens entre d'une part, la charge psychologique, l'attitude décisionnelle, la justice organisationnelle ainsi que les facteurs de personnalité et l'estime de soi et d'autre part le bien-être subjectif et le burnout en mesurant l'effet médiateur de la satisfaction des besoins psychologiques, les données issues d'un questionnaire soumis auprès de 163 cadres ont mis

CHAPITRE 1 : Cadre méthodologie de la recherche

en évidences des liens significatifs entre les inducteurs liés ai travail et le burnout, entre l'estime de soi, le névrosisme, l'agréabilité et le burnout, entre l'insatisfaction du besoin d'affiliation et le burnout.

Résumé :

Dans ce chapitre on a parlé sur les raisons et les objectifs de la recherche scientifique puis on a présenté notre problématique et nos hypothèse ainsi la définition des mots clé et on a donné quelque études antérieurs sur les variables .

Partie théorique

Chapitre II

L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

CHAPITRE 2 :L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

Préambule

2-1 Définition de l'environnement

2-2 les caractéristiques de l'environnement

2-3 Les types de l'environnement

2-4 Les niveaux d'études de l'environnement

2-4-1 : Environnement interne

2-4-2 Environnement externe

2-5-les formes juridiques de l'entreprise

2-6 L'analyse de l'environnement

2-7 : Les composants de l'environnement

2-8 : Quel est le périmètre de responsabilités de l'environnement

2-9-comment se situer l'environnement de travail dans l'entreprise

2-10 : Favoriser un bon environnement de travail

2-11 : Avantage d'un bon environnement du travail

2-12 :L'environnement ergonomique de travail

2-13 : Les aides techniques de la préservation dans l'entreprise

Préambule :

Le risque environnemental désigne un facteur de l'environnement qui dans des conditions déterminées, représente la possibilité d'un danger pour la santé. Comme on la observé. Il s'agit d'un indicateur, c'est-à-dire de la possibilité qu'il provoque des châtiments particuliers sur la probabilité qu'un danger se produise et la gravité de ses effets. Le concept de risque est au cœur de la compréhension des liens que l'on peut établir entre les facteurs environnementaux et les problèmes de santé.

2-1-defintion de l'environnement :

Selon Louise Lemise, G, « Les changements environnementaux risquent d'avoir d'importantes répercussions sur de nombreux aspects de la société canadienne : économie, santé, mobilité, réputation internationale, culture et valeurs. À long terme, ces changements pourraient avoir de profondes répercussions sur les priorités des administrations publiques qui devront s'assurer de disposer des compétences nécessaires pour exercer les nouvelles activités requises ». (LOUISE LEMISE, G, 2007, p15)

Selon R.DE BRUECKER (1995, p.26), « l'environnement de travail est défini par rapport à tout ce qui est situé en dehors : la technologie, la nature des produits, les clients et les concurrents, les auteurs organisations, le climat politique et économique » (R.Bruecker,1995, p.26)

2-2-Les caractéristiques de l'environnement :

L'environnement de l'entreprise peut se présenter dans différents états et cela en fonction de trois caractéristiques Principales qui sont :

- La stabilité : Fréquence et rapidité des changements
- La complexité : importances des relations d'interdépendances qui relient les différentes variables de L'environnement (effet qu'un changement peut apporter)
- L'incertitude : disponibilité de l'information et possibilité de prévoir les évolution de l'environnement

2-3-Les types (états) de l'environnement :

On peut distinguer quatre (04) types de l'environnement de l'entreprise :

-**Stable** : fréquence du changement faible et importance (effet) du changement est aussi faible ;

-**transitoire** :les changement sont rares mais lorsqu'ils surviennent ils auront un impact important sur l'activité ;

- **Instable** :changement fréquents qui obligent les entreprises à des adaptations fréquentes (flexibilité et

Décentralisation)

-**Turbulent** : CAMERON, KIM et WHETTEN (1987) définissent la turbulence par les changements auxquels est confrontée l'organisation. Ces changements sont significatifs, rapides et discontinus. I. ANSOFF (1979) a estimé que les turbulences stratégiques font arriver des événements singuliers et Inattendus qui résistent aux réponses de succès traditionnelles et qui, au résultat final, ont un impact Majeur sur les profits de l'entreprise. (évolution rapide des produits, coûts d'adaptation élevés...)

2-4-les niveaux d'études d'environnement :

2-4-1-L'environnement interne :

Dans le contexte organisationnel, l'environnement interne concerne l'intérieur de l'organisation, où la structure et la culture définissent la façon dont le système ouvert de l'entreprise interagit avec l'environnement externe. L'organisation rassemble ainsi des individus qui travaillent ensemble pour atteindre un but commun, une mission, et qui consomment des ressources de l'environnement externe pour les transformer en extrants, soit de nouvelles ressources rendues disponibles à l'environnement. À l'issue de la transformation opérée par l'organisation, ces nouvelles ressources disposent d'une valeur ajoutée et prennent la forme de produits ou services que les clients, dans l'environnement externe, consomment à leur tour. Compte tenu de sa dépendance des ressources et de sa contribution à l'environnement, l'organisation doit cependant s'adapter continuellement aux conditions externes pour mieux accéder aux ressources, améliorer l'efficience et l'efficacité de leur transformation et assurer sa survie grâce à la consommation de ses produits et services par l'environnement.

L'organisation s'adapte à partir de ses capacités de transformation et d'amélioration telles qu'elles sont déterminées par les forces et les faiblesses de ses ressources et de ses compétences, telles qu'elles sont agencées par la structure et la culture organisationnelle de l'environnement interne. Une organisation disposant de puissants logiciels en dessin industriel, de fortes compétences en matière de conception grâce à ses ingénieurs et d'une culture organisationnelle laissant place aux essais et erreurs disposera de meilleures capacités d'adaptation aux changements de l'environnement externe que l'organisation dont l'environnement interne comprend des lignes de production standardisées et une main-d'œuvre peu qualifiée selon une culture de productivité. Néanmoins, l'environnement interne

CHAPITRE 2 :L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

de cette dernière favorisera une transformation efficiente des ressources, l'amélioration des processus de fabrication et, par conséquent, la création de capacités de production avantageuses pour l'organisation dans un environnement externe plus stable.

2-4-2-L'environnement externe :

L'environnement externe est composé de tous les facteurs en dehors de l'entreprise qui ont un impact sur l'organisation. En d'autres mots, il s'agit de facteurs que l'entreprise ne peut pas contrôler. Par exemple, les événements politiques, l'économie globale, l'engouement du marché, les nouvelles technologies et même les nouvelles lois.

A- L'environnement politique : L'environnement politique prend en considération les obligations gouvernementales, la stabilité politique, les taxes, et même, les accords commerciaux. L'environnement politique est porté à changer. Par exemple, l'adoption d'une nouvelle taxe à la Chambre des communes pourrait affecte votre chiffre d'affaires.

b- L'environnement économique : L'environnement économique se rapporte aux paramètres de l'économie mondiale, du pays, de la province, etc. Il s'agit d'un environnement important puisqu'il détermine, en quelque sorte, le pouvoir d'achat des consommateurs. L'environnement économique englobe : la croissance économique, le taux d'échange.

C -L'environnement sociologique : L'environnement sociologique réfère au mode de vie de la société dans laquelle votre entreprise opère. En d'autres mots, il s'agit des habitudes de vie et de consommation de vos clients. Par exemple : La croissance de la population, son âge.

d- L'environnement écologique : L'environnement écologique inclut le climat, la température, les changements climatiques, les politiques environnementales et les catastrophes naturelles.

e-L 'environnement légal : L'environnement légal constitue l'ensemble des lois existantes auxquelles l'entreprise doit se soumettre : la chartre des droits et libertés, la loi sur la protection des consommateurs, les lois sur les droits d'auteurs, la loi sur la santé et sécurité, la loi sur la protection des données, etc.

<https://phpreaction.com/formation/role-environnement-externe/#>

2-4-5-Les formes juridiques des entreprises :

-L'entreprise individuelle : est la forme juridique la plus simple ayant, comme son nom l'indique, un unique propriétaire. L'entreprise et son propriétaire sont liés sur le plan

CHAPITRE 2 :L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

Juridique. En ce sens, tous les profits et aussi toutes les dettes de l'entreprise reviennent au propriétaire. Parmi ses avantages, l'entreprise individuelle est la plus simple et la moins coûteuse à constituer. Il n'y a qu'à enregistrer la raison sociale ou, autrement dit, le nom de l'entreprise auprès du Registraire des entreprises de la province où elle se trouve. Il n'y a même pas besoin d'enregistrer l'entreprise individuelle lorsqu'elle porte le prénom et le nom du propriétaire. Son fardeau de réglementation est aussi le plus simple des quatre formes juridiques et son fonds de roulement de démarrage est minimal. Le propriétaire bénéficie d'un contrôle direct sur les décisions, tous les profits lui reviennent et des avantages fiscaux sur le revenu personnel sont disponibles en cas de faibles revenus ou de perte fiscale de l'entreprise. Parmi ses désavantages, toutefois, le propriétaire conserve une responsabilité illimitée qui pourrait entraîner l'utilisation de ses biens personnels en cas de dettes de l'entreprise. Il faut remarquer que même les biens personnels de la conjointe ou du conjoint pourraient alors être touchés, suivant le contrat matrimonial l'unissant à la personne propriétaire.

-la société de personnes : La société de personnes est une personne morale qui se présente le plus souvent sous la forme de société en nom collectif ou de société en commandite. La société en nom collectif permet de réunir les ressources financières et les compétences de plusieurs partenaires appelés « associés ». La société en nom collectif reste simple à constituer en L'enregistrant au Registraire des entreprises, même s'il est conseillé d'établir un contrat d'association entre les partenaires pour se protéger en cas de désaccord, de vente des parts ou de dissolution de l'entreprise. Ses avantages sont les mêmes que ceux de l'entreprise individuelle tout en y ajoutant que les partenaires partagent leurs expertises ainsi que la gestion, les coûts, les profits et les biens de la société, selon leur part d'investissement. De plus, le partenariat permet de financer plus facilement l'entreprise grâce à la combinaison des contributions des partenaires. La société en nom collectif partage néanmoins les mêmes désavantages que l'entreprise individuelle, car la responsabilité des associés reste illimitée. En cas de pertes, les associés sont conjointement et solidairement responsables, c'est-à-dire qu'ils doivent tous contribuer à essuyer la dette, et que dans le cas où un partenaire est incapable de remplir ses obligations, les autres partenaires doivent en prendre la responsabilité. Des conflits peuvent aussi se produire entre les associés, ce qui peut nuire à la continuité de l'entreprise. De nombreux cabinets-conseils en comptabilité, en ingénierie ou de soins dentaires sont des sociétés en nom collectif.

-la société par actions : est une entité légale à part entière, constituée en personne morale distincte de ses investisseurs, qu'on appelle « actionnaires ». Les actionnaires peuvent acheter un plus ou moins grand nombre d'actions, qui déterminent alors leur part de propriété de

CHAPITRE 2 :L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

l'entreprise. La société par actions peut être constituée, au niveau provincial, territorial ou national moyennant des frais de quelques centaines de dollars, auxquels s'ajoutent des frais légaux et des frais d'audits comptables. Elle peut aussi être une société ouverte ou fermée selon que ses actions sont cotées en Bourse et ouvertes au financement public, ou que l'achat et la vente de ses actions sont déterminés par un contrat entre des actionnaires privés. Ses avantages sont nombreux, car elle constitue une entité légale distincte. La responsabilité des actionnaires est limitée à leur investissement et la propriété est transférable. La continuité de la société par actions est donc facile. L'entreprise bénéficie aussi d'une plus grande diversité de compétences pour assurer sa gestion et sa gouvernance. Néanmoins, elles comportent des désavantages dus à leur constitution plus complexe, plus réglementée et plus coûteuse que l'entreprise individuelle et la société de personnes. Leur administration est lourde, comprenant de nombreuses réunions entre actionnaires et directeurs, ainsi qu'une imposante documentation des activités.

-la coopérative : La coopérative a en général une vocation sociale, celle de servir ses membres, même si elle peut aussi souhaiter faire des profits. Elle est constituée en personne morale par des personnes ou des entreprises qui regroupent leurs ressources pour répondre à des besoins communs de service ou de production. La coopérative est ainsi détenue par une association de membres où le pouvoir est réparti selon le principe d'une voix par membre, quel que soit le nombre de parts sociales (le capital) que ce membre possède. Parmi les avantages de la coopérative, on compte la réponse aux besoins des membres tout en fonctionnant selon des principes généraux tels que la possession et le contrôle démocratique par les membres, leur participation aux aspects économiques de la coopérative, l'éducation, la formation et l'information des membres ainsi que l'intérêt pour la collectivité. La coopérative comporte cependant des désavantages dus à sa constitution plus complexe, plus réglementée et plus coûteuse que celle de l'entreprise individuelle ou de la société de personnes. La coopérative est aussi lourde à administrer entre ses membres, ses administrateurs et ses employés. Des tensions peuvent apparaître facilement à cause des intérêts différents des parties prenantes, et les membres n'exercent qu'un contrôle indirect sur les décisions.

(GAETH.JONE, J, J, M, p49, 50,2016)

2-6-l' analyse de l'environnement par l'entreprise :

2-6-1 démarches de surveillance de l'environnement

Cette démarche vise un double objectif :

- Évaluations des différents changements susceptibles d'affecter l'activité de l'entreprise ;
- Identification des opportunités et des menaces éventuelles ;

L'entreprise doit rester en écoute permanente de son environnement à travers la recherche, la Collecte et l'analyse de l'information portant sur différentes variables de son environnement (veille Informationnelle), cela lui permet de découvrir à temps les opportunités à saisir et intégrer les Contraintes.

Les étapes de la veille informationnelle se résument comme suit :

- Rechercher et rassembler régulièrement des informations sur son environnement de sources Différentes (internes : personnel, bases de données, service commercial,...
- sources externes : Abonnements aux revues nationales et internationales, internet, clients, fournisseurs, sous-traitants....

Salons professionnels, foires, articles de journaux, conseillers et organismes spécialisés

- Analyser et traiter les informations afin de dégager des indicateurs et des tendances ;
- Mettre en évidence les opportunités et les menaces ;
- Agir : prendre des décisions , allouer des ressources, s'adapter aux nouvelles situations, exemples :

Abandonner certaines activités, ajuster sa capacité de production, adopter de nouveaux processus, Nouvelles politiques commerciales..etc.

2-6-2 Attitudes des entreprises vis-à-vis de l'environnement

- **Ignorer l'environnement (attitude de myopie) :** risqué surtout dans un environnement instable et

Turbulent. Elle peut se traduire par des pertes de marchés en cas de changement des préférences des

Consommateurs, perte de compétitivité en cas de changements technologiques, ...etc

- **S'adapter à l'environnement :** pour cela il faut surveiller les changements, rechercher les informations,

Réagir vite. Cela suppose la mise en place des moyens humains, techniques, financiers et l'adoption d'une

Structure souple.

- **Anticiper les changements** : dans un environnement turbulent, les entreprises sont amenées à ramasser

Les informations d'une façon intensive afin de pouvoir anticiper les changements et même à influencer elle-même l'environnement.

2-7-Les composantes de l'environnement de travail :

L'environnement de travail a des conséquences sur la manière dont les personnes vivent leur vie professionnelle. Un même métier ne sera pas exercé ni vécu de la même manière dans des contextes différents (dans une PME, dans une association, dans un grand groupe, dans une start-up ou encore dans un organisme public). Mais alors, qu'est-ce qui compose l'environnement de travail ?

Le cadre de travail : espace, luminosité, température, accessibilité et mobilité, conditions matérielles, etc.

Le poste et les conditions de travail : épanouissement des salariés, package salarial, équilibre vie privée/vie professionnelle, flexibilité du temps de travail, etc.

La culture d'entreprise : salariés alignés avec les valeurs, ambiance générale, partage d'habitudes (déjeuners, pauses, sorties, séances de sport, etc.), etc.

Le management : vertical ou collaboratif, conditions d'accueil, gestion des compétences, communication interne, etc

(<https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/bien-etre-employes/environnement-travail>)

2-8-QUEL EST LE PÉRIMÈTRE DE RESPONSABILITÉS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ?

Le périmètre de responsabilités de l'Environnement de Travail varie d'une entreprise à l'autre, cependant à partir de la diversité des responsabilités de ses adhérents, l'Arseg retient dans son périmètre type quatre grandes familles d'activités :

L'immobilier : gestion des baux, recherche de sites, négociation, property management, travaux, etc.

L'exploitation technique des bâtiments : maintenance des équipements, maîtrise énergétique, sécurité et sûreté, propreté, réparations et petits travaux, etc.

Services aux utilisateurs : services attachés au bâtiment (accueil, restauration, etc.) ou à destination des utilisateurs finaux (courrier, conciergerie, etc.)

Moyens mis à disposition : moyens matériels (véhicules, matériel informatique, etc.) ou services (téléphonie mobile, déplacements, travail délocalisé, etc.)

(<https://www.arseg.asso.fr/page/lenvironnement-de-travail>)

2-9-Comment se situe l'environnement de travail dans l'entreprise ?

L'Environnement de Travail bénéficie ou non d'une direction dédiée, selon la taille de l'entreprise et son organisation, et est rattaché alternativement à la Direction générale, la Direction des ressources humaines, la Direction Administrative et Financière (DAF), voire d'autres directions.

Le DET travaille en collaboration avec les autres directions de l'entreprise de par l'interaction existant entre l'Environnement de Travail et les conditions de travail opérationnel et les éventuelles contraintes financières, réglementaires ou sociales.

Il est aussi l'interlocuteur privilégié des salariés en tant qu'utilisateurs finaux de l'Environnement de Travail, ainsi que des instances représentatives du personnel (IRP).

(<https://www.arseg.asso.fr/page/lenvironnement-de-travail>)

2-10-Favoriser un bon environnement de travail :

2-10-1-Commencez par optimiser la qualité de l'environnement de travail

Un environnement de travail mal aménagé, désorganisé et encombré ne pourra qu'envenimer Les situations inutilement. La frustration mentale peut se transformer en épuisement physique et Nuire à la productivité. Efforcez-vous de créer un espace de travail intéressant, attrayant et sain.

A-Créez une oasis de détente : Il devrait y avoir dans l'univers de travail au moins un espace où Les employés peuvent s'évader, s'asseoir et se détendre en fermant leur esprit au travail un Court instant. S'il existe déjà une salle à manger à l'intention des employés, demandez-vous s'il Est accueillant : « Est-il bien éclairé, tranquille et propice au bien-être ? » Pour que la pièce soit Vraiment une zone exempte de travail, elle doit être un véritable lieu de détente.

CHAPITRE 2 :L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

Si vous ne pouvez utiliser une pièce au complet, trouvez un coin moins passant, installez-y des Chaises et placez sur une table des livres et des revues. Vos employés seront heureux de s'y Retrouver pour se rafraîchir les idées.

B-Encouragez l'usage de l'ergonomie : Des mouvements répétitifs, par exemple, la Dactylographie, un usage inapproprié de l'équipement et une mauvaise posture sont les Principales causes de blessures au travail. Sans plan de prévention, vous risquez de perdre des Employés importants dont l'absence pourrait se prolonger

. Si l'un de vos employés possède des connaissances en ergonomie, demandez-lui d'examiner Les espaces de travail des employés afin d'assurer qu'ils sont conformes aux règles de L'ergonomie. Sinon, il serait bon de demander à un spécialiste dans ce domaine d'apporter les Correctifs nécessaires.

C-Faites un grand ménage dans votre service ou votre entreprise : Encouragez les employés à nettoyer et organiser leur poste de travail en intégrant cette activité à leur journée de travail. La plupart des gens ne réussissent pas à trouver de façon constante quelques minutes pour y mettre un peu d'ordre.

2-10-2-Créez un environnement social sain :

A-Accordez une pause aux travailleurs : Un gestionnaire qui comprend ses employés et Reconnaît leur désir de se réaliser dans leur vie professionnelle et personnelle s'attirera leur Loyauté. Assurez-vous que vos attentes à l'égard de leurs heures de travail soient raisonnables Et leurs heures supplémentaires reconnues (des heures compensatoires, une prime ou une Invitation au restaurant pour souligner leur excellent travail). Un simple geste montrera votre Appréciation.

B-Remplacez l'heure hebdomadaire au bar avec les collègues par une bonne séance D'entraînement : Vous aimez prendre un verre ensemble toutes les semaines ? Pourquoi ne pas Modifier cette habitude et organiser plutôt un groupe de jogging ou une équipe de balle molle ? En plus d'améliorer la forme physique de chacun, vous aurez ainsi l'occasion de favoriser L'esprit d'équipe et de tisser des liens avec les membres de votre personnel dans un Environnement moins formel où tous se sentiront beaucoup plus à l'aise.

C-Encouragez la communication ouverte : Laissez savoir à vos employés que votre porte est Toujours ouverte et qu'ils peuvent vous parler de leurs préoccupations et de leurs problèmes. Vous saurez ainsi ce qui se passe et vous renforcerez la connectivité au sein de l'équipe.

2-10-3-Faites des choix santé :

Les avantages d'un personnel en forme et en santé sont énormes. Le fait d'encourager les Choix santé incite à adopter un comportement plus sain : par exemple, de meilleures stratégies D'adaptation au stress, moins d'absences pour cause de maladie, une amélioration de L'équilibre travail-vie personnelle et (nous l'espérons tous) une plus grande productivité au Travail. Donnez l'exemple et devenez un modèle pour vos employés.

A-Éliminez les tentations : Plutôt que d'apporter à la réunion du matin des beignes et des muffins À forte teneur en gras et d'encourager chacun à se servir, offrez un plateau de fruits ou des Bagels de grains entiers. Encouragez les membres de votre personnel à apporter un lunch Santé et organisez régulièrement un dîner partage à base de recettes santé. Chacun apportera Un mets et remettra une copie de la recette à chacun des membres de l'équipe. En fournissant À chacun l'occasion d'ajouter une nouvelle recette à son répertoire culinaire, vous les incitez à Adopter une saine alimentation au travail et à la maison.

B-Intégrez à votre calendrier une rencontre mensuelle de sensibilisation au mieux-être :

Montrez à vos employés que leur santé et leur bien-être vous préoccupent ; inscrivez à l'ordre du jour une présentation ou une discussion sur un thème touchant la santé et le mieux-être. Choisissez chaque mois un thème différent, par exemple, le maintien d'un poids santé ou la gestion du stress, et faites avec les membres de votre personnel un remue-méninge sur les moyens d'encourager ces activités au sein de l'organisation. Ou, si le temps et votre budget le permettent, demandez à un professionnel de faire une présentation sur le thème choisi – qu'il s'agisse d'un moniteur de culture physique qui enseignera des techniques d'étirement ou d'une nutritionniste qui expliquera comment adopter de meilleures habitudes alimentaires. Toute activité intéressante qui encourage la santé et le mieux-être incitera vos employés à faire de meilleurs choix et à adopter un mode de vie santé.

Les gestes comptent plus que les mots. Le meilleur moyen d'améliorer un environnement de travail consiste à donner l'exemple. Si vous encouragez vos employés à adopter de meilleures habitudes, mais que vous continuez à vous surmener, à consommer de la malbouffe à toute heure de la journée, à souffrir de fatigue perpétuelle et de stress, il y a peu de chances qu'ils suivent vos conseils. Saisissez cette occasion d'examiner votre mode de vie et décidez d'y effectuer de simples modifications et montrez que vous faites vous-même ce que vous prêchez !

([https://www.shepellfgi.com/favoriser un bon](https://www.shepellfgi.com/favoriser_un_bon) environnement de travail)

2-11-Avantages d'un bon environnement de travail :

Proposer à ses salariés un environnement de travail à la fois sécurisé et agréable, favorise avant tout leur efficacité. D'un point de vue managérial, cela permet d'accroître les performances de ses employés tout en améliorant son image en interne.

Apporter au salarié de la considération et de la reconnaissance sur son lieu de travail, en aménageant des espaces de détente ou encore en l'impliquant davantage dans les décisions de groupe, contribue à lui faire apprécier son entreprise. Cela représente également un facteur de compétitivité non négligeable.

(<https://immobilier.jll.fr/blog/article/environnement-travail-facteur-bien-etre>)

2-12-L'intervention ergonomique :

L'intervention ergonomique est le nom donné communément à l'intervention d'un ergonome dans une organisation (entreprise, association...). Elle a pour objectif de contribuer à répondre à diverses questions liées à la sécurité des salariés et du public, aux conditions de travail et aux performances du système. L'ensemble est toujours lié à la conception d'outils et d'appareils, aux procédures, aux locaux, à l'organisation du travail, à la formation, au système de management de la sécurité, au management en général. Et ils demandent l'intervention ergonomique pour plusieurs raisons parmi eux :

Raison économique :

- amélioration de la productivité
- amélioration de la qualité

Raison technique :

- possibilité d'aménagement
- modernisation
- maîtrise de l'interface H/M
- difficultés de conception d'une l'interface homme-machine adaptée

Raison santé et confort :

- améliorations des conditions de travail
- prévention d'accidents de travail ou de pathologies professionnelles

Raison social

- état de conflit social, stress, TMS...

-satisfaction

L'aménagement de l'ergonomie de travail pour :

-Nouveaux équipements de travail ;

-Nouvelles méthodes de travail ;

- Nouvelles installations de fabrication et, en général,

- De nouveaux postes de travail.

- La sécurité du travail doit être améliorée,

- Le nombre d'heures d'absence dues à une maladie est élevé,

- L'on cherche à augmenter la motivation,

-Le bien-être du personnel doit être amélioré.

Et aussi on fait Un contrôle ergonomique lorsque :

- Les coûts de fabrication sont trop élevés,

-Les coûts de maintenance ou de réparation sont trop élevés,

- La qualité de la fabrication est insuffisante,

- Les moyens de production sont peu fiables (dysfonctionnements répétés),

- Les délais sont difficiles à respecter, la satisfaction de la clientèle est faible,

- Le changement de personnel est fréquent

2-13-Les aides techniques :

1-L'organisation du travail en équipe

Au nombre des innovations en matière d'organisation du travail, la participation des Employés à des collectifs de travail est sans doute la plus importante. En effet, les Équipes de travail se substituent graduellement à l'individu comme unité de base de L'organisation du travail. Le travail en équipe prend plusieurs formes, qui se distinguent Par la structure des équipes, leur mission et leur degré d'autonomie. Les équipes

Peuvent être classées en quatre catégories : les équipes de résolution de problème ou Groupes d'amélioration, les groupes de projet, les équipes semi-autonomes et les Équipes virtuelles.

2-Le travail à temps complet et à temps partiel

Le temps de travail hebdomadaire varie de plus en plus. Le travail à temps complet, C'est-à-dire de 35 à 40 heures par semaine, demeure très répandu, et c'est important, Car il donne accès à un salaire plus substantiel, apte à satisfaire les besoins essentiels. Cependant, le travail à temps partiel gagne du terrain, répondant à la fois aux besoins Des travailleurs et des employeurs. Dans la restauration, par exemple, le temps partiel Est indispensable du fait que les besoins en main-d'œuvre fluctuent grandement en Fonction du nombre de clients en salle. Un restaurateur pourrait donc avoir quelques Employés à temps plein, quelques employés à temps partiel et des employés sur appel, Pour s'ajuster à la demande.

Le temps complet garantit à l'employeur un accès en continu aux RH. Cependant, Les besoins de l'organisation ne nécessitent pas toujours une présence continue des Employés, mais plutôt une présence dans les périodes de pointe. Si le travail à temps Partiel peut fragiliser l'emploi, il convient parfois mieux à certains employés. C'est Notamment le cas des personnes retraitées qui désirent arrondir les □ns de mois, Des étudiants qui augmentent ainsi leurs revenus sans mettre en danger leurs Études, etc.

3-Le climat de lieu de travail :

les programmes de promotion de la santé sur le lieu de travail sont présentés souvent de façon explicite, comme l'expression du souci que l'employeur a de la santé et du bien-être de son personnel. (<https://www.ilocis.org/fr/documents/ilo015.htm>).

4-La discrimination :

Certaines domaines, les lois et règlements antidiscriminatoire peuvent exposer l'entreprise à des plaintes, voire à des litiges, si l'on peut démontrer que le programme de promotion de la santé a entraîné une discrimination vis-à-vis de certaines personnes sur la base de l'âge, sexe ou de l'appartenance a des minorités ou à des groupes ethniques. (<https://www.ilocis.org/fr/documents/ilo015.htm>)

5-ergonomie de poste de travail (créez des postes de travail adaptés) :

les Entreprise qui investissent dans des postes de travail ergonomiques augmente le bien-être de leur personnel. En outre les conditions de travail ergonomiques permettent de réduire durablement l'absentéisme pour cause de maladie. En effet, les troubles de l'appareil

CHAPITRE 2 :L'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques

locomoteur ont un impact négatif sur la vie tant professionnelle que privée. (Voici comment promouvoir la santé au travail, Julia berger, 25.04.2022)

Chapitre III

La santé au travail

CHAPITRE III : La santé au travail

Préambule

3-1 : Définition de santé au travail

3-2 : Les objectifs de santé au travail

3-3 : Les différents points de vue sur la confrontation entre la santé et le travail

3-4 : Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail

3-4-1 : La santé au travail telle qu'elle est perçue actuellement

3-4-2 : La santé au travail dans ses vraies dimensions

3-4-3 : un étonnant paradoxe

3-5 : Les services de santé au travail

3-6 : Définitions des risques psychosociaux

3-6-1 : les modèles de risques psychosociaux

3-6-1-1 : Le modèle « demande autonomie au travail » (KARAZAK)

3-6-1-2 : Le modèle déséquilibre/effort (Sigrist)

3-6-2 : Les risques psychosociaux

3-7 : La gestion de la santé et de la sécurité au travail

3-7-1 : la loi sur la santé et de la sécurité du travail

3-7-2 : Les droits et les obligations légales

3-8 : Les atteintes à la santé liées au travail

3-9 : Comment gérer les enjeux de santé au travail

3-10 : Les outils de mesures de santé au travail

Préambule :

Plusieurs disciplines sont concernées par les relations entre le travail et la santé, parmi lesquelles nous pouvons citer l'ergonomie, la médecine du travail, la prévention des risques, la toxicologie, la psychodynamique, l'épidémiologie et la santé publique, mais aussi la sociologie, voire l'économie de la santé. Ici, nous nous intéresserons plus particulièrement à deux des disciplines précitées : la médecine du travail et l'ergonomie, et nous interrogerons le lien entre les deux.

3-1-Définition de la santé au travail :

Selon l'OHSAS 18001 (norme internationale publiée en 1999)

(Occupational health and safety advisory services)

La santé au travail est étroitement liée aux maladies professionnelles reconnues aux temps et au lieu de travail par les différents régimes d'assurance maladie (sécurité sociale, régime agricole, fonction publique). Les maladies professionnelles (le régime de la sécurité sociale en reconnaît 98, sous formes de tableaux) sont la conséquence ultime des effets nocifs sur la santé découlant de l'exposition, pendant le travail, à des facteurs chimiques, biologiques, physiques ou psychosociaux ainsi qu'à des facteurs liés à l'organisation du travail.

Définition de la santé au travail selon l'OMS :

L'OMS définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité, un état dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté ».

Selon René DUBOS, ce terme « un état physique et mentale relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hasard ou le choix » (René

La santé au travail est une approche globale en termes de santé qui vise toutes les personnes dans un lien de travail et l'organisation dans son ensemble. La santé au travail s'applique à une variété d'aspect touchant aux conditions physiques et psychosociales, à l'environnement ou même aux pratiques en matière de santé.

3-2- Les objectifs de la santé au travail :

-Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions.

- Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de leur travail.
- Les protéger dans leur dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciable à leur santé.
- placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologique et psychologique.
- Adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.

Les activités en matière de santé au travail comportent essentiellement trois volets :

- le maintien et la promotion dès la santé des travailleurs et de leurs aptitudes au travail.
- L'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et la santé au travail.
- L'adaptation de système d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptible de contribuer à la sécurité et la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et bon fonctionnement de l'entreprise.

3-3- Les différents points de vue sur la confrontation entre le travail et la santé :

Les différentes disciplines abordent les situations de travail de manière différente.

Point de vue de la toxicologie : fondé sur le modèle de la causalité unique, l'activité n'est alors pas prise en compte. L'attitude de toxicologue ou de médecin toxicologue répond à ce modèle de causalité unique, rapportant un trouble constaté à une cause ou un faisceau de cause qu'il convient de supprimer : c'est là la nature de la prescription effectuée ; aujourd'hui la toxicologie tend à devenir une ergot toxicologie qui s'enrichit de la prise en compte de l'activité de l'opérateur, pour rendre compte, par exemple, de la différence des réponses chez des personnes pourtant exposées à la même situation.

Point de vue de la médecine du travail: rappelons que la médecine est fille d'Esculape, celui-ci avait deux filles, panacées, déesse de thérapeutique, et hygiène en développant trois niveaux de prévention: la prévention tertiaire consiste à organiser les soins d'urgence et à prévenir les accidents, la prévention secondaire consiste à repérer les atteintes à la santé et à en établir les liens avec le travail (en cela l'épidémiologie constitue un apport clé), la prévention primaire consiste à intervenir sur la situation de travail en amont et à supprimer ou réduire les facteurs de risque. Longtemps la médecine du travail a épousé le point de vue de la toxicologie, se

consacrant d'abord à la recherche des causes. Aujourd'hui, elle s'enrichit des points de vue ergonomiques et psychodynamique.

Point de vue psychodynamique, la clinique du travail : l'attitude de praticien est orientée vers la prise en charge des individus qui souffrent; la prescription ne peut ici s'imposer, et il convient de laisser à chacun le soin de trouver sa solution, satisfaisante subjectivement, même si une réflexion collective en favorise l'émergence (Clôt, 1995). Davezies (1997) propose au médecin du travail de changer de posture: il s'agit de passer de l'interrogation, qui assujettit l'autre, à l'écoute de récit qui permet de se manifester comme humain. Le récit « est occasion de travail pour celui qui raconte. En effet, le récit se développe à partir du vécu singulier du sujet ».

Point de vue ergonomique : l'attitude de l'ergonome est orientée vers l'analyse de l'activité humaine dans les situations de travail. L'objectif est une meilleure compréhension du travail réel et une aide aux concepteurs pour intégrer les connaissances concernant l'homme au travail. L'abord ergonomique ne suppose pas que les motivations et valeurs des sujets soient négligées puisqu'elles sont l'origine même de la façon dont l'activité est menée à bien. L'abord de la situation de travail se fait par la médiation de l'activité : ce concept d'activité est un apport majeur de l'ergonomie et se définit comme l'ensemble des phénomènes d'ordre physiologique, cognitif, psychique et social mis en jeu par un opérateur pour accomplir la tâche (Guérin, 1997).

La santé est toujours partie intégrante de la démarche de l'ergonome, qu'elle soit inscrite ou non dans la demande, qu'elle soit une préoccupation dans l'analyse de l'activité et la phase diagnostic, qu'elle soit intégrée dans le processus de conception, qu'elle représente ou non une classe d'indices permettant d'évaluer les transformations opérées.

Dans le milieu du travail où se discute la pluridisciplinarité, les interventions des médecins du travail et ergonomes se croisent avec celles de préventeurs et avec celles des autres acteurs de la santé au travail : hygiénistes, ingénieurs de conception, spécialiste du risque.

3-4- Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail :

Cette présentation vise à faire prendre conscience du fait que la santé au travail est un domaine bien plus important que ne le pense le citoyen moyen. Son impact sur l'environnement, l'économie et bien sûr la santé publique est très largement sous-estimé. De plus la nature « autogène » du travail est pratiquement ignorée. Actuellement, la santé au travail reste enfermée dans un ghetto juridico-social anachronique et doit en sortir si l'on veut

que la situation s'améliore enfin. De nombreuses piste de progrès existent et quelques-unes sont évoquées ici (Guillemin 2011).

3-4-1-La santé au travail telle qu'elle est perçue actuellement

Il faut bien reconnaître que la santé au travail et toutes les professions qui s'y rattachent, souffrent de préjugés tenaces qui salissent non image et déprécient son importance. Sans entrer autres, deux facteurs à l'origine de cette attitude négative.

Le premier concerne notre culture judéo-chrétienne qui associe le travail à la souffrance. Dans la Bible, Adam est chassé du paradis et condamné à se nourrir dans la souffrance. Le pape Jean-Paul (1981), explique dans son encyclique sur le travail, que c'est une manière, pour les chrétiens, de porter la croix du christ, dans notre existence, à travers le travail. Ce lien à la souffrance se retrouve dans le mot « travail » lui-même.

Le deuxième facteur, plus politique, touche à la tendance généralisée à restreindre les problèmes liés à la santé au travail, à leurs aspects légaux et assurantiels. Bien que la dimension « Santé public » fasse petit à petit son apparition- à des rythme différents suivant les pays- les professionnels de la santé au travail restent très orientés sur l'arsenal législatif qui permet de protéger les personnes actives de les « indemniser » pour les accidents et maladies professionnels et de sanctionner les interactions.

Ainsi sur un plan social, se sont installés des préjugés dont on peut donner quelques exemples :

-Celles et ceux qui s'intéressent à la santé au travail sont de dangereux gauchistes qui établissent la société ;

-Beaucoup de « décideurs » considèrent la santé et la sécurité au travail comme un frein au développement économique.

3-4-2-La santé au travail dans ses vraies dimensions :

Il est intéressant de savoir que la santé au travail est toujours définis en fonction des objectifs visées (kortum-Margot, 2003), mais pas en relation avec « l'état » d'être qu'elle représente comme l'a fait l'OMS en 1948, lorsqu'elle a défini la santé comme « un état de complet bien-être physique mental et social ».

Depuis quelque années, L'OMS envisage d'ajouter à sa définition la composante spirituelle, du fait que les valeurs spirituelles_ qu'elles soient religieuses ou laïques_ jouent un rôle évident sur la santé générale de l'individu (khayat, 2004). C'est donc dans une telle

perspective qu'il faut envisager la santé au travail et bien réaliser que la statistique officielle en matière de maladies professionnelles ne représente qu'une toute petite partie

De la réalité des maladies liées au travail, la pointe d'un énorme iceberg dont on ne sait pas encore mesurer l'ampleur de la partie cachée. En effet, pour qu'une maladie soit considérée légalement comme « professionnelle » elle doit satisfaire à un certain nombre de critères et dès qu'elle n'est pas très spécifique et qu'elle a mis du temps à se déclarer, elle a toutes les chances de ne pas être reconnue par le système d'assurance en place. De plus, il y a un problème de sous-déclaration des accidents de travail et des maladies professionnelles (Rushton, 2013).

La charge économique de ces maladies est énorme et retombe sur les entreprises, les malades eux-mêmes et sur le système de santé du pays concerné. Malheureusement les études à ce sujet sont rares et difficiles à réaliser.

On peut donc en conclure que la santé au travail, est essentiellement un problème de santé publique et que son impact économique est considérable, Mais d'autres dimensions demandent encore à être mises en exergue car elles sont la plupart du temps ignorées des non-spécialistes.

L'Hygiène du travail est l'une des disciplines de la santé au travail qui vise à anticiper, détecter, évaluer et maîtriser les risques liés au travail (Guillemin, 2011) On parle parfois de la science de l'environnement professionnel, Essentiellement préventive, elle permet de gérer les risques sur les bases scientifiques bien établies et validées. Du fait qu'il y a un lien très étroit entre l'environnement professionnel et l'environnement général, la prévention des risques au poste de travail a un impact direct sur la protection de l'environnement.

La santé au travail est donc aussi, une composante de l'économie et donc de la société en général. L'impact indéniable de la santé au travail sur la santé publique, sur la protection de l'environnement et sur l'économie est sous-estimé voire méconnu des décideurs, percevoir et à une amélioration de la situation.

3-4-3-Un étonnant paradoxe :

A l'heure où la population devient de plus en plus crainte vis-à-vis des risques qui lui sont imposés le besoin de connaissance augmente considérablement pour pouvoir gérer ces risques « en connaissance de cause » De plus, de nouveaux risques apparaissent tels ceux liés aux nanomatériaux ou aux organismes génétiquement modifiés, pour ne citer que deux exemples. Il faudrait donc logiquement développer la recherche et la formation des experts en santé et

sécurité au travail. Or, c'est exactement le contraire qui se produit et les coupes budgétaires dans le domaine de la santé au travail, aussi bien pour la recherche que pour la formation sont sévères, apparemment partout dans le monde.

Quelque exemple européen confirme ce fait :

-En Suède : fermeture de l'institut national de santé au travail (2006) malgré un tollé général de la communauté scientifique internationale ;

-En Suisse : fermeture de l'institut d'hygiène et de physiologie du travail de l'école polytechnique fédérale de Zurich (2006), malgré un tollé des professionnels de la santé et sécurité du travail à travers tous les pays ;

-En France : dissolution de L'AFSSET dans L'ANSES, sans véritable protestation des acteurs de la santé au travail (2010).

Ainsi, à l'heure où il devient urgent et prioritaire de soutenir, développer et promouvoir les sciences de la santé au travail et les professionnels qui contribuent à améliorer la gestion des risques professionnels, il est affligeant et inquiétant d'observer ce recul totalement contraire au bon sens.

3-4-4- les tendances générales :

Mis à part cette tendance à faire d'apparentes et fausses économies sur le dos de la prévention et de la gestion des risques, d'autres tendances méritent d'être mentionnées.

1-les dérives éthiques :

Il semble évident que le morale est de plus en plus mise à mal mensonges dénis, tricheries plagiats, etc., se multiplient. Cette croissance est-elle due aux nouvelles technologies de la communication et de l'information ? Peut-être mais de toute façon, cela est très préoccupant et ouvre la porte a des perspectives bien sombres pour notre avenir si cette tendance se confirme. Certaines grandes industries n'hésitent pas à exercer de fortes pressions sur le gouvernement pour que les lois de protection des travailleurs et en même temps, des consommateurs, qui pourraient diminuer la vente de leurs produits ne soient pas promulguées ou appliquées (Scheibel & buonsante, 2012).

2-l'augmentation des inégalités sociales et l'insécurité quant à son emploi :

Notre qualité de vie et notre hygiène ont considérablement augmenté notre espérance de vie durant le siècle dernier : on pouvait donc espérer que les inégalités sociales allaient diminuer. Mais non, elles s'aggravent. Au début des années soixante-dix, la déférence d'espérance de

vie entre les « cols blancs » et les « cols bleus » était de 6ans, 30 ans plus tard, elle est de (offices for national statistics, 2011). En d'autres termes, les hommes au bas de l'échelle sociale ont perdu 1.5an d'espérance de vie par rapport à ceux qui sont en haut de l'échelle et les femmes 2ans. La difficultés en lien avec la crise « crise économique » ont un impact sur la santé des personnes qui mesurer par les troubles du sommeil, la déprime, la consommation d'analgésiques, de tranquillisants et d'anti presseurs (Domenighetti, fahrlaender & clivio,2007).

3-Laugmentation des risques psychosociaux :

La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, effectuée depuis 1990 des sondages réguliers dans tous les pays européens, et ce, tous les 5ans, Ce baromètre est très utile pour observer les tendances générales qui se dégagent dans le monde du travail. Ainsi, il apparaît que les naissances chimiques et physiques sont en diminution, probablement en raison de la décroissance de la production en Europe, mais aussi en raison d'une meilleure gestion des risques « classique » par les professionnels de la santé et sécurité au travail. Or pour les risques psychosociaux la tendance est inverse.

3-5- Les services de santé au travail :

Les services de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans les services interentreprises, cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire.

L'organisation :

Afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un service de santé au travail interentreprises (SSTI). Un service autonome de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés. Ce choix est fait par l'employeur.

Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI.

Mission générale :

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des

Travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils

-conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

-assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

-participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

-conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

Pluridisciplinarité :

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des IPRP et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail (ASST), et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Elles peuvent également comprendre un service social du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

3-6- définition des RPS :

Renvoie à des contextes de travail et de risques variés ; surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères. Difficulté à trouver du sens au travail. Conflit de valeurs, elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et coopération dans le travail avec le soutien des collègues et la hiérarchie.

3-6-1-Les modèles des RPS :

3-6-1-1-le modèle « demande-autonomie au travail » (Karasek)

Le modèle « demande-autonomie au travail » repose sur le constat qu'une situation de travail qui se caractérise par une combinaison de demandes psychologiques élevées et d'une autonomie

décisionnelle faible augmente le risque de souffrir d'un problème de santé physique et mentale (Karasek and Thoerell, 1990).

-Les demandes psychologiques : font référence à la quantité de travail à accomplir, de même qu'aux exigences mentales et aux contraintes de temps liées à ce travail. Ces dimensions sont mesurées par un questionnaire qui évalue si le sujet perçoit qu'une quantité excessive de travail lui est demandée, qu'il doit travailler très « fort », que son travail est très mouvementé, qu'il doit se concentrer intensément pendant de longues périodes.

-L'autonomie décisionnelle : réfère à la capacité de prendre des décisions au sujet de son travail, le concept d'autonomie comprend deux composantes qui, comme le signale Périlleux, sont liées puisqu'elles engagent toutes les deux la question de la maîtrise du processus de travail. L'une se situe au plan de l'autorité (c.-à-d. avoir la liberté de décider comment faire son travail ou avoir de l'influence sur la façon dont les choses se passent au travail) ; l'autre se situe plutôt au plan de l'accomplissement de soi au travail (c.-à-d. faire preuve de créativité, avoir un travail varié qui exige un niveau élevé de qualifications, qui permet d'apprendre des choses nouvelles et de parfaire ses habiletés personnelles).

-le soutien social au travail : cette dimension dépend de la reconnaissance de son travail par la hiérarchie et de l'appui des collègues.

3-6-1-2 : le modèle « déséquilibre : effort/récompense » (siegrist) :

Le modèle du « déséquilibre : effort/récompense » a été proposé par Siegrist à la fin des années 1980 (Siegrist, 1996). Ce modèle repose sur le constat qu'une situation de travail, qui se caractérise par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses, s'accompagne de réactions pathologiques sur les plans émotionnel et physiologique. L'effort élevé peut provenir de deux sources : l'une extrinsèque et l'autre intrinsèque. L'effort extrinsèque est lié aux contraintes de temps, aux interruptions fréquentes, aux nombreuses responsabilités, à l'augmentation de la charge, à l'obligation de faire des heures supplémentaires et aux efforts physiques exigés. L'effort intrinsèque, appelé ultérieurement surinvestissement, traduit les attitudes et les motivations liées à un besoin inné de se dépasser ou d'être estimé ou approuvé ou encore à l'expérience auto gratifiante de relever des défis ou de maîtriser une situation menaçante. Cette composante liée au profil de personnalité représente un ajout au concept de demande du modèle de Karasek. Le surinvestissement se manifeste surtout par l'incapacité de prendre ses distances par rapport à ses obligations de travail ou d'empêcher que les préoccupations du travail n'envahissent la sphère privée.

(Jean-Pierre brun, PIERRE-SEBASTIEN FOURNIER, 2008, p 13, 14,15)

3-6-2- Les risques psychosociaux :

- 1- **Le stress** :est un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et de la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face .
- 2- **Epuisement professionnel « burnout »** : est ce que l'on peut appeler le niveau supérieur d'une situation de stress prolongée. En effet, ce « burnout » est fréquemment la conséquence d'un investissement personnelle. On peut ainsi souvent le croiser dans les professions en lien avec la formation, la santé ou l'aide sociale. Peut se manifester de la manière suivante : désintéret pour le contenu de son travail, épuisement physique, mental, émotionnel ou encore dépréciation de ses propres résultats.
- 3- **Harcèlement moral** : signifie l'action d'une foule assaillant une personne, en effet, le harcèlement moral réside dans l'intention, pour une personne ou un groupe de personnes, de nuire à une ou plusieurs autres personne.
- 4- **la violence au travail** peut se rencontrer à l'extérieur comme l'intérieur de l'Enterprise. Elle peut etre donc du fait des clients comme des collègues par exemple et recouvrir des dimensions plus ou moins graves (harcèlement moral, agressions sexuelles).

3-7- La gestion de la santé et de la sécurité au travail :

Une saine gestion de la santé et de la sécurité du travail implique une responsabilité partagée au sein d'une organisation : les dirigeants, les cadres, les professionnels des RH et les travailleurs doivent participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle sur les lieux de travail.

3-7-1-La Loi sur la santé et la sécurité du travail :

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) concerne surtout l'élimination des dangers et les mesures préventives que l'on doit retrouver dans les entreprises de compétence provinciale et sur le territoire.

La mise en place de mesures préventives n'étant pas uniquement le rôle de l'employeur, la Loi prévoit aussi une animation paritaire de la prévention en instituant :

- des droits et des obligations pour les employeurs et les travailleurs ;
- des mécanismes de participation des travailleurs ;

- des outils de prévention : droit de refus, retrait préventif, comité SST, etc.

La LSST aborde également les droits des travailleurs. Deux mesures importantes sont à leur disposition lorsque des risques sont présents dans leur milieu de travail :

1-Le droit de refus : cette mesure permet au travailleur, s'il dispose de motifs raisonnables, d'exprimer à son employeur son refus d'exécuter un travail qui l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. L'employeur ne peut ni forcer le travailleur à faire le travail ni le pénaliser.

2- Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : cette mesure ne pouvant s'appliquer qu'à la suite d'un avis médical, ce n'est donc pas la travailleuse qui décide du retrait préventif, mais bien le médecin. Si le recours est accepté, la travailleuse sera réaffectée à un autre poste, s'il est compatible avec son état, ou indemnisée. Il est important de bien comprendre que ce recours n'est pas un congé de maternité.

3-7-2-Les droits et les obligations légales :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique d'un travailleur. Il ne s'agit pas d'une question de principe ou de civisme, mais bien d'un devoir de protection. Il relève donc de toute l'équipe de direction de prendre en charge la gestion de la santé et de la sécurité. Parallèlement à ces efforts concertés, le dirigeant doit faire preuve de diligence en faisant la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Voici un aperçu des obligations de l'employeur :

- S'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des travailleurs.
- Utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant nuire à la santé et à la sécurité du travailleur.
- Fournir gratuitement à l'employé tous les moyens et équipements de protection individuels.

Le professionnel des RH, à titre de membre de l'équipe de direction et de représentant de l'employeur, assume généralement d'importantes responsabilités en matière de santé et de sécurité du travail. Il lui incombe souvent de planifier, de coordonner et d'évaluer l'ensemble des démarches et des facettes relatives à la santé, à la sécurité et au mieux-être au travail. Il lui incombe souvent de planifier, de coordonner et d'évaluer l'ensemble des démarches et des facettes relatives à la santé, à la sécurité et au mieux-être au travail. Il sollicite notamment la

participation de tous les acteurs de l'entreprise à la réalisation de l'objectif de santé et de sécurité du travail. En raison de son rôle au sein de l'organisation, ce professionnel inclue autant sur l'organisation du travail que sur les autres pratiques de GRH susceptibles de favoriser la santé, la sécurité et le mieux-être au travail. À cet égard, le fait de proposer, par exemple, une formation afin d'encourager l'adoption de comportements sécuritaires peut s'avérer une intervention appropriée.

Puisque sa santé est en cause, l'employé assume lui aussi des responsabilités importantes en matière de santé et de sécurité du travail. Donc on doit :

- prendre connaissance du programme de prévention qui s'applique à son emploi ;
- prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique
- se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente Loi et des règlements
- participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle sur les lieux de travail ;

(Sylvie St-ONGE, Sylvie Victor H ,Jean P ,1998, p 351, 352)

3-8-les atteintes à la santé au travail :

Vu Atteintes à la santé liée au travail. Ce champ est à ce point vaste, étudié de manière

Pluridisciplinaire par la médecine du travail, l'épidémiologie. Nous visons la représentation et l'évolution de ces atteintes.

1-accidents du travail : Ils restent une source majeure d'atteintes à la santé L'accident est défini comme une atteinte brutale de l'intégrité physique de la personne. Par-delà cette dimension physique, il y a lieu de prendre également en compte la dimension psychique, car un accident est toujours un événement douloureux et sa survenue n'est jamais sans conséquence psychique pour la personne accidentée. Aux conséquences en relation directe avec le traumatisme, il convient d'ailleurs souvent d'ajouter celles qui sont liées au phénomène de culpabilisation par l'environnement ou la personne elle-même. Enfin, les personnes appartenant au collectif de travail comme celles situées à proximité du lieu où s'est produit l'accident peuvent également avoir vécu un traumatisme psychique. Les pathologies post-traumatiques témoignent de cette réalité.

2- Les pathologies dues à l'environnement : Parmi elles se trouvent les maladies infectieuses, les allergies, les intoxications liées à la présence dans la situation de travail d'agents biologiques et de produits chimiques. Elles touchent des secteurs aussi variés que les secteurs agricoles et agro-alimentaires, les laboratoires de recherche, le secteur sanitaire ou l'industrie. Les cancers professionnels se rangent dans cette catégorie ; ils sont liés à la présence de substances cancérigènes telles que l'amiante, les poussières de bois, les huiles minérales.

3-Les pathologies dites de surcharge physique : Elles sont en relation avec le port de charges lourdes, avec des mouvements répétitifs, des postures pénibles, des vibrations importantes et des nuisances sonores. Parmi celles-ci les troubles musculo-squelettiques, comme nous l'avons signalé plus haut, sont en très nette augmentation. Ils touchent certes les opérateurs effectuant des tâches répétitives et soumis à des contraintes de temps, mais aussi les clavistes, les opérateurs de saisie de données, les caissières de supermarché. Leur augmentation serait en relation avec l'intensification du travail (Gollac et Volkoff, 2000) et constitue un sujet de recherche dans ce domaine.

4-Les pathologies d'ordre psychologique : Elles peuvent prendre des formes diverses. Elles sont en très forte augmentation ces dernières années et tendent à représenter aujourd'hui ce que les pathologies physiques représentaient hier.

a) Le burnout ou syndrome d'épuisement professionnel (Freudenberger, 1987) caractérisé par un état dépressif et une fatigue extrême : il a été décrit il y a une trentaine d'années au Canada chez le personnel infirmier et les travailleurs sociaux. On l'observe également chez les enseignants, les cadres supérieurs et les dirigeants, les agents de service en contact avec la clientèle.

b) Les pathologies liées au surmenage, au stress, à l'hyperactivité professionnelle : elles peuvent revêtir des formes très diverses et d'intensité variable à type de syndromes dépressifs ou s'exprimer par des symptômes plus d'ordre cognitif avec troubles de la mémoire, de la pensée.

c) les pathologies consécutives aux manifestations de violence :

- les affections post-traumatiques en premier lieu. connue depuis longtemps chez les victimes d'accident de travail sous le nom de névrose post- traumatique, elles ont été décrites plus récemment chez les salariés victimes d'agression au cours de leur travail ; citons notamment

les agents des banques, les chauffeurs de bus, les enseignants ; Fondements théoriques et cadres conceptuels les pathologies qui se présentent comme des conséquences du harcèlement moral qu'Hirigoyen (1998, 2001) a décrit comme une conduite abusive qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne et qui met en péril son emploi ou qui dégrade le climat de travail.

5-Les pathologies infra-cliniques : À côté des traces socialement reconnues (accidents, maladies professionnelles), il existe de nombreuses autres atteintes à la santé. Ces empreintes, ces pathologies infra-cliniques se manifestent à plus ou moins long terme et contaminent les divers domaines de vie sous la forme de contamination du langage, obsession de l'heure, rigidification des modes de pensée. Ce sont autant de signes ou d'objets d'études pour les chercheurs que d'inquiétude pour les praticiens.

3-9-Comment gérer les enjeux de santé au travail ?

Chaque jour, le travail est fait de difficultés, d'aléas : une commande urgente qui n'était pas prévue, l'absence d'un salarié dans une unité ou un service, une machine qui tombe en panne, un patient ou un usager particulièrement difficile à prendre en charge, etc. Pour l'encadrement, pour le responsable RH, et pour les équipes, se pose alors la question de l'organisation pour faire le travail en limitant les risques pour la santé.

1-DÉVELOPPER LES SAVOIR-FAIRE DE PRUDENCE

Les salariés ne sont pas passifs vis-à-vis de leur travail et des risques que celui-ci peut comporter. Pour pouvoir travailler, ils se protègent de certains risques par des « savoir-faire de prudence », élaborés dans l'expérience du travail. Mais l'acquisition de ces savoir-faire ne va pas de soi. En effet, dans certaines organisations du travail, les salariés sont conduits à renoncer à développer ou mettre en œuvre ces savoir-faire de prudence, et font des arbitrages au détriment de leur santé.

2- Distinguer difficultés ordinaires et situations préoccupantes

Il n'y a pas forcément de signes manifestes de dégradation de la santé au travail. Il peut y avoir des situations de crise, qui se cristallisent dans des conflits de personnes, et se manifestent par des « clashes », des plaintes et des accusations. À l'inverse, il y a des situations plus impalpables, que les personnes expriment par un sentiment de mal être aussi douloureux que difficile à appréhender. Toute activité peut être source de conflits ; ce n'est pas un problème en soi, tout dépend de leur objet. Il faut faire la différence entre les conflits portant sur le travail – qui sont l'expression des différences de points de vue, de valeurs et du processus permanent d'élaboration de compromis – et les conflits portant sur les personnes,

en dehors de toute référence au travail, qui sont des indices qui doivent alerter sur une situation préoccupante. La santé au travail dépend tout autant du niveau des contraintes physiques et cognitives du travail que de la recherche de marges de liberté construites grâce à l'initiative créatrice individuelle dans la confrontation aux difficultés inhérentes à tout travail et, pour une autre part, grâce à la construction collective indispensable pour reconnaître et penser les conflits qui résultent de cette confrontation.

Le « mal-être » d'une personne ou d'un collectif est toujours une configuration singulière dont la compréhension ne peut s'entreprendre qu'à partir de la parole des personnes elles-mêmes. L'important est de croiser différents points de vue sur les situations : l'encadrement des services, le médecin du travail, les représentants du personnel.

3- Vieller au lien entre conditions d'emploi et santé :

Il s'agit de voir en quoi et comment la gestion de la main-d'œuvre a des impacts sur la santé des salariés. Ainsi, on peut rencontrer des situations où les modalités de gestion de l'emploi dégradent les conditions de travail :

- Des tâches difficiles tenues par des intérimaires (au bénéfice de la santé des autres, au détriment de la leur).
- La proportion d'intérimaires dans les équipes peut s'avérer problématique (risque d'accidents...).
- Le recrutement incessant génère une surcharge pour les salariés permanents.

Enfin, les horaires constituent une condition d'emploi qui a un impact sur la santé au travail, avec des effets sur le long terme :

- le travail posté, fixe ou alternant,
- les horaires atypiques,
- les systèmes de modularisation, comme le « fini parti ».

4- aménager les conditions de travail :

Par exemple L'avancée en âge n'est pas un problème en soi si le cadre de travail s'y prête. Pour partie, l'expérience acquise permet aux salariés d'inventer des stratégies de contournement des

Sources de pénibilité, en anticipant, en répartissant différemment les tâches. Cette possibilité dépend des choix de conception, du degré de la pression temporelle, de l'imprévisibilité de l'activité et des marges de manœuvres organisationnelles. Il s'agit alors de repérer des situations de travail sélectives (par exemple, quels sont les métiers, les activités dans lesquels les salariés ne restent pas) et d'identifier quels sont les facteurs susceptibles d'engendrer un vieillissement prématuré.

La restriction médicale d'aptitude indiquée par le médecin du travail a pour objet de préserver la santé d'un salarié en le protégeant de certaines situations de travail potentiellement dangereuses pour sa santé. Cette restriction peut être partielle (certaines tâches du poste, comme par exemple pas de port de charges lourdes) ou totale (le poste de travail dans son entier). Elle peut être temporaire ou définitive. Lorsque le médecin du travail formule une inaptitude d'un salarié à un poste de travail, l'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement. Deux examens médicaux sont organisés à quinze jours d'intervalle, permettant pendant ce temps l'étude du poste. Le licenciement peut être prononcé en cas d'impossibilité de trouver un nouveau poste conforme.

(Rémi Cottet, N, P, juin 2009, p 11, 12,13)

3-10- Les outils de mesure de la santé au travail :

Selon Massé et al le BEP est constitué de six facteurs distincts, présentant des coefficients de cohérence interne acceptables, allant de 0,71 à 0,85(Massé et al. 1998a) :

- L'estime de soi (par exemple, se sentir confiant, aimé, utile, fier de soi, etc.)
- le bonheur (par exemple, se sentir bien, profiter de la vie, etc.)
- le contrôle de soi et des évènements (par exemple, affronter de fac, on positive les obstacles, garder son calme, etc.)
- L'équilibre (par exemple, harmonie entre les activités personnelles et professionnelles, stabilité émotionnelle.) ;
- L'engagement social (par exemple, ouverture face à son entourage, intérêt pour diverses activités, ambition, etc.) ;
- la sociabilité (par exemple, développer de bonnes relations sociales, être à l'écoute d'autrui, Etc.)

Résumé :

La santé au travail est un objectifs à atteindre individuellement et collectivement, elle englobe toute les mesures qui permettent aux personnes, aux groupes, et aux organisations de mieux maîtriser et de réduire les facteurs de risques et des maladies professionnelles pour leur bien être. La santé représente une ressource de la vie quotidienne qui aide les personnes et les groupes à combler leurs désir de passer à l'action elle aide les salariés à obtenir la satisfaction au travail, améliorer l'environnement de travail et prévenir le développement personnels.

Partie Pratique

CHAPITRE IV :

Présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

**CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et
méthodologie de Terrain**

Préambule

4-1- présentation de l'organisme d'accueil

4-2-Méthodologie de terrain

4-3-la méthode utilisé

4-4- pré-enquête

4 5- les techniques utilisées

4-6- population de la recherche

4-7- échantillon et techniques d'échantillonnage

4-8- difficulté rencontré

Préambule :

Dans ce chapitre on va présenter l'organisme d'accueil (SARL NOMADE) puis les étapes de notre recherche sur le terrain (la méthodologie de terrain) en fin la description des techniques utilisés dans notre étude.

4-Présentation de l'organisme d'accueil :

4-1-Information générale :

La SARL NOMADE <<AYRIS>>, c'est une société à caractère industriel, spécialisée dans la production des eaux minérales.

L'origine de cette société remonte à l'année 1998. Elle a été créée par monsieur CHALABI, H. sise à la zone industrielle bouzeroual à akbou wilaya de Bejaia, c'est une société a responsabilité limite (SARL NOMADE). A une capitale sociale de 57 373 00 DA.

4-2-historique :

Fondé en 1998, la SARL NOMADE a débuté dans le secteur des boissons avec la production de l'limonade, puis d'eau gazeuse, mais s'est aussitôt spécialisé dans la production de l'eau se source.

Sa situation géographique lui permet de puisé dans la nappe phréatique supérieure de la vallée de la Soummam réputé de pour la qualité de son eau.

En 2006, SARL NOMADE comporte 36 ouvrier, et s'étendait sur une superficie de 120m, le matériel de production était beaucoup manuel qu'automatique.

En 2015, l'Enterprise s'est élargie, le nombre d'ouvrier a augmenté pour atteindre 45 ouvriers, le matériel de production est passé du manuel à l'automatique pour améliorer le produit final qualitativement et quantitativement.

En 2016 et 2017, l'entreprise a reconnu des changements au niveau de l'organisation ce qui amener la société recruter 69 ouvriers, a partir de ce changement l'entreprise NOMADE a marqué un sucée par rapport aux années précédente.

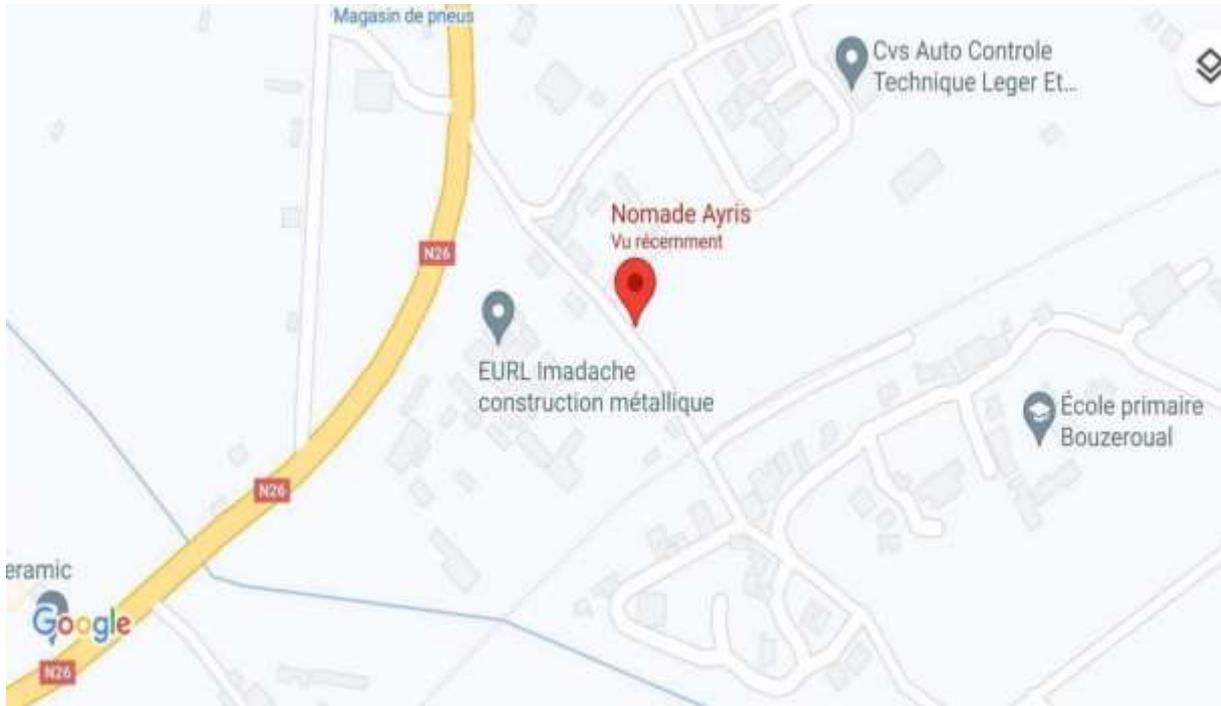
En 2019 SARL NOMADE elle s'est dotée d'une nouvelle machine de production de bouteille d'eau de 5L et 8L cela non seulement a élargir sa gamme mais aussi a était accompagné par le recrutement de 87 employés.

En 2020 la SARL NOMADE s'est élargie encore plus, son personnel passe à 114 ouvriers, cela indique le développement de l'entreprise en termes d'outil et de service.

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

4-3 : situation géographique :

L'Entreprise NOMADE est Bouzeroul a la sortie de commune d'akbou, à deux 02 Km de l'agglomération d'akbou, 70 km du chef-lieu de Bejaia.



4-4-lobjectif de la SARL NOMADE :

- Répondre aux besoins des clients en commercialisation.
- Augmenté de la main-d'œuvre et la réduction de chômage.
- Gagner une plus grande part du marché concurrentiel.
- Conserver sa position de leader sur le marché de la concurrence.
- L'augmentation de ventes de l'entreprise, qui est l'objectif principale de tout institution et d'atteindre le plus grand profit possible.

4-2-Méthodologie du terrain :

4-2-1-La méthode de la recherche utilisé :

Selon OMAR AKTOUF << la méthode c'est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire l'ensemble des pratique particulières qu'elle met en œuvre pour que le cheminement de ses démonstration soit claire, évidente et irréfutable>>

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

La méthode est un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif. (ANGERS M, 1997, P57)

La méthode au sens général est une opération pour apporter des informations des vérités concernant notre thème de recherche.

Pour arriver à réaliser une recherche scientifique nécessite l'utilisation d'une méthode adéquate à notre thème, qui permet de découvrir un aspect de la réalité.

Afin d'analyser notre thème, nous avons utilisé une méthode quantitative qui est les méthodes descriptive qui sert à décrire objectivement notre thème sur l'aménagement de l'environnement et les aides techniques dans la préservation de la santé au travail et qui nous aide à évaluer notre question de recherche.

4-2-2-La pré-enquête :

On déduit que la meilleure façon d'entamer un travail de recherche scientifique est de procéder à une pré-enquête. Il s'agit d'une démarche d'exploration dans la réalité on fait d'un certain nombre d'entrevues auprès de la population à étudier. Afin de découvrir le terrain et recueille des informations et vérification de l'hypothèse et tester les questionnaires avec les salariés.

Ma pré-enquête s'est déroulée durant la période du 06/03/2022 jusqu'au 05/04/2022 au sien de l'entreprise SARL NOMADE <<AYRIS>>. Dans le but de collecter le maximum d'information nécessaire et la délimitation du champ de la recherche et de déterminer la problématique et les hypothèses .elle nous a permis également de découvrir notre terrain de recherche.

Cette dernière m'a permis d'avoir une idée générale sur le terrain et de découvrir la situation de l'aménagement de l'environnement et la santé des salariés au sien de l'entreprise pour collecter des informations.

4-2-3-La technique utilisée :

A-La technique de recueil des données :

Il existe plusieurs techniques qui permettent de mener une enquête, il permet de choisir une ou plusieurs technique, cela dépend de la méthode utiliser, nous avons opté pour utiliser la technique suivante :

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

1-L'échelle :

Il est généralement défini comme un ensemble de gradation permettant d'attribuer une valeur attendue à une question. L'utilisation d'une échelle de mesure pour obtenir une réponse à une question oriente le répondant sur les nuances souhaitées à sa réponse et permet d'avoir une information facile à traiter.

En psychologie, la notion d'échelle concernant la mesure. Elle est utilisée lorsque ce qui mesuré est ordonnable en une suite de niveaux. Les relations entre classes successives peuvent être basées seulement sur un ordre, mais aussi sur des relations de distance ou même de rapport (<http://carnets2psycho.net>, consulté le 01/09/2022 à 20h57)

Notre échelle, sera destinée aux employés de la **SARL NOMADE AYRIS** occupant les postes :

Cadres, agents de maîtrise et agent d'exécution.

2-Présentation de l'échelle :

-première partie du questionnaire relative aux données personnelles elle contient de (05) question : genre, âge, niveau d'instruction, catégorie professionnelle, année d'expérience.

-deuxième partie question relative à l'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques. Cette partie contient (19) question.

-troisième partie se sont des questions relatives à la santé des personnes au travail qui contient (09) questions.

Pour le monde de repense, nous avons adopté l'échelle de likert qui en ordre de gauche à droite en commençant par pas du tout d'accord, jusqu'à tout à fait d'accord. Pour la cotation des réponses : les sujets qui répondent avec :

-tout à fait en désaccord auront une note : **01**

-En désaccord auront une note : **02**

-Hésitant auront une note : **03**

-D'accord auront une note : **04**

-Tout à fait d'accord auront une note : **05**

Dans la cas des questions négatives les réponses seront notée inversement aux positives :

-tout à fait en désaccord auront une note : **05**

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

-En désaccord auront une note : **04**

-Hésitant auront une note : **03**

-D'accord auront une note : **02**

-Tout à fait d'accord auront une note : **01**

4-2-4-les techniques d'analyse des données :

Parmi la techniques utilisée pour l'analyse des donnée : on a fait **le logicielle statistique spss** : son objectif est d'offrir un logiciel permettant de réaliser la totalité des analyses statistiques qui permet de traiter les données avec efficacité et d'effectuer des analyses sur de grandes bases de données.

Et pour obtenir un bon résultat de la régression en utilisent les indices suivants :

La régression : est un ensemble des méthodes statistiques très utilisées pour analyser la relation d'une variable par rapport à une ou plusieurs autres.

R deux : c'est un indicateur utilisé é en statistique pour juger de la qualité d'une régression linéaire. Mathématiquement, il s'agit de la proportion de la variance d'une variable dépendante qui s'explique par une ou pleureurs variables indépendante dans le modèle de régression.

R : le coefficient de corrélation multiple : est un standard variant de -1 à +2 la force de la relation entre l'ensemble des variables indépendantes et des variables dépendantes.

ANOVA : est un ensemble de modèle statistiques utilisées pour vérifier si les moyennes des groupes proviennent d'une même population. Les groupes correspondent aux modalités d'une variable qualitative et les moyennes sont calculées à partir d'une variable continue.

4-2-5-La population d'étude :

D'après M. Anger, la population d'étude << est un ensemble de tous les individus qu'on des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche>>

Dans l'entreprise SARL NOMADE AYRIS on a remarqué que le nombre des salariée n'est pas grand (119 salariés).

4-4-6-L'échantillon :

Selon Jean-Louis Lober Del Bayle « L'échantillon est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. On peut noter que cette technique de l'enquête par sondage est applicable

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

à toute opération de dénombrement et pas seulement en matière de sondage d'opinion » (Del Bayel, 2000, p91).

A cet effet, durant notre recherche, nous avons adressé à l'ensemble des catégories professionnelles de l'entreprise, cadre, agent de maîtrise et agent d'exécution pour réaliser notre recherche sur le terrain. Donc nous avons distribué 68 questionnaires et on a récupéré 50 sur l'effectif de 68.

Tableau N° 01 : La répartition de la population d'étude selon le genre :

Genre	Fréquence	Pourcentage
Masculin	29	58%
Féminine	21	42%
Total	50	100%

Source : Terrain d'enquête

Suite au donnée recueillies sur le terrain et d'après ce tableau, nous observons que les hommes représentent sur un pourcentage de 58% et effectifs correspond à 29//50 salariés, suivie par une catégorie des femmes moins avec un pourcentage de 42% avec effectifs de 21/50 salariés.

Donc on constate que le genre masculin majoritaire par rapport au genre féminin, on constate aussi que le genre féminin occupe des postes attachées à l'administration contrairement au genre masculin qui travaille dans les services de la production ou il travaille la nuit et il oblige des efforts physiques.

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

Tableau N° 02 : La répartition de la population d'étude selon les catégories d'âge :

Catégorie d'âge	Fréquence	Pourcentage
(20-30ans)	11	22%
(31-40ans)	21	42%
(41-50ans)	13	26%
(51 et plus)	5	10%
Total	50	100%

Source : terrain d'enquête

D'après les données chiffrées de ce tableau statistique, qui est répartie en quatre catégories d'âge de 20-30ans jusqu'à 50ans et plus, nous observons que les salariés âgés de [(31-40ans) ont un pourcentage de 42%] suivie ceux qui sont âgés de [(41-50ans) avec un pourcentage de 26%] après vient la catégorie de [(20-30ans) avec un pourcentage de 22%] et en fin les plus âgés de [(51 et plus) avec un pourcentage de 10%]

Donc on constate que les âgés de (31-40ans) sont les plus dominants aux sien de l'entreprise et cela reviens a la politique de recrutement et aussi explique la stabilité des salariés et les besoins de l'entreprise.

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

Tableau N° 03 : La répartition de la population d'étude selon les niveaux d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	7	14%
Moyen	10	20%
Secondaire	13	26%
Universitaire	20	40%
Total	50	100%

Source : terrain d'enquête

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on constate que les niveaux d'instruction le plus supérieure et l'universitaire par un pourcentage de 40%, puis suivit de niveau secondaire par un pourcentage de 26% et après le niveau moyen qui représente un pourcentage de 20% enfin le niveau primaire qui représente un taux de 14%

On conclue que le niveau d'instruction dépend du besoin de l'entreprise, elle recrute selon les exigences d'un poste afin d'améliorer la progression de l'entreprise.

Tableau N° 04 : La répartition de la population d'étude selon la catégorie professionnelle :

Catégorie professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadre	8	16%
Agent de maitrise	16	32%
Agent d'exécution	26	52%
Total	50	100%

Source : terrain d'enquête

A partir d'une lecture statistique de ce tableau notre échantillon d'étude porte sur trois catégories socioprofessionnelle, celles des cadres qui représente un pourcentage de 16%, suivit par la catégorie des agents de maitrise avec un pourcentage de 32% et en fin les catégories des agents d'exécution qui représente un pourcentage de 52%.

Nous observons que la catégorie socioprofessionnelle a ses propres taches et ses différents rôles.

Tableau N° 05 : La répartition de la population d'étude selon l'expérience :

Année d'expérience	Fréquence	Pourcentage
(1-5ans)	18	36%
(6-10ans)	17	34%
(11-15ans)	6	12%
(16-20ans)	5	10%
(21ans et plus)	4	8%
Total	50	100%

Source : terrain d'enquête

En basant sur le tableau statistique, nous remarquons que l'année d'expérience de [(1-5ans) avec un pourcentage de 36%] suit par une deuxième catégorie de l'ancienneté de [(6-10ans) qui représente un pourcentage de 34%] puis en troisième partie [(11-15ans) avec un pourcentage de 12%] en suite il y'a une catégorie d'expérience de [(16-20ans) pour un pourcentage de 10%] enfin vient la catégorie de [(21ans et plus) pour un pourcentage de 8%.

On constate que l'entreprise SARL NOMADE mélange entre la promotion interne de son personnel, et le recrutement externe a fin de motiver les salariés pour accroître la production.

Les problèmes rencontrés :

- l'entreprise n'a pas acceptée le thème facilement.
- manque d'ouvrages sur l'aménagement de l'environnement au travail.
- le problème de déplacement et le vas et viens
- insuffisance de temps.
- les difficultés de récupérer quelque questionnaire.

Résumé :

Ce document contient de la présentation de l'organisme d'accueil de l'entreprise ou on a effectué notre stage et les étapes de la recherche sur le terrain. Celle-ci nous a permis

CHAPITRE IV : présentation de l'organisme d'accueil et méthodologie de Terrain

l'enchaînement les étapes de notre recherche dont la collecte des données pour arriver à des résultats que nous allons analyser dans le chapitre suivant.

CHAPITRE V

Analyse des données et interprétation des résultats

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

Préambule :

5-1-1 : Analyse et l'interprétation de la première hypothèse

5-1-2 : Analyse et l'interprétation de la deuxième hypothèse

5-1-3 : Analyse et l'interprétation de la troisième hypothèse

5-5 : Discussion des résultats

Résumé :

Préambule :

Ce chapitre est consacré pour l'analyser des données et interprétation des résultats pour savoir les caractéristiques des membres de l'échantillon, les résultats de la première hypothèse, les résultats de la deuxième hypothèse, les résultats de la troisième hypothèse et enfin la discussion des résultats de l'enquête et propositions.

Hypothèse 1 : L'aménagement de l'environnement et les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Son objectif : Evaluer le rôle d'aménagement de l'environnement de travail et les aides techniques dans la promotion de la santé au travail.

Avant de procéder à l'interprétation des résultats obtenus en utilisant le logiciel traitement des données statistique (spss), il est important de rappeler les conditions de l'utilisation de cette opération statistique pour obtenir des bons résultats de la régression qui se lisent grâce aux indices suivants :

Tableau N°6 : Statistique descriptive des données de l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle dans la promotion de la santé au travail.

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	31,6432	38,5553	34,8800	1,16178	50
Valeur prévue standard	-2,786	3,164	,000	1,000	50
Erreur standard de la prévision	,880	2,934	1,175	,397	50
Valeur prédite ajustée	30,9143	39,5830	34,9136	1,27034	50
de Student	-13,17185	10,73494	,00000	6,13312	50
Résidu standard	-2,126	1,732	,000	,990	50
Résidu Student	-2,175	1,755	-,003	1,008	50
Résidu supprimé	-13,79588	11,01830	-,03363	6,36213	50
Résidu Student supprimé	-2,267	1,795	-,004	1,024	50
Distance de Mahalanobis	,007	10,008	,980	1,779	50
Distance de Cook	,000	,127	,019	,026	50
Valeur influente centrée	,000	,204	,020	,036	50

a. Variable dépendante : santé au travail

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

Tableau N°7 : ce tableau représente les coefficients de l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle dans la promotion de la santé au travail.

Coefficients

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	T	Sig.
1	(Constante)	26,638	6,341		4,201	,000
	aménagement	,238	,182	,186	1,312	,196

a. Variable dépendante : santé au travail

Source : output de spss obtenu lors de l'enquête

Le coefficient estimé et de (B=0,18) répond à la santé au travail qui statiquement significatif a (si=0,19) plus exigent au seuil traditionnel de 0.05 utilisé en science social.

Nous avons remarqué que l'aménagement de l'environnement et les aides techniques ont un Rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Tableau N°8 : Tableau représente la variance de l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle dans la promotion de la santé au travail.

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	66,137	1	66,137	,1722	,196 ^b
	de Student	1843,143	48	38,399		
	Total	1909,280	49			

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

- a. Variable dépendante : santé au travail
- b. Prédicteurs : (Constante), aménagement

Selon ce tableau nous constatons l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle positif dans la promotion de la santé dont ($a=0,17$) qui est supérieure à 0,05 utilisé en science sociale. Et nous remarquons que les salariées au niveau de l'aménagement de l'environnement et les aides technique est supérieurs ont une moyenne de 66,13 et les autres catégories de 38,39.

D'après les résultats obtenus, on confirme que l'aménagement de l'environnement et les aides technique ont un rôle positif de la promotion de la santé au travail.

Notre hypothèse est confirmée.

Hypothèse 2 : L'aménagement de l'environnement a un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Son objectif : Evaluer le rôle d'aménagement de l'environnement de travail dans la promotion de la santé au travail.

Tableau N°9 : statistique descriptive des variables de l'aménagement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Statistique des résidus

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
L'aménagement	31,6432	38,5553	34,8800	1,16178	50
Santé au travail	-2,786	3,164	,000	1,000	50

a : variable dépendante santé

Tableau N°10 : ce tableau représente les coefficients de l'aménagement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Coefficients

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	26,638	6,341		4,201	,000
	aménagement	,238	,182	,186	1,312	,196

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

a. Variable dépendante : santé au travail

Source : output de spss obtenu lors de l'enquête

Le coefficient estimé et de ($B=0,18$) répond à l'aménagement qui est statistiquement non significatif à ($sig=0,19$) plus exigeant au recueil traditionnel de 0,05 utilisé en science sociale.

On a donc « l'aménagement de l'environnement à un rôle positif dans la promotion de la santé au travail ».

Tableau N°11 : le tableau représente la variance de l'aménagement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	66,137	1	66,137	1,722	,196 ^b
	de Student	1843,143	48	38,399		
	Total	1909,280	49			

a. Variable dépendante : santé au travail

b. Prédicteurs : (Constante), aménagement

Source : output du spss

Selon ce tableau, nous constatons l'aménagement de l'environnement à un rôle positive dans la promotion de la santé au travail dont ($a=0,19$) qui est supérieure à 0,05 utilisé en science sociales. Et nous remarquons que les salaires aux niveaux de l'aménagement de l'environnement est supérieur ont une moyenne de 66,13 et les autres catégories santé au travail ont une moyenne de 38,39.

Lorsque nous observons les résultats portant sur l'aménagement de l'environnement et la santé au travail, nous réalisons que la majorité des études ont confirmé ce rôle existant entre l'aménagement de l'environnement et la santé au travail.

Nous pouvons expliquer ces résultats à travers des études antérieurs qui ont été déjà réalisées par les chercheurs et parmi ces chercheurs Ya Beker 2004, qui à affirmer que là l'aménagement de l'environnement est lié au rôle joue au sein de la santé. De plus le lien significatif entre le statut de l'employer et son environnement de la santé au travail à été vérifié par plusieurs chercheurs.

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

Beker a vérifié que L'adaptation de l'aménagement à l'activité qui s'y passe rend le travail nécessairement efficace et donc entraîne une augmentation de satisfaction des salariés, puisque on évite les anomalies que peut entraîner un décalage entre le travail et un espace mal adapté.

Donc notre hypothèse de recherche est infirmée.

Hypothèse 3 : les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Son objectif : Evaluer le rôle d'effet des aides techniques sur la promotion de la santé au travail.

Tableau N°12 : statistique descriptive des variables des aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Les aides techniques	30,9436	38,0821	34,8800	1,43415	50
Santé au travail	-2,745	2,233	,000	1,000	50

a : variable dépendante : santé au travail

Source : Output du spss obtenu lors de l'enquete.

Tableau N°13 : ce tableau représente les coefficients aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail

Coefficients

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	23,805	6,827		3,487	,001
	aidestechniques	,340	,208	,230	1,636	,108

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

a. Variable dépendante : santé au travail

Le coefficient estimé est ($B=0,23$) répond au aides technique est statiquement non significative au niveau de ($p=0,10$) de 0,05 utilisé au science sociale.

On a vérifié donc que la sous hypothèse « les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail ».

On' a remarqué que cette dernière a un rôle positif sur la promotion de la santé au travail, est cela est confirmé dans le tableau suivants.

Tableau N°14 : le tableau représente la variance des aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	100,782	1	100,782	,2675	,658 ^b
	de Student	1808,498	48	37,677		
	Total	1909,280	49			

a. Variable dépendante : santé au travail

b. Prédicteurs : (Constante), aidestechniques

On remarque que les aides techniques exerce un rôle positif dans la promotion de la santé au travail, cela est vérifier par le 0,004 veut dire 0,4% de l'échantillon d'étude on confirme donc que les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail.

Selon la valeur ($F= 0,267$) a une signification de (0,108) qui est supérieur à (0,05)) qui utilisé en science social.

D'après les résultats obtenus, on confirme que les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail. Notre hypothèse est confirmée.

5-5 : Discussion des résultats :

D'après une étude effectuée sur le rôle de l'aménagement et les aides technique dans la promotion de la santé au travail dans l'entreprise SARL NOMADE « ayris » il est possible de nous confirmer notre hypothèse générale.

En premier lieu, cette étude est parvenue à confirmer la première hypothèse qui concerne « l'aménagement de l'environnement et les aides techniques ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail ». D'après les recherches de certains auteurs.

Selon La recherche en écologie organisationnelle considère les espaces de travail comme étant des éléments structurels des organisations. Il s'agit d'étudier ceux-ci en fonction des buts de l'organisation et des stratégies à employer, tout en tenant compte de la satisfaction des employés (Becker, 2004). L'approche en écologie organisationnelle met l'accent sur la satisfaction des employés en postulant un lien de causalité -jamais réellement démontré-- entre la satisfaction des salariés et leur productivité (Vischer 2005 ; Vischer 2007). En ce sens, elle se trouve à ressembler à la psychologie industrielle. Dans cette perspective, un espace de travail doit être conçu de manière à correspondre aux types d'organisation et d'activité du travail. L'adaptation de l'aménagement à l'activité qui s'y passe rend le travail nécessairement efficace et donc entraîne une augmentation de satisfaction des salariés, puisque l'on évite les anomalies que peut entraîner un décalage entre le travail et un espace mal adapté (Becker, 2004). Il s'agit donc d'une spécialité qui se situe entre la psychologie environnementale et les sciences administratives et qui fait reconnaître l'espace comme une matière malléable, qu'il faut adapter selon le type d'entreprise et d'activité de travail, afin d'améliorer la productivité et la qualité de vie des travailleurs (Becker et Sims, 2007).

La recherche de satisfaction des employés est légitimée auprès des organisations (plusieurs ouvrages d'écologie organisationnelle s'adressent aux directions d'entreprise et aux espaces planeurs) par le rôle primordial qu'elle jouerait dans le gain de productivité. Dans cette perspective, la satisfaction et le confort sont davantage compris comme le résultat d'une recherche d'une consonance entre l'aménagement spatial et le type d'organisation du travail que celui-ci va soutenir que d'une simple question de confort physique (Becker, 2007). Il s'agit de trouver un type d'aménagement spatial pensé en fonction des besoins l'activité de travail et de son organisation. La satisfaction des employés est donc un but pertinent, en ce sens que celle-ci implique une organisation de l'espace efficace pour l'exécution des tâches.

Et d'après Jean-Pierre Limousin (2010) la santé et la sécurité au travail : sont une des préoccupations constantes des chefs d'entreprise. Les résultats en ce domaine en portent témoignage et ils permettent des avancées nouvelles. Aujourd'hui la jurisprudence met l'accent sur une obligation de sécurité et de santé de résultat de l'employeur, plaçant la santé et la sécurité au travail au cœur des démarches de responsabilité sociétale de l'entreprise. La santé et la sécurité au travail sont au carrefour d'exigence multiple à prendre en compte :

-humaines : évolution des risques, formulation des personnels

-organisationnelles : responsabilité, délégation de pouvoir

Technique : respect de régler et les normes, conception des lieux de travail et ergonomie

La santé et la sécurité au travail sont l'affaire de tous. Si la démarche doit être impulsée par les dirigeants, gérée au plus haut niveau, l'implication des travailleurs et leurs représentations et tout aussi indispensables. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration des mesures que pour la mise en œuvre effective. (Limouysins, 2010, p01)

En ce qui concerne la deuxième hypothèse, qui suppose que « l'aménagement de l'environnement ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail », cette hypothèse est infirmée. D'après la recherche de **la perspective ergonomique** Les espaces sont donc vus comme des éléments permettant, en les intégrant à l'analyse de l'activité de travail, de rendre celle-ci plus efficace en soutenant l'exécution des tâches (Lautier, 1999). En conséquence, on note deux orientations que se donne l'ergonomie, soit, d'abord celle d'optimiser l'aisance et le confort des

Humains dans leurs interactions avec des outils ou des machines ; mais aussi, l'ergonomie se donne-t-elle la mission de contribuer à la performance de ces interactions et, par ce fait, des systèmes et des organisations. Il s'agit donc de tenter de trouver un compromis entre les objectifs de l'organisation et les besoins de

L'opérateur à son poste de travail (Gaudart et Falzon, 2012). Cette approche mettant l'accent sur l'interaction entre le travailleur et son outil fait porter davantage l'analyse au niveau du poste de travail. Ainsi, en ce qui concerne le travail informatisé, l'ergonomie s'intéresse à l'élaboration du poste de travail (hauteur de l'écran, position assise, etc.) Et à la manière dont l'environnement peut, dans son ensemble, améliorer les conditions des postes individuels (éclairage, température ambiante, bruit, etc.).

Par contre, il est à noter qu'une certaine subdivision de l'ergonomie intègre l'organisation du travail dans ses analyses de l'activité de travail, ceci a pour conséquence d'introduire une vision plus macroscopique de l'interface humain/machine. Cette optique fait son apparition lorsque les ergonomes se sont intéressés au facteur du vieillissement sur l'activité de travail ; elle se développe ensuite, lorsqu'ils abordent les risques psychosociaux (RPS), particulièrement les troubles musculo-squelettiques (TMS). L'analyse des RPS a participé à la prise en compte du travail sous un autre angle, soit celui des conséquences de son organisation sur la consistance de l'activité (Gaudart et Falzon, 2012).

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation des résultats

Par la suite ce qui concerne la troisième hypothèse qui suppose que « les aides technique ont un rôle positif dans la promotion de la santé au travail » elle signifier que cette hypothèse est confirmé.

D'après notre résultats de la recherche sur l'échelle en montre que les aides techniques dans l'entreprise SARL NOMADE « AYRIS » les salariées sont satisfait car l'entreprise a met a leur disposition toutes les moyens de bien-être au travail.

Résumé :

Dans ce chapitre on a fait l'analyse des données et l'interprétation des résultats de notre recherche dont en a infirmé sous hypothèses.

Conclusion

Conclusion

Comme dernière étape de notre recherche nous arrivons à conclure notre travail portant sur le rôle de l'aménagement et les aides techniques dans la préservation de la santé au travail au sein de l'entreprise SARL NOMADE « ayris »

L'objectif de ce travail était en premier lieu c'est de évaluer le rôle de l'aménagement de travail et les aides techniques dans la promotion de la santé au travail, donc l'aménagement de l'environnement représente généralement de bonnes condition de travail de services et de moyens mis à la disposition des salariées afin qu'ils effectuent leur mission et réalisent leur travail, il est important que collaborateurs évoluent dans un environnement calma et appariant pour favoriser leur concentration le plus important est de générer des valeurs positives sur le lieu de travail. Un comportant démonstratif qui illustre l'engagement le plus élevé en faveur de la qualité et du servie mutuel, de l'entreprise et aux clients est l'une des clés de la création d'un environnement de travail, en second lieu découvrir la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise et d'analyser les mesures d'hygiène et sécurité et cele pour établir la corrélation entre les variables différentes suit, a l'analyse effectuer sur notre problématique on' a constaté que l'entreprise « ayris » en référence au hypothèse et a la question de départ nous pouvons dire que contribuer et joue un rôle très important dans la préservation de la santé des personnes au travail et de satisfaire leur salarie car l'entreprise met en position les moyens de bien-être au travail.

Pour terminer, nous souhaitons que ce sujet sera étudié d'une manière approfondie et que notre recherche soit considérée comme une petite contribution à des études ultérieurs.

La liste bibliographique

Liste bibliographique

Liste bibliographique

Ouvrage :

- Claude louche,introduction à la psychologie du travail et des organisations ARMAND Colin, paris,2007.
- CHRTIENE, G, et SONIA, L, santé au travail et RPS, juillet (2015), Edition, paris.
- EMILIE, V, 20 grandes notions de psychologie du travail et des organisations , janvier 2019, Edition France.
- GUILLEMIN, M, (2011), les enjeux insoupçonné de la santé au travail, paris France.
- GUILLEMIN, M, (2011), hygiène du travail et prévention des risques, une science complémentaire au médecin de travail, encyclopédie médico, chirurgicale, pathologie professionnelle et de l'environnement (paris).
- JENNIFER, M, GEORGE, JANES, W, MICHEAL, R, fondement du management contemporaines Edition, (2016).
- JEAN, P, (1981), le travail humain, Lettre encyclique « laboure exercer à l' occasion de 90 anniversaire de l'encyclique, rerum navarum, paris, France.
- JEAN,P, B-PIERRE-S, FOURNER, (2008), la presse de l'université Edition, paris
- KOTTAIN,M, lettre du GOHNET(Global occupational health net work sur la définition de la santé au travail par la comité mixte, Edition, (2003).
- KABAT-ZINN, J, (2009), Au cœur de la tourmente, la pleine conscience la réduction du stress basée sur la mindfulness programme complet en 08 semaines, paris, France.
- SYLVIE, STONGE-G, VICTOR, H, JEAN PIERRE, B, (1998), les défis de la gestion des RH, 5° Edition.

Mémoire :

- ANNOUCHE,S, la satisfaction des besoins fondamentaux de la santé au travail, cas pratique établissement public de la santé et de la proximité de sidi aich, (2013).

Revues et Site internet :

- REMI, L, NICOLAS, F, PIERRE, F, chargie de mission d'Aravis p11, 12,13.

Liste bibliographique

-<https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/bien-etre-employes/environnement-travail>.

-<https://www.arseg.asso.fr/page/lenvironnement-de-travail>.

-<https://www.ilocis.org/fr/documents/ilo015.htm>.

-<https://immobilier.jll.fr/blog/article/environnement-travail-facteur-bien-etre>.

-<https://phpreaction.com/formation/role-environnement-externe/#>)

-[https://www.shepellfgi.com/favoriser un bon environnement de travail](https://www.shepellfgi.com/favoriser-un-bon-environnement-de-travail)

Annexes

Annexe N°1 : Questionnaire

Université Abderrahmane Mira Bejaïa

Faculté des sciences humaines et sociales

Master II

Madame, Monsieur,

Le questionnaire que nous vous proposons est **anonyme**. Il a pour but de recueillir un certain nombre de données qui seront analysées dans le cadre d'une recherche intitulée «**le rôle du l'aménagement de l'environnement et les aides techniques dans la préservation de la santé des personnes au travail** », et ce, en vue de l'obtention d'un diplôme de master en psychologie du travail et des organisations et GRH.

Plus précisément, cette enquête devra nous permettre d'identifier et d'analyser l'impact de la frustration des besoins sur le bien être des salariés Soyez assuré que toutes les informations recueillies seront traitées de façon strictement **confidentielle** et ne seront utilisées que pour l'avancement du thème de recherche que nous traitons dans le cadre de notre recherche

Pour cette raison, nous vous prions de bien vouloir répondre avec **sincérité** pour que notre étude demeure dans son cadre objectif et scientifique.

D'avance, nous vous remercions pour votre précieuse collaboration.

Annexes

Les données personnelles :

Remarque : cochez la case appropriée

Le genre : masculin féminin

Catégorie d'âge : [20-30ans] [31-40ans] [41-50ans] [51et plus]

Niveau d'instruction : primaire moyen secondaire universitaire

Catégorie professionnelle : cadre agent de maîtrise agent d'exécution

Année d'expérience : [1-5ans] [6-10ans] [11-15 ans] [16-20ans] [21ans et plus]

Consigne : Voici une liste d'éléments qui portent sur des aspects de votre travail. Dites dans quelle mesure ils vous conviennent en cochant la case appropriée à votre réponse						
N	Questions	Réponses				
		me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
1	Les caractéristiques physiques de mon environnement de travail (ambiance sonore, lumineuse, conditions climatiques...)					
2	La prise en compte des risques liés à mon travail					
3	L'aménagement des lieux où je travaille					
4	L'aspect général des lieux où je travaille					
5	Les interruptions qui ont lieu dans mon travail (demandes imprévues, sollicitations téléphoniques, ...)					
6	La diversité des contacts que mon travail entraîne					
7	Les responsabilités qui me sont données					
8	La qualité des relations que j'ai avec les personnes extérieures à l'entreprise					
9	<u>Globalement</u> , ce que je fais dans mon travail (exigences, variété, utilité, ...)					
10	<u>Globalement</u> , mon environnement physique de travail					
11	La clarté des informations que l'on me donne pour réaliser mon travail					
12	La cohérence des informations précisant ce que l'on attend de moi (consignes, objectifs, procédures, ...)					
13	La cohérence entre ce que je fais et la définition de mon poste					
14	Les possibilités de savoir si mon travail est de qualité ou non					
15	Les liens (de dépendance, de complémentarité) entre mon travail et celui des autres personnes					
16	L'aide que je reçois pour mener à bien mon travail					

Annexes

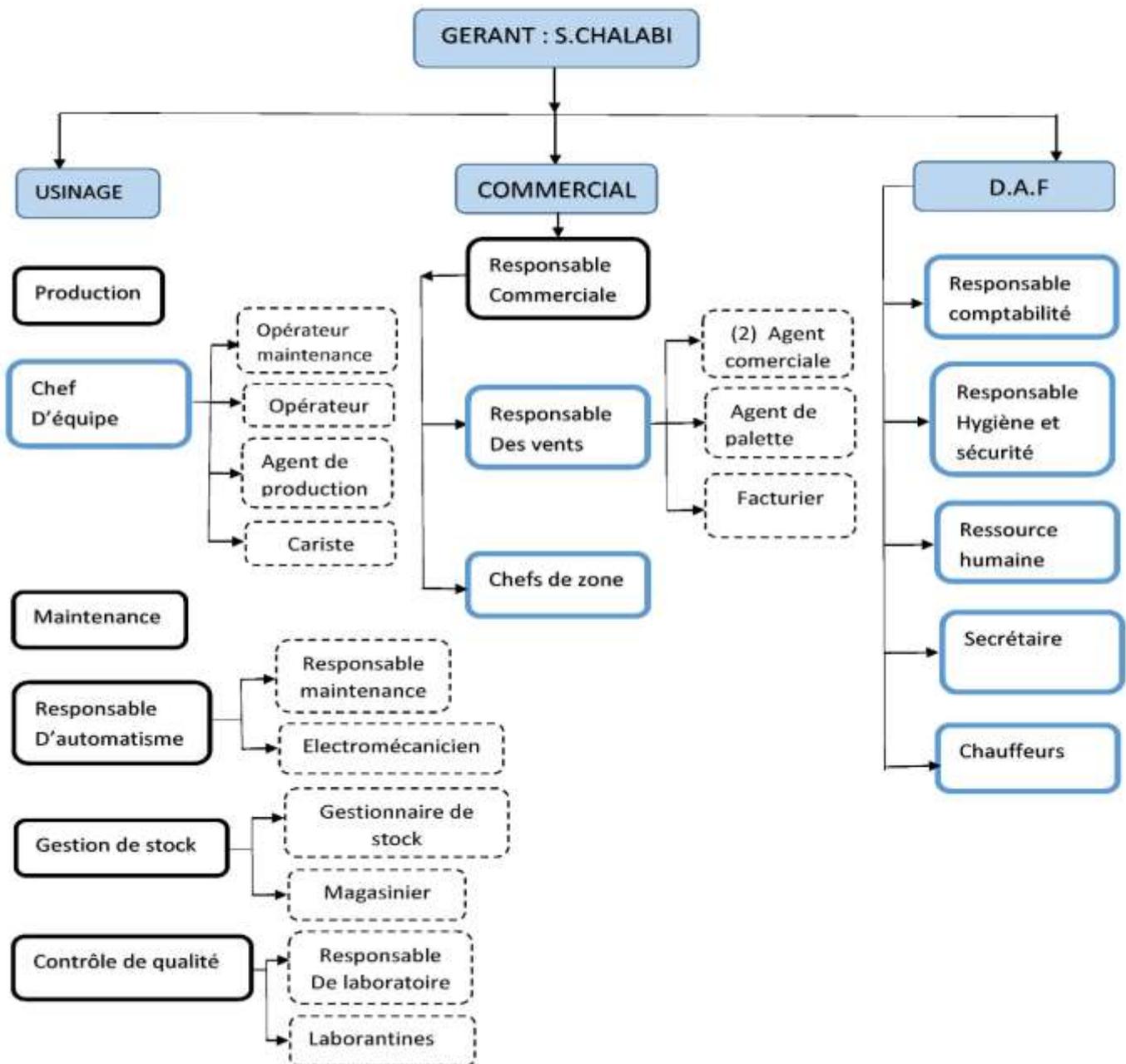
17	Le matériel dont je dispose pour travailler (adapté, en bon état, quantité suffisante...)					
18	Les délais dont je dispose pour faire mon travail					
19	<u>Globalement</u> , le cadrage de mon activité					
Consigne : Voici une liste d'éléments qui portent sur des aspects de votre travail. Dites dans quelle mesure ils vous conviennent en cochant la case appropriée à votre réponse						
N	Questions	Réponses				
		Pas du tout d'accord	Assez peu d'accord	Hésite	D'accord	Tout a fait d'accord
1	Si je ressens une douleur physique au un malaise émotionnelle au travail je m'interroge et je consulte si besoin un médecin de travail					
2	Je sais m'arrêter de travailler si je sature il ne m'arrive jamais de travailler tard jusqu'à me sentir épuisé					
3	Je ne vis aucune pression permanent au quotidien, je ne connais pas le stress.					
4	Je n'ai jamais eu de boule au ventre le matin en arrivant à mon travail					
5	Je ne reçois du soutien de mes collègues si je leurs demandé					
6	Mon organisation et mes horaires de travail se concilient bien avec ma vie privée					
7	J'ai la chance d'avoir un travail qui me permet d'apprendre régulièrement des choses nouvelles					
8	Je bénéficie d'une autonomie dans mon travail					
9	Je reçois régulièrement des signes de reconnaissance de ma hiérarchie sur mon travail					

Merci pour vos réponses

N'oubliez pas de vérifier que vous avez répondu à toutes les questions

Annexes

Annexe N°2 : Organigramme de SARL NOMADE « AYRIS »



Résumé

«Le rôle de l'aménagement de l'environnement et les aides techniques dans la promotion de la santé au travail»

Cette études vise a étudier et évaluer des objectifs dans le bons sens. Dans le but de découvrir la réalité des conditions de travail, et déterminer les aides techniques pour l'amélioration de la santé des personnes au travail et plus précisément c'est de approfondir les connaissances concernait l'aménagement de l'environnement sur la santé des personnes au travail.

Cette études est réalisé au sien de l'entreprise SARL NOMADE AYRIS en adoptant la méthode descriptive en se basant sur une approche quantitative. Pour arriver au résultat on a pris un échantillon de 50 travailleurs a fin de vérifier notre hypothès nous avons opté l'échelle qui permet d'attribuer une valeur attendue à une question et cette technique on l'as analyser par logiciel SPSS qui permet de réaliser la totalité des analyses statistiques de l'environnement de travail et de la santé des personnes au travail .

Ce mémoire peut être utile pour tester et s'avoir le rôle de l'aménagement de l'environnement et les aides techniques dans la promotion de la santé au travail.

«The role of environmental design and technical aids in promoting health at work»

This study aims to study and evaluate objectives in a good way. With the aim of discovering the reality of working conditions, and determining the technical aids for the improvement of the health of people at work and more precisely it is to deepen knowledge concerning the development of the environment on the health of people at work.

This study is carried out within the company SARL NOMADE AYRIS by adopting the descriptive method based on a quantitative approach. To arrive at the result we took a sample of 50 workers in order to verify our hypothesis we opted for the scale which makes it possible to attribute an expected value to a question and this technique we have it analyzed by SPSS software which makes it possible to carry out all statistical analyzes of the work environment and the health of people at work .

This memory can be useful to test and have the role of environmental planning and technical aids in the promotion of health at work.