

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA DE BEJAIA FACULTE DES
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DEPARTEMENT DE
PSYCHOLOGIE ET ORTHOPHONIE



Mémoire fin de cycle en vue de l'obtention d'un diplôme de Master en
Psychologie du Travail et de l'Organisation et GRH

Thème

L'impact des facteurs de risques au travail
sur la Santé des employés des moulins de la
Soummam de sidi aich (CIC)

Réalisé par :

Maafa redouane

Mansouri Tinhinan

Encadré par :

Mme ait ouares Lila

Année Universitaire 2022/2023

Remerciement

Nous remercions DIEU le tout puissant, de nous avoir Donné le courage, la force et la patience afin d'achever ce travail, ainsi pour pouvoir suivre nos études avec succès.

Nous tenons à remercier infiniment notre promotrice Madame AIT OUARES LILA, pour son soutien, son aide Ets contribution à la réussite de ce modeste mémoire.

Nous exprimons notre gratitude à madame Hasina qui a été une aide précieuse au sein de l'entreprise Les moulins de la Soummam, sans oublier l'ensemble du personnel de cet établissement qui a accepté de répondre à nos questions avec gentillesse.

Nous remercions vraiment toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire, que nous espérons qu'il sera un guide pour les futures générations. Finalement c'est avec joie et reconnaissance que nous remercions les gens qui nous ont encouragé et soutenu au Cours de cette recherche.

SOMMAIRE

Remerciement

Sommaire

Liste des tableaux

Liste des figures

Introduction

CHAPITRE I : le cadre générale de la problématique.

1- Problématique.....	05
2-Les hypothèses de recherche	10
3-Définition des concepts essentiels de la recherche.....	10
4-Les objectifs de la recherche	15
5-L'importance de la recherche	15
Synthèse	15

Partie théorique

CHAPITRE II : les facteurs de risques au travail.

Préambule

1-L'histoire des facteurs risques au travail	17
2-L'évaluation des facteurs de risques au travail..... ..	18
3-L'importance de l'évaluation des facteurs de risques au travail	18
4-Les étapes de l'évaluation des facteurs de risques au travail	19
5-Les facteurs de risques au travail	21
6-Les conséquences des facteurs de risques au travail	29
7-La prévention des facteurs de risque au travail	30

CHAPITRE III : la santé au travail.

Préambule

1-Les évolutions et origine de la santé au travail	34
2-Les théories de la santé au travail	37
3-Déférentes approches en santé psychologique au travail.....	39

4-Les indicateurs de la santé psychologique au travail	42
5-Les variables centrales à la santé psychologique au travail	46
6-Les injecteurs de la santé psychologique au travail.....	48
7-la santé physique au travail... ..	52
Synthèse	

Partie pratique

Chapitre IV : procédures méthodologiques

Préambule

1-Description de terrain de recherche	59
2-La méthode utilisée	62
3-L'étude préliminaire.....	64
4-L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblée.....	64
5- La description des outils de recueil des données ...	68
6- technique de traitement des données.....	69
Synthèse	73

Chapitre V : présentation et analyse des résultats

Préambule

1-présentation des résultats	76
2-Discussion des résultats	83
Conclusion général.....	88
Recommandation	
Liste bibliographique.....	
Annexe.....	

{ Liste des tableaux }

N°	Titre des tableaux	Page
01	Représente la répartition de l'échantillon de sexe	65
02	Représente la répartition de l'échantillon de l'Age	65
03	Représente la répartition de l'échantillon de l'ancienneté	66
04	Représente la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	67
05	Représente la répartition de l'échantillon selon la situation familial	67
06	Présentation de la fiabilité du questionnaire des facteurs de risque au travail	70
07	Représente la validité du questionnaire des facteurs de risque	70
08	Présentation de la fiabilité du questionnaire de la santé	71
09	Représente la validité du questionnaire de la santé	72
10	Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse	76
11	Présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse	78
12	Présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse	79

Liste des figures :

01	Présentation d'histogramme de la variable dépendante sur la variable indépendante des facteurs de risque organisationnel	77
02	Présentation d'histogramme de la variable dépendante sur la variable indépendante des facteurs de risque ergonomique	80
03	Présentation d'histogramme de la variable dépendante sur la variable indépendante des facteurs de risque physique	81

Introduction

Introduction

Introduction

Le travail fait l'essence de l'homme, il occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humaine. Il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, Le travail donc devient constitutif de bien social, et source d'épanouissement.

Pour pouvoir vivre dans la distinction, la plupart des hommes et des femmes exercent des activités qui tous présentent à des degrés divers, des risques, des accidents et des maladies sont nombreux et variée selon la nature de l'activité professionnelle.

Afin d'éliminer les risques et les dangers et de préserver la santé physique et mental des travailleurs, il faut avoir une amélioration des conditions de travail, et adapté une démarche de la cellule d'hygiène et de sécurité pour prévenir contre les facteurs de risques professionnels.

La protection de la santé et de la sécurité au travail constitue le noyau autour duquel le droit du travail s'est progressivement construit. (**Mouton Jean pierre, 2003**)

L'objectif de notre travail est de montrer les différents facteurs de risques au travaille la démarche de sécurité dans les entreprise algérienne, plus particulièrement à l'entreprise les moulins de la Soummam, tout en cherchant à découvrir les déférents facteurs de risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs taches, et les moyens de prévention et de sécurité pour éviter ou bien réduire les risques au milieu de travail.

Pour éclairer certain point relatif à l'objet de notre thème de recherche nous avons devisé notre travail en deux parties (la partie théorique) et partie pratique, chaque partie comporte des chapitres.

La partie théorique est composée de trois chapitres, le premier concerne la problématique de la recherche, les objectifs de la recherche, l'importance de la recherche, les hypothèses et la définition des concepts.

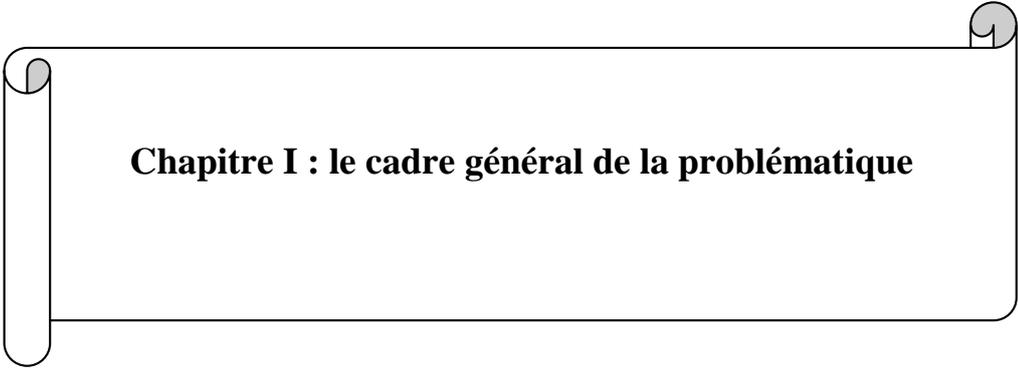
Introduction

Le deuxième chapitre consacré à l'aspect théorique de la première variable qui parle sur les différents facteurs de risques au travail, ensuite le deuxième chapitre qui est consacré sur la santé au travail.

Enfin on termine avec la partie pratique, qui contient de deux chapitres, le premier sur la procédure méthodologique et le deuxième sur la présentation et analyse des résultats.



PARTIE THÉORIQUE



Chapitre I : le cadre général de la problématique

1-Problématique

La révolution industrielle a marqué des changements importants qui vont chambouler à jamais les sociétés avec notamment le passage d'un système de production artisanale à un système de production industrielle avec l'utilisation de la machine.

Ce passage est connu par l'industrialisation, la constitution des entreprises et la naissance de l'organisation du travail, les entreprises accroissent leur capitale et s'agrandissent, c'est l'expansion du capitalisme, c'est un système économique reposant sur la propriété privée des moyens de productions.

Terme entreprise industrielle recouvre diverses réalités de l'affaire individuelle aux sociétés les plus puissantes qui emploient de nombreux salariés qui sont en rapport avec de multiples personnes, les moyens, les personnels, les organisations ne sont pas les mêmes dans une petite ou moyenne entreprise.

Au sein des entreprises le travail est devenu une activité multidimensionnelle qui tend à se sentir sur le bien-être des employés. De par l'évolution de la technologie de la structure des métiers et des modes d'organisation de travail avec l'apparition de nouveaux modèles d'organisation et de gestion qui sont effectivement développés les situations de travail actuelles sont successives d'exposer le travail à des différents risques au travail tel qu'un mauvais style de gestion ou sont liés à la personnalité des travailleurs ou au climat organisationnel. (**chaboud, 2003**).

Les facteurs de risque au travail ont trop longtemps été mésestimés comme déterminant de la santé publique pourtant les maladies d'origine professionnelle sont nombreuses et pèsent d'un grand poids sur la santé des populations troubles de l'audition, affection respiratoire, affection articulaire et troubles musculo-squelettiques, troubles psychologiques et dépressifs troubles dermatologiques et allergiques, asthmes et rhinites professionnels.

Les facteurs de risque de ces troubles sont eux-mêmes très nombreux de nature variée, les classiques nuisances chimiques se comptent en dizaines de milliers et sont présentes dans de nombreux secteurs d'activité ; les facteurs physiques tels que le bruit, le travail au froid ou à la chaleur, les vibrations les rayonnements sont extrêmement répandus.

L'organisation du travail génère des contraintes de charge mentale et de stress, d'horaire, de rythme de travail, etc.,... qui peuvent être fortes et retentir sur la santé des travailleurs, bien que de nombreux facteurs de risque aient été mis en évidence depuis de nombreuses années sur le plan international, l'impact de ces facteurs sur la survenue des problèmes de santé des travailleurs et encore insuffisamment connu en France. (Claude, 1980).

Elton Mayo a conduit une expérience avec une équipe de chercheurs en psychologie industrielle, durant cinq ans (1927, 1932), en 1927 Mayo allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologique sur la santé et la performance des travailleurs, Alors que c'était l'influence de l'éclairage de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleuse qui était étudié.

Les expériences montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs, de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances, on découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre que la satisfaction des besoins psychologique des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production.

A partir des enquêtes effectuées sur les facteurs de risque au travail, les employés estimaient que l'exposition à des risques liés l'environnement physique du travail est en augmentation et ça leur faisait courir un risque pour leur santé mentale et physique, qui fut d'abord étudiée par l'ergonomie et la psychologie, constitue désormais un sujet important de recherche dans le champ du Management et de la Gestion des Ressources Humaines (Detchessahar, 2011).

L'originalité des approches managériales de la santé au travail réside dans l'analyse de ses déterminants organisationnels, et notamment des outils et dispositifs de gestion présents dans les situations de travail (outils de pilotage de la performance, indicateurs de gestion, systèmes de reporting) ainsi que des modalités d'exercice de la fonction managériale (présence des managers sur le terrain, principe de subsidiarité, par exemple).

Plusieurs recherches montrent que les problèmes de santé sont liés aux tensions souvent paradoxales qui mettent en difficulté les individus, les collectifs et les managers de premier niveau. De telles recherches s'appuient régulièrement sur des bases théoriques fournies par l'ergonomie et la psychologie mais également par les approches processuelles de l'organisation, telles que l'organizing (Weick, 1995), les théories de l'activité (Daniellou et al.2016), les théories communicationnelles (Conjard, 2014) et pragmatistes de l'organisation. Des propositions visant à concevoir, animer et outiller des « espaces » de mise en discussion du travail ont été faites dans l'objectif d'améliorer la santé au travail. Un grand nombre d'études empiriques ont été réalisées dans ce cadre auprès de différents types de salariés dans différentes industries et activités de service (secteur de la santé, banques, poste).

Les facteurs de risques au travail constituent un enjeu de santé des employés, ils regroupent les accidents qui sont distingués selon qu'ils concernent le travail lui-même ou le trajet pour s'y rendre, et les maladies professionnelles, ils ont spécifiés en fonction de leur gravité et des séquelles éventuelles qu'ils entraînent (décès ou reconnaissance d'une incapacité permanente. (Alainbruno, 2005).

Les recherches ergonomiques montrent qu'un accident n'a pas une cause unique. Il est le résultat d'une mauvaise combinaison de nombreux facteurs tels que : définition de l'organisation du travail, conception du matériel et de l'environnement, formation des employés, information insuffisante des

opérateurs sur la conception, l'installation et l'entretien des procédés de fonctionnement.

Les travaux de **F. Herzberg** l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, en montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera satisfait

Il effectue d'abord des travaux de recherche sur les maladies mentales, puis il s'oriente vers la psychologie industrielle.

Ce qu'on connaît comme théorie de Herzberg est issu à la fois d'une recherche académique et de l'expérience acquise dans les « conférences itinérantes destinées à des groupes d'hommes d'affaires » (**Herzberg, 1971**).

Dans un premier temps (celui de l'enquête empirique), Herzberg découvre qu'il y a deux types de facteurs intervenant sur la psychologie du travail :

- Les premiers facteurs sont extrinsèques (hygiène de vie). Concernant avant tout la qualité de l'environnement, ils répondent à des besoins en l'absence desquels on est mal à l'aise ou frustré. Leur manque ou leur dysfonctionnement rendent insatisfaits, donc poussent les employés à réclamer en leur faveur (par exemple en matière d'hygiène et sécurité, des risques au travail, des conditions de travail, de rémunération de base de rapports hiérarchiques ou de relations professionnelles).

- Les seconds facteurs sont intrinsèques (l'auto-motivation). En font partie l'intérêt au travail, les responsabilités reçues, les rémunérations d'ordre incitatif, les possibilités de reconnaissance et d'accomplissement à travers l'activité professionnelle, se sont eux qu'Herzberg préconise de développer par un enrichissement du travail incluant la préparation, le contrôle, la discussion des objectifs et la complexification des tâches. (**Maslow, Herzberg, 2002**)

D'après les recherches d'**Abraham Maslow**, (chercheurs sur la motivation le plus connu), Sa théorie propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail et hiérarchise différents niveaux selon une pyramide.

Dès que les besoins élémentaires, besoins physiologique et besoin de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfactions : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail.

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure. (**Di verrez Jean, 2003**)

D'après la présentation et les différents aspects de notre sujet : l'impact des facteurs de risques au travail sur la santé des employés des moulins de la Soummam, nous avons formulé les questions de recherche suivantes :

- existe-t-il un impact entre les facteurs de risque et la santé au travail chez les employés de moulins de la Soummam ?
 - existe-t-il un impact entre les facteurs de risques organisationnels et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).
 - existe-t-il un impact entre les facteurs de risques ergonomiques et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).
 - existe-t-il un impact entre les facteurs de risques physique et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC)

2-hypothèses de recherche :

2.1. Hypothèse générale :

- Il existe un impact entre les facteurs de risques et la santé au travail chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).

2.2Hypothèses secondaires :

- Il existe un impact entre les facteurs de risques organisationnels et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).
- Il existe un impact entre les facteurs de risques ergonomiques et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).
- Il existe un impact entre les facteurs de risques physique et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).

3. les définitions des concepts essentiels de l'étude :

3-1 Facteur :

Le mot facteur est défini comme « un agent, élément qui concourt à un résultat ; cause : un facteur de succès. S'emploie suivi d'un nom apposé pour indiquer l'élément déterminant qui intervient dans le résultat, dans l'événement : Le facteur chance n'a pas joué cette fois-ci ».

Pour l'Académie française, il s'agit de « ce qui joue un rôle dans l'apparition d'un phénomène, le déroulement d'un processus » et aussi « chacun des éléments qui concourent à un résultat ». Le TLFi le définit comme « Chacun des agents, des éléments qui concourent à un résultat. Facteurs climatiques, économiques ». On le retrouve souvent associé à d'autres mots pour l'Académie de médecine : facteurs de coagulation, facteur rhumatoïde, facteur de croissance. (Therrien, 2012)

3.2 Facteur de risque au travail

La notion de facteur de risque, utilisée en médecine est définie selon le TLFi comme un « attribut ou caractéristique physiologique ou pathologique entraînant un risque plus élevé, pour l'individu chez lequel on le détecte. Exemple : la consommation excessive de cigarettes est un facteur de risque vis-à-vis du cancer du poumon ». Selon le (Garnier et Delamare), il s'agit en épidémiologie d'un « élément associé à une incidence accrue de la maladie considérée. Il peut s'agir

d'une habitude de vie, d'un état physiologique ou pathologique ; il est distinct de la cause de la maladie ». L'OMS complète cette définition en ajoutant des exemples : « un facteur de risque est tout attribut, caractéristique ou exposition d'un sujet qui augmente la probabilité de développer une maladie ou de souffrir d'un traumatisme. Les facteurs de risque les plus importants sont par exemple, le déficit pondéral, les rapports sexuels non protégés, l'hypertension artérielle, la consommation de tabac ou d'alcool, l'eau non potable, l'insuffisance de l'hygiène ou de l'assainissement. (Normandin, 1999)

3.3 Risque

Selon Bernard Jean Claude le mot risque « et la probabilité, qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences non souhaitable dans des conditions déterminées.

Selon Nichan Margossian : « il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunère, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout évènement qui apparait en milieu de travail et qui présente un danger pour L'homme est appelé risque professionnel. Comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifestent souvent plusieurs années, voire quelques décennies après L'exposition (cas de certains cancers de l'amiante). La législation est cependant plus exigeante et donne des définitions plus précises et plus restrictives aux accidents et aux maladies dus au travail, qui est les manifestations des risques professionnels. (Alain Bruno, 2005).

3.4 Risques au travail

Le risque au travail est une éventualité permanente de toutes les situations de Travail, plus ou moins probable et dommageable selon la nature du travail et les Conditions dans lesquelles l'activité professionnelle est exercée. Les conséquences Eventuelles du risque professionnel peuvent revêtir deux formes : l'accident du travail (AT) ou la maladie professionnelle (MP).19C'est la cause

capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Les risques Sont évalués selon deux critères : probabilité de l'évènement non souhaité et gravité du Dommage causé, par son intensité et/ou son étendue. Les causes professionnelles sont très diverses et peuvent être relatives à une énergie Mal maitrisée (mécanique, électrique, thermique ...), des chutes de hauteur, des postures Contraignantes, l'utilisation de produits chimiques, des contraintes psychologiques. (Jean Luc Bernard, 2000).

3.5 Définition opérationnel des facteurs de risques :

Les facteurs de risques dans notre étude représentent les réponses des employeurs de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC) composé de 40 employés, obtenus sur le questionnaire de facteur de risque au travail qui contient trois démentions, ergonomique, organisationnelle, physique).

3.6 La Santé :

Selon la définition de l'organisation mondiale de la santé (L'OMS) dans le préambule de Sa contribution, « la santé est un état complet de bien-être physique, mental, elle est définie 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 ». (Gilbert, 2007).

3.7 Santé au travail :

La santé au travail est une démarche interdisciplinaire, associant employés et employeurs, Dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé et notamment de lutter contre le Harcèlement au travail et contre la « discrimination salariale selon l'état de santé, La santé au Travail laisse entrevoir différents logiques médicales d'action dans l'analyse des interactions santé/travail. Elles sont habituellement confondues dans la formulation de l'aptitude médicale au travail par le médecin de travail. (Ganginlhem, 1990).

3.8 Santé psychologique au travail

▪ Selon l’OMS, 1946

L’Organisation Mondiale de la Santé définit la santé psychologique comme étant «un état complet de bien-être mental et pas simplement l’absence de Maladie». De plus en plus d’auteurs adoptent cette perspective bidimensionnelle En concevant la santé non seulement comme l’absence de symptômes de Maladie, mais également comme la présence d’aspects positifs (Kelowna et Day, 2005). Dans cette ligne de pensée, (Keyes, 2003) présente un modèle de santé mentale Dont chacun des quatre quadrants constitue un niveau possible de santé. Le Niveau optimal de santé mentale, localisé au quadrant, se caractérise par un Faible niveau de détresse psychologique et un niveau élevé de bien-être Psychologique. Ce modèle illustre bien la conception Bidimensionnelle de la santé mentale.

▪ Selon Gilbert et Savoie, 2007

La santé psychologique est définie 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 ». (Gilbert, 2007).

▪ Selon Boudrias et al. 2011

La santé psychologique au travail est appréhendée comme un construit bipolaire, C’est-à-dire incluant l’absence de symptômes négatifs et la présence d’éléments Positifs comme le préconisent les auteurs précédemment cités. En outre, la santé Psychologique est un système dynamique intégrant des inducteurs Organisationnels, psychosociaux et individuels. Dans leur étude, les auteurs ne Constatent que les ressources psychosociales et organisationnelles (climat et Justice organisationnelle) ainsi que les ressources individuelles (optimisme et Résilience) peuvent avoir une influence positive sur la santé psychologique au Travail. (Boudrias, 2011).

3-10 La santé physique au travail

La santé physique fait référence à l'état général de bien-être du corps humain, Elle englobe tous les aspects de la condition physique, notamment la force musculaire, l'endurance cardiorespiratoire, la flexibilité, la composition corporelle et la santé des organes internes.

La santé physique a de nombreux avantages, notamment la réduction du risque de maladies chroniques telles que les maladies cardiaques, le diabète et l'obésité. Elle peut également améliorer l'humeur, renforcer le système immunitaire, augmenter l'énergie et favoriser une longévité accrue. Il est important de noter que la santé physique ne se limite pas seulement à l'absence de maladie, mais aussi à la capacité de fonctionner de manière optimale et de profiter de la vie au maximum grâce à un corps fort et en bonne santé. (Valery, 2006).

3.11 La Définition opérationnelle de la santé

La santé au travail dans notre étude représente les réponses des employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC), composé de 40 employés, obtenus sur les questionnaires de la santé au travail qui contient de 13 questions sur la santé psychologique et physique.

4. Les objectifs de l'étude :

- Comprendre les sources des facteurs de risque au travail au sein de l'entreprise les moulins de la Soummam.
- Identifier les impacts des facteurs de risque sur la santé des travailleurs.
- Découvrir la réalité de la vie professionnelle vis-à-vis les conditions de travail au sein de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).

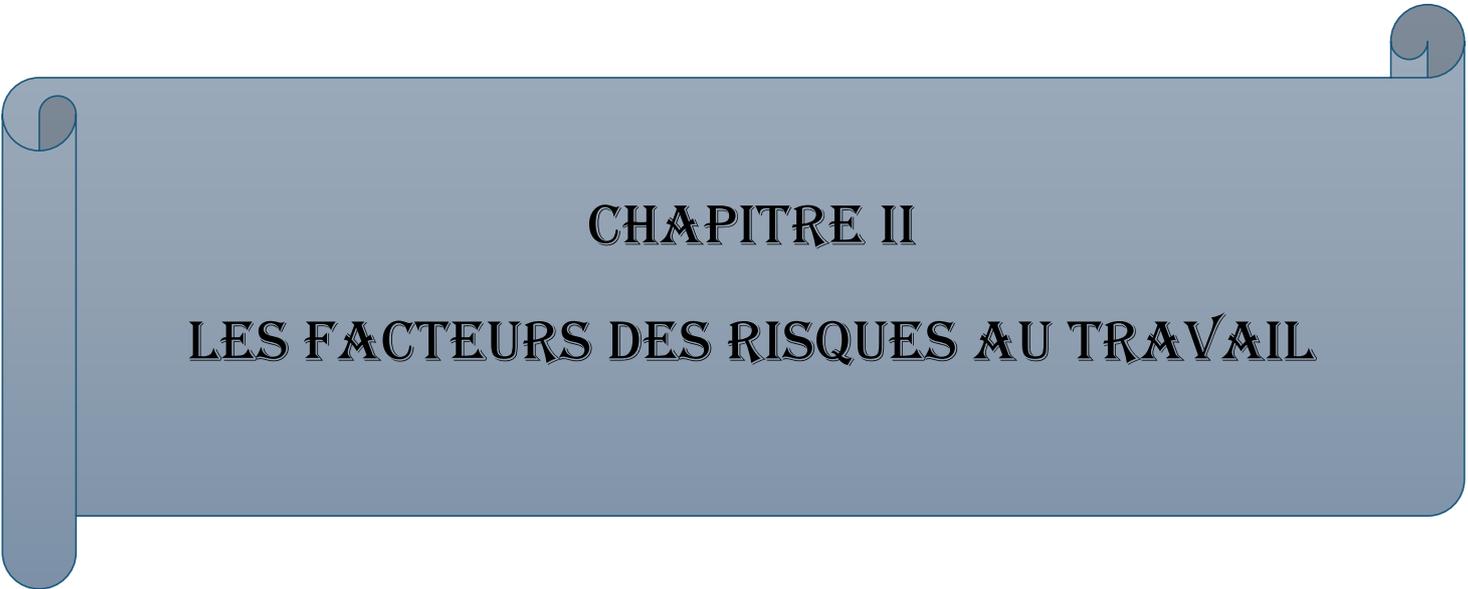
5-L'importance de l'étude:

- Le manque d'étude sur le thème.
- Présenter une description sur la réalité des facteurs de risque au sein de l'une des entreprises algérienne.

- Avoir une idée sur les facteurs de risques et la santé de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).

❖ **Synthèse**

Dans ce chapitre on a éclairé la problématique, les hypothèses les définitions des concepts clés, ainsi que les objectifs et l'importance de notre recherche. Après avoir réalisé ce chapitre, on va passer à la partie théorique



CHAPITRE II
LES FACTEURS DES RISQUES AU TRAVAIL

Préambule

Dans ce chapitre nous aborderons d'une part, les facteurs de risques au milieu de travail qui gêne les travailleurs à accomplir leurs tâches et ensuite, l'évaluation des risques au travail et leurs effets sur la santé des employés, après nous avons citez quelque différent risque au milieu de travail.

D'autre part, nous présentons la démarche de prévention des risques au milieu de travail qui considérer comme un ensemble des dispositions pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

1- Histoire des facteurs de risques au travail :

Les facteurs de risques au travail existent depuis l'apparition même du concept de travail. Cependant l'élaboration de règles juridiques destinées à les prévenir, est relativement récente. Des relations entre conditions de travail et pathologies ont en effet été décrites dès l'Antiquité.

Hippocrate avait par exemple dès 460 avant J.C. identifié les coliques de plomb chez les travailleurs employés dans les mines de plomb. Le saturnisme figure d'ailleurs toujours au nombre des pathologies qui constituent les tableaux de maladies professionnelles.

Ramazzini, médecin italien, publie en 1700 un traité des maladies des artisans dans lequel il étudie plus d'une trentaine de professions, telles que les forgerons, les laboureurs, les soldats, les accoucheuses.

Dans son traité il identifie deux causes principales de maladies : la nocivité des produits manipulés et les positions gênantes que ces travailleurs doivent adopter au cours de leur activité.

La problématique des « gestes et postures » et des « T.M.S. » (Troubles Musculosquelettiques », a quant à elle englobé cette notion de « positions de travail » en l'élargissant aux secteurs du tertiaire et des services. Ce qui marque cependant cette époque, et cette approche médicale, est le fait, d'une part que la prévention est basée sur des observations très fines de l'activité sur les lieux

mêmes du travail, mais que d'autre part, la prévention est pensée essentiellement en terme de protection individuelle plus qu'en terme de suppression des causes (masques de vessie animale pour se protéger de la céruse, lunettes de protection pour les mouleurs... etc.).

L'Histoire marque parfois des retours en arrière, ce qui est le cas avec la Révolution Française au regard de la prévention des risques professionnels. La loi Le Chapelier en 1791 interdit la formation des coalitions et donc des corporations et compagnonnages qui constituaient des structures protectrices pour les ouvriers. En effet, ces organisations avaient institué des mesures de défense, de secours et d'entraide pour les ouvriers. Par ailleurs, dans cette conception de l'apprentissage, il n'était fait aucune distinction entre acquisition des règles de métier et acquisition des savoir-faire de sécurité et de prudence. Au nom de la liberté individuelle, et d'entreprendre, la Révolution Française supprime ces institutions, ce qui aboutit à une absence totale de réglementation et à une surexploitation du monde ouvrier. (H Pierre, 2005).

2- L'évaluation des facteurs de risques au travail

Une évaluation des facteurs de risques est une enquête systématique de tous les risques liés aux postes de travail aux équipements de travail et aux salariés.

Cette évaluation des risques est aussi un outil pour l'employeur afin que ce dernier puisse garantir la sécurité et la santé des salariés sur leur poste de travail.

Le but de l'évaluation des facteurs de risques est d'éliminer d'écarter ou de moins de diminuer les risques existants et de déterminer les mesures indispensables afin de garantir la sécurité et santé des salariés sur leur poste de travail.

3-L'importance de l'évaluation des facteurs de risques au travail

L'évaluation des facteurs de risques est le processus consistant à évaluer les dangers sur la sécurité et la santé des employés je fais des dangers présents sur le lieu de travail.

L'évaluation des facteurs risques est la première étape du processus de gestion des risques qui permet de faire comprendre aux personnes concernées employeurs et salariés quelles sont les mesures à prendre afin d'améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Si une évaluation des facteurs de risques n'est pas été réalisée un processus convenable de gestion des risques ne pourra être mis en place et les mesures appropriées de prévention ne pourront être adoptés.

De plus les mesures de prévention mise en place suite à une évaluation des facteurs de risques peuvent servir à diminuer les coûts engendrés par les accidents et les maladies professionnelles.

S'y Ajoute qu'une évaluation des facteurs de risques Approprié s'avérera avantageuse pour les entreprises, vu que les coûts engendrés par les accidents et les maladies et seront diminués de même que le temps d'absence pour cause de maladie. Des salariés en bonne santé sont plus productifs et efficaces et peuvent ainsi mieux contribuer à la compétitivité des entreprises.

L'évaluation des facteurs de risques même donc ainsi à une meilleure organisation de l'entreprise ce qui signifie un gars de productivité et une augmentation de la qualité. (Jean Louis, 2004)

4- les étapes de l'évaluation des facteurs de risques

Il va de soi que dans toutes les étapes de l'évaluation des risques la concertation avec les salariés concernés restent un point important à ne pas négliger.

Les organismes de prévention de la société sociale recommandant de conduire la démarche d'évaluation des risques en 4 étapes :

4-1 l'évaluation des risques :

Dans cette première étape il s'agit de former et de désigner un groupe de travail qui définira la méthode d'évaluation convenant à l'entreprise et le champ d'application il est possible de procéder par un découpage géographique par atelier par poste ou d'un découpage par type d'activités et produits utilisés.

L'évaluation des risques commence par l'identification des dangers sur le lieu de travail (non seulement ceux qui découlent des activités professionnelles, mais aussi des facteurs tels que la disposition des lieux). L'objectif de cette étape est d'identifier tout ce qui est susceptible de causer un préjudice aux personnes dans l'entreprise. Il est impossible de maîtriser un danger non identifié, et il est donc essentiel d'être aussi exhaustif que possible à cette étape. On oublie facilement les dangers présents sur notre lieu de travail quotidien.

4-2 identifier les risques

Qui veut dire, l'inventaire des risques dans l'entreprise doit s'opérer sur le travail réel c'est-à-dire sur les situations concrètement vécues par les salariés, Les observations des salariés Remontent les hiérarchies On parlera là avec l'appui des institutions représentatives du personnel délégué et syndicats.

Cette démarche participative permet d'établir un inventaire des risques réalistes et complet qui donnera lieu à une évolution pertinente.

4-3 classer les risques :

L'étape du classement des risques se fait de manière consensuelle au sein d'un groupe de travail qui permet d'impliquer les divers acteurs de l'entreprise.

Ce classement permet de hiérarchiser les priorités, donc de décider des mesures de prévention, à court, moyen et à long terme.

Quelques soient les critères de classement retenus par le groupe de travail, le point fondamental est que leur définition ait été établie en commun et de façon explicite, avec le double objectif de permettre le débat sur les priorités et d'aider à planifier les actions.

4-4 proposer des actions de prévention :

A partir du classement des risques et après avis des instances représentatives des salariés, le choix des actions est formalisé en privilégiant les mesures qui répondent aux principes de prévention.

A l'issue de cette démarche, l'employeur dispose des éléments qui lui permettront de décider de mesures à prendre. (Jean Louis, 2000).

5-Les Types des facteurs de risque au travail :

5-1 Risques physiques :

Ils existent plusieurs types de facteurs de risques au travail qui diffèrent les uns des autres par leurs natures, leurs origines, leurs caractéristiques, et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent.

5-1-1 L'ambiance sonore :

Le son est une sensation auditive engendrée par une onde acoustique se propageant dans un milieu aérien. Tout son non désiré est un bruit. Grâce au sonomètre, on peut mesurer pendant le travail l'intensité du bruit en décibel, de façon à identifier les salariés pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB. Le décibel est une unité de comparaison de deux sons dont l'un est dit son de référence correspondant au seuil de l'audition du sujet normal à une fréquence de 1000 hertz. (Lethielleux Laetitia, 2011).

- **Effets sur la santé :**

Les conséquences du bruit sur la santé sont essentiellement la fatigue auditive (récupérable) et la surdité irréversible (à partir de 90 décibels). Le bruit aggrave également les situations de stress avec retentissement sur le sommeil et les comportements.

Effet sur le travail : Le bruit a des répercussions sur la qualité et la performance, il augmente aussi les risques d'accidents de trajet (par lenteur de récupération d'une audition normale).

5-1-2 L'ambiance lumineuse :

La lumière est un phénomène vibratoire périodique composé de radiations électromagnétiques qui véhiculent de l'énergie sous forme de photons. Le rayonnement visible n'est qu'une petite partie de ces radiations

électromagnétiques. La lumière est composée d'un ensemble de radiations colorées qui se répartissent dans le spectre visible (que l'œil détecte).

La bonne exécution d'une tâche demande un éclairage adapté, elle est obtenue par un niveau d'éclairement convenable et une répartition judicieuse des sources de lumière naturelle et artificielle créant les conditions du confort visuel. Le niveau d'éclairement doit assurer une bonne visibilité des objets et des tâches sans être à l'origine d'éblouissement. La netteté de l'image visuelle que perçoit l'homme dépend également du contraste de l'objet avec le fond. (Dunont a, 2000)

- **Effets sur la santé :**

Les principaux effets d'un mauvais environnement lumineux sur la santé sont surtout liés aux multiples réglages musculaires de l'appareil visuel nécessités par la recherche d'une vision optimale. La fatigue visuelle se traduit donc par des picotements, des sensations de brûlures oculaires puis par une vue trouble. On peut également observer comme conséquences des douleurs dorsales et une fatigue nerveuse en fin de journée.

- **Effet sur le travail :**

Un éclairage de qualité améliore le rendement, diminue les erreurs et accroît la sécurité. La diminution de la capacité visuelle se traduit par une baisse de la qualité du produit fini, une augmentation de la fréquence des incidents et des accidents et une baisse du rendement (le mauvais éclairage est responsable d'environ 10% des accidents du travail).

5-1-3 L'électricité :

Le courant électrique demeure un risque redoutable. La gravité de l'accident électrique dépend de :

- L'intensité du courant qui traverse le corps humain (en ampères) ;
- La durée du passage du courant dans le corps ;
- La résistance électrique du sujet (elle même fonction notamment de la tension du contact).

- **Effets sur la santé :**

Les effets des électrisations sont multiples et en général de trois types :

- Les accidents généraux allant de la simple secousse à l'état de mort apparente ;
- Les accidents locaux ou brûlures électriques (par arc ou électrothermiques) ;
- Les accidents traumatiques associés.

5-1-4 L'ambiance thermique :

Une bonne ambiance thermique de travail joue un rôle essentiel pour l'amélioration des conditions de travail et même pour une bonne qualité de vie. L'homme fonctionne dans des limites thermiques étroites. Pour maintenir la température centrale du corps, l'organisme met en jeu un système complexe de régulation ayant pour but d'équilibrer les échanges thermiques entre le corps et l'extérieur. Plusieurs facteurs interviennent dans l'appréciation de l'ambiance thermique :

- La température de l'air ;
- Le rayonnement des parois environnantes ;
- La vitesse de l'air (courant d'air) ;
- Le degré hygrométrique (humidité de l'air).

Ces trois derniers facteurs interviennent surtout dans les échanges au niveau de la peau. Mais les problèmes d'ambiance thermique ne se limitent pas à la température du lieu du travail. Son appréciation sera différente selon l'activité des salariés et notamment selon l'intensité des efforts physiques à fournir.

- **Effets sur la santé :**

- Un travail physique intense dans des températures situées en dehors des limites maximales tolérables pour l'organisme est pénible voire dangereux ;
- Ainsi, le travail dans de fortes chaleurs peut conduire à un dépassement de la capacité d'évaporation de la sueur engendrant le « coup de chaleur » ;
- Le froid peut, au contraire, conduire à un « coma hypothermique ».

- **Effet sur le travail :**

- En ambiance chaude, on observe des troubles de la perception et une diminution de la vigilance ;
- En ambiance froide, les gestes sont moins précis, la dextérité et l'efficacité sont diminuées. (PERETI Jean marie, 1998)

5-1-5 Les vibrations mécaniques :

Une vibration mécanique est un phénomène oscillatoire transmis par un solide.

On rencontre 4 types de vibrations :

- Les vibrations sinusoïdales ;
- Les vibrations périodiques ;
- Les vibrations aléatoires ;
- Les vibrations transitoires.

Tous ces types de vibrations peuvent être décomposés puis assimilés au type de vibration le plus simple qui est la vibration sinusoïdale. Elle est caractérisée par différentes grandeurs comme l'amplitude, la fréquence, la vitesse et l'accélération. En milieu de travail, les vibrations proviennent de toutes les machines tournantes ou à percussion, d'outils pneumatiques, de tous les moyens de transport et de manutention.

- **Effets sur la santé :**

Le corps humain soumis à des vibrations peut être assimilé à des masses élémentaires suspendues (tête, thorax, bassins) réunies entre elles par des systèmes de ressorts et d'amortisseurs (muscles, ligaments). Les effets des vibrations sur l'homme sont dus aux déformations et aux déplacements des organes lorsque l'organisme est soumis à certaines fréquences. La nocivité des vibrations dépend de leurs caractéristiques (hautes fréquences comme les engins vibrants) et de la zone en contact avec l'objet vibrant. Les lésions les plus fréquentes concernent les os et les articulations de la main, du poignet et du coude

ainsi que les lésions neurologiques ou vasculaires. Leur apparition est progressive mais irrémédiable.

- **Effet sur le travail :**

On note une diminution des performances motrices, de la précision et de la force des gestes ainsi que des troubles de la sensibilité.

5-2 Risques chimiques :

De nombreux produits chimiques présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés. L'utilisation et la transformation de ces agents toxiques industriels s'accroissent et ils sont devenus d'usage courant et quotidien dans tous les secteurs d'activité. Le risque de ces produits résulte de leur mise en contact avec l'organisme humain et notamment, de leurs conditions d'utilisation. Un produit est dangereux lorsqu'il a un ou des effets néfastes sur l'organisme vivant. Il est d'autant plus dangereux que ses effets toxiques sur l'organisme sont plus intenses pour des doses ou des durées d'exposition courtes. Pour chaque produit, il est nécessaire d'étudier : ses propriétés physiques et chimiques (inflammabilité, réactivité, corrosivité, volatilité) ; sa potentialité toxique (ou degré de toxicité aiguë) ; ses données biochimiques (c'est à dire son absorption, sa répartition et son élimination dans l'organisme humain) et les effets à plus ou moins long terme qui peuvent résulter d'absorptions répétées (c'est à dire la toxicité chronique du produit et sa cancérogénicité). Au cours de l'activité de travail, les salariés peuvent être exposés à ces substances soit de manière accidentelle (assimilé à un accident du travail), soit de manière habituelle (à l'origine de maladie professionnelle ou à caractère professionnel). Le niveau d'exposition est lié à la dose reçue et à la durée pendant laquelle le salarié aura été en contact avec le produit ou la préparation dangereuse. (Jack Chaboud, 2003).

- **Effets sur la santé**

Il y a trois voies principales de pénétration des toxiques dans l'organisme :

- La voie cutanée (peau) ;

- La voie respiratoire (poumons) ;
- La voie digestive (bouche).

Suivant la dose et sa rapidité de pénétration dans l'organisme, on observe deux types d'effets sur la santé qui sont :

- L'intoxication aiguë où les manifestations sont immédiates et peuvent aller jusqu'à provoquer une mort rapide ;
- L'intoxication chronique ou toxicité à plus au moins long terme par absorptions répétées. Les manifestations sont tardives et font suite à l'exposition à des doses minimales mais fréquentes sur de longues périodes.

- **Effet sur le travail :**

- La toxicité d'une substance peut entraîner l'apparition progressive de diverses manifestations occasionnant des arrêts de travail multiples et répétés, bien souvent avant l'apparition de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- L'absentéisme peut donc être un facteur non négligeable dans l'évaluation de cette toxicité. (Gerard, 1999)

5-3 Risques biologiques :

Les risques biologiques concernent de multiples activités en particulier l'agriculture, les industries agroalimentaires, les métiers de la santé, les métiers de l'environnement, ...etc.

On entend par "agent biologique" l'ensemble des micro-organismes (bactéries, virus...), y compris les organismes génétiquement recombinés, les parasites et les cultures cellulaires susceptibles de provoquer une infection, une allergie, une intoxication ou un cancer.

Les agents biologiques sont présents dans tous les environnements de travail. Certains sont responsables de maladies chez l'homme.

L'exposition aux risques biologiques peut être intentionnelle (travaux de laboratoire ou de recherche), ou bien potentielle du fait de l'activité

professionnelle (secteur agricole, traitement des eaux d'épuration, élimination des déchets d'activité de soin, abattoirs, tanneries, ... etc.).(PatrikBrun, 2001)

- **Effets sur la santé :**

L'exposition d'un travailleur à un agent biologique peut causer :

- Une infection : due à la pénétration puis à la multiplication d'un micro-organisme dans le corps (tuberculose, hépatite B...);
- Une allergie : due à la défense immunitaire du corps contre un allergène provenant d'un agent biologique (asthme, rhinite, ...);
- Une intoxication : résultant de l'action exercée sur l'organisme par une ou des toxine(s) issue(s) d'agents biologiques (nausées et diarrhées provoquées par les endotoxines des bactéries Gram négatif);
- Un cancer : qui est une tumeur maligne formée par la multiplication désordonnée des cellules (infections chroniques par les virus des hépatites B et C évoluent parfois vers un cancer du foie). (Ahmed, 2002).

- **Effet sur le travail :**

Les risques biologiques peuvent avoir des répercussions sur la santé des travailleurs (maladies professionnelles ou à caractère professionnelles). En plus des effets sur la santé, l'exposition d'un travailleur à des agents biologiques peut avoir de lourdes conséquences économiques qui sont dues aux :

- Jours de travail perdus suite à la maladie ;
- Frais engagés pour remplacer le malade ;
- Frais de soins et/ou d'hospitalisation ;
- Perturbations et désorganisation du travail

5-4 Risques mécanique :

Tout objet en mouvement présente un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace.

Crée un danger pour son environnement. Une pierre lancée qui atteint la tête, peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt. Les risques sont la conséquence de l'énergie des objets en mouvement. Lorsqu'il existe un contact entre un objet en mouvement et le corps humain, l'énergie de l'objet diminue et cette énergie perdue est transmise au corps humain qui, sous son influence, se déforme ou se blesse ou encore se met en mouvement (Francoise, 2007).

5-5 Risques psychologiques

Souvent, l'état de stress permanent dans lequel est plongé le salarié nuit à son bien-être mental. Dans certains cas, l'employé subit une agression sur son lieu de travail, un harcèlement moral ou sexuel. Dans d'autres cas, il est question de charges de travail excessives pendant lesquelles l'employé passe tout son temps derrière un écran. (Alain Belton, 2000)

5-6 Risques ergonomiques

Tout type de blessures et de troubles musculo-squelettiques (TMS) causés par les expositions du travailleur durant sa tâche / à son poste de travail.

L'exposition peut être soudaine, ou demeurer dans le temps (force, dextérité, vibrations, poids (charges), mouvements répétitifs, Postures inconfortables, bruit, visuel, température, etc.).(Robert S. Bridger, 2009).

5-7 Risques organisationnels

Le profil de risque organisationnel expose les risques ayant une incidence sur l'atteinte des objectifs. Les risques, y compris les menaces et les occasions, se rapportent à l'avenir et à une incertitude future. Le risque n'est pas une situation opérationnelle ni un enjeu ou un problème existant.

Les risques organisationnels sont des menaces, des effets négatifs ou des problèmes qui peuvent se produire à la suite d'un événement ou d'une action dans une entreprise ou une organisation. (C, Piganiol, 2002)

6-Conséquences des facteurs de risques au travail :

Les facteurs de risque au travail agissent sur le danger en augmentant la fréquence ou la gravité d'un phénomène aux effets néfastes.

Les facteurs de risques au travail comprennent les dommages corporels des accidents du travail, les maladies professionnelles (surdité, cancers, allergies...), les effets neurotoxiques, tératogènes et génotoxiques, les effets psychologiques (stress,...).

6-1 trouble de mémoire :

Le manque de récupération de la fatigue mental ou physique amène un état anxieux et une grande irritabilité, l'atmosphère particulière de nuit constituée également une circonstance aggravant pour l'anxiété. Comme il peut provoquer à long terme une diminution de la qualité de vie, voire de dépression.

6-1 stress :

Le rythme circadien control beaucoup hormones différents dans notre corps, y compris le cortisol, qui est lie au niveau de stress ; plus une personne est stressée, plus elle sécrète de cortisol. Naturellement le niveau de cortisol est plus élevé pendant la journée et il diminue pendant la nuit mais il a été démontré que chez les travailleurs de nuit le niveau de cortisol durant la journée est plus élevé, cette situation génère des troubles du sommeil chez ces travailleurs puisque le stress entraine un état d'hyper vigilance et par conséquent des difficultés à s'endormir.

6-2 la fatigue :

la notion de fatigue doit être distingu e de l'hypovigilance et du besoin de sommeil, en effet, la fatigue peut apparaître avec un niveau 'd'éveil élevé on la définir comme un ensemble de manifestation engendrée par un travail intense et prolongée dépassant une certaine limite . ces manifestations s'accompagnent d'une sensation de fatigue et d'une relation moins favorable entre le rendement et l'effort nécessaire

à son accomplissement, pour maintenir une performance équivalente, le sujet fatigué doit fournir un effort important.

7- Prévention des facteurs de risques au travail :

Les facteurs de risques au travail font partie de la vie de celui qui travaille. Chacun a un rôle joué pour préserver la santé et la sécurité des personnes dans l'entreprise. Ces 10 principes guident à chaque instant les actions de celles et de ceux qui s'impliquent dans la lutte contre les facteurs de risques au travail.

7-1 Éviter les risques

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.

7-2 Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

7-3 Combattre les risques à la source

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

7-4 Adapter le travail à l'Homme

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéoarticulaires.

7-5 Tenir compte de l'évolution de la technique

Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.

7-6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérogène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).

7-8 Planifier la prévention

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

7-9 Prendre des mesures de protection collective

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

7-10 Donner les instructions appropriées aux travailleurs

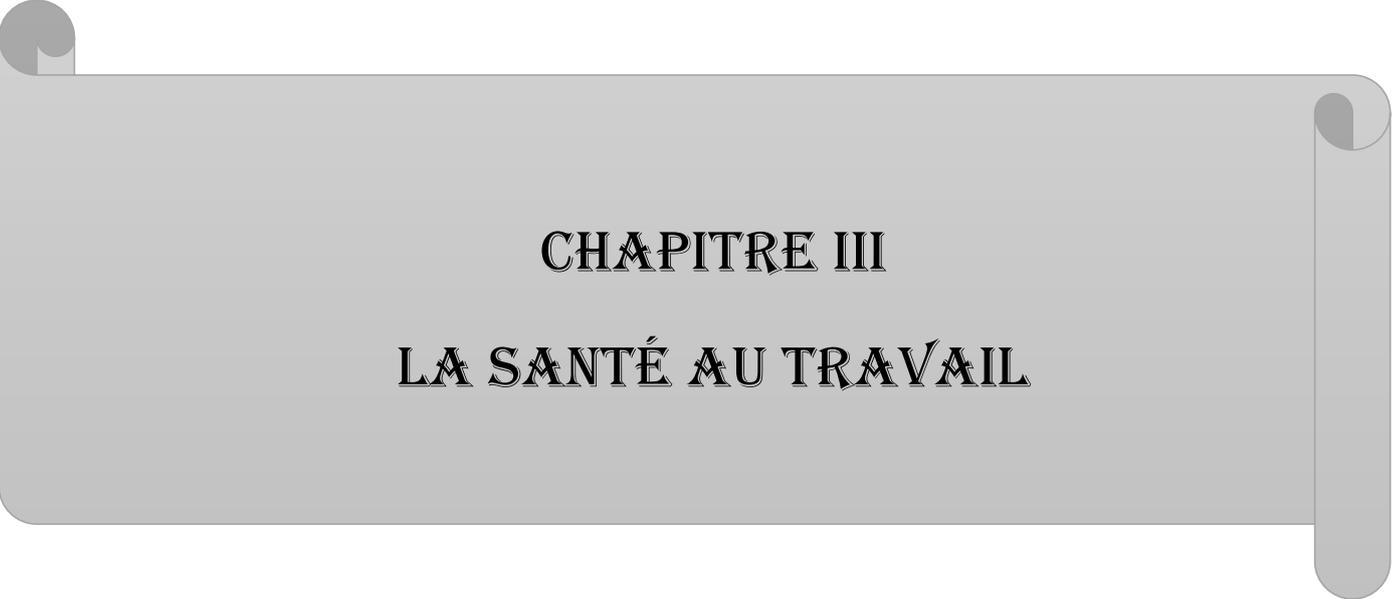
Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention. Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention. Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques au travail (Jawahar, 2002)

Synthèse

La croissance des risques naturels et technologiques est un phénomène mondial préoccupant qui résulte notamment de l'industrialisation et de l'accroissement de la densité d'occupation des zones à risque, sujettes à des aléas ou événements dangereux.

Au niveau de ce chapitre, nous avons réalisé une étude théorique sur les différents facteurs des risques dans un but de recenser les risques de façon claire

et structurée et amène également l'entreprise/organisme à dresser et à mettre en œuvre un plan destiné à prévenir les sinistres ou à en réduire l'incidence.



CHAPITRE III
LA SANTÉ AU TRAVAIL

Préambule :

Nous réalisons dans ce chapitre les origines de la santé au travail, ensuite nous allons présenter les différentes théories de la santé psychologique au travail, et les différents approches en santé psychologique au travail, on va approfondir dans les indicateurs de la santé psychologique : (le bien-être avec ses dimensions et les modèles de bien être),

Ensuite les variables centraux a la santé psychologique au travail, les injecteurs de la santé psychologique au travail et enfin, la santé physique au travail.

1-Les évolutions et origines de la santé au travail :

Jusqu'aux années 1960, les problématiques de santé au travail tentaient de Répondre à deux questions. Tout d'abord, il s'agissait de favoriser la Rationalisation taylorienne où la santé au travail représente des composants Conditionnés indépendamment les uns des autres. Le taylorisme correspond à L'utilisation à l'organisation du travail, du mode de pensées des sciences Expérimentales. La santé au travail est conçue en termes de facteurs à considérer les uns des autres (Davezies, 1997).

En effet, la rationalisation Du travail s'efforce de dissocier la pensée et le geste dans une optique Productiviste où l'augmentation de la performance va provoquer une Amélioration des composantes de satisfaction des travailleurs.

Selon Wallon, 1930, la rationalisation du travail a rendu «l'intervention De la psychologie d'autant plus urgente qu'il l'a d'avantage méconnue ». Ensuite, il est question de considérer les atteintes à la santé dans la pratique de la Médecine légale. Relativement à la législation sur les accidents du travail et les Maladies professionnelles, le médecin va statuer sur le droit l'assistance. La fin des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980 reflète une véritable Transformation. Effectivement, cette période a vu émerger une lutte ouvrière sur Les questions des conditions de travail. Le patronat confronté aux conflits et à un Taux de turnover impressionnant dans les usines a admis l'importance des Conditions de

travail. Un dispositif législatif s'est alors mis en place : par exemple, en 1976 fut votée une loi relative à la prévention des accidents de travail et la création en 1973 de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Davezies, 1997). Les conditions de travail ne concernant plus l'étude médicale ou syndical, les salariés peuvent aussi être avisés et former sur les risques de travail. Enfin, une troisième période caractérisée par la crise a connu beaucoup de changement social et politique. Les logiques financières étaient alors aux dépens de logiques industrielles et sociales. L'objectif des scientifiques étaient de relever les ressources des travailleurs qui permettent de maintenir une dimension politique devant le développement des méthodes systématiques. Les professionnels s'intéressent aux problématiques de santé au travail dans un but d'amélioration de la performance et de la productivité de l'organisation.

Aujourd'hui, Les professionnels préoccupent de plus en plus de bien être des travailleurs et de leur santé physique. Assurément, toujours dans un but d'amélioration de la performance et de la productivité.

De nos jours, nous savons que, le travail permet de bénéficier d'une sécurité financière de relation humaine. Il apporte une certaine satisfaction et permet la réalisation personnelle. Cependant, lorsque le travail est mal coordonnées, la santé psychologique et le bien-être pour être affectée. Effectivement, selon une étude menée en 2000 dans les 15 états membres de l'Union européenne, 56 % des travailleurs affirment être exposé à un rythme très soutenu. Plus d'un tiers n'ont aucune pouvoir sur les tâches à effectuer et 40 % considère leur travail monotone, une étude effectuée dans les secteurs marchands et non agricole au domestique révèle qu'en moyenne, près de 60 % des travailleurs expriment que le travail alterne négativement leur santé, que le stress au travail atteint en moyenne 27 % des travailleurs et 11 % des salariés reconnaissant s'être absents au moins une journée en raison de souci de santé causé par leur travail (Valeyre,2006)

Étonnamment, les changements d'organisation de travail, la prise en compte des conditions de travail et de souci de bien-être des travailleurs n'entraînent pas une amélioration des conditions de travail et de la santé au travail. **Askeenaazy(2004)**, justifie cette contradiction par l'intensification du travail et l'accumulation des difficultés qu'amènent les nouvelles organisations de travail celle-ci favorise la dégradation des conditions de travail.

Aujourd'hui, les problèmes de santé psychologiques liés au travail trouvent leur origine dans plusieurs facteurs. Les problèmes de santé psychologique au travail pour être dus à des facteurs sociaux économique tel que la mondialisation qui intensifié la concurrence et modifier les valeurs contemporaines de la société telle que la performance et l'individualisme. Facteurs individuels ont aussi une influence sur la santé psychologique au travail comme les contraintes familiales et personnel de même que les difficultés financières.

D'autres facteurs ont également un impact sur la santé psychologique il s'agit de facteurs liés l'organisation de travail. , L'intensification de valeur, la faible reconnaissance, les relations interpersonnelles, l'absence de participation aux décisions et un manque d'information. Tous ces facteurs menacent la santé psychologique des travailleurs.

Le lieu de travail est l'un des principaux environnements qui altèrent la santé physique et mentale. Le monde de travail évalué sans cesse et il connaît énormément de changement. Suite à cette évolution du monde de travail, les scientifiques se sont intéressés à la question de la santé au travail et essaie de la cerner afin de trouver des modes d'action pour mieux comprendre et prévenir le mal être des salariés. Combien même la compréhension des rapports entre santé et travail établirait des difficultés méthodologiques complexe, la direction de la causalité n'est pas constamment constatée et les conséquences d'une exposition professionnelle généralement différée (**Volkoff, 2007**). Différentes approches essayent d'appréhender la santé psychologique au travail. (**Karasak, 1990**).

2. Les théories de la santé au travail :

a. Le model de Karasek :

A ce jour, tous les travaux portant sur les principaux facteurs professionnels et la détresse psychologique ont été développés à partir des Modèles prédominants suivants : le modèle demande-contrôle élaboré par Karasek (1978), et le modèle de déséquilibre.

Aujourd'hui, c'est l'un des modèles les plus utilisés dans la recherche sur La santé au travail ; ce model permet de faire un lien entre la vécu de travail et Les risques que le travail fait courir à la santé.

A cet égard, et en lien avec le milieu de travail, le stress consiste a des réponse physique et émotionnelle nuisible qui apparait lorsque les demandes Liées au travail de l'employé et le degré de maitrise dont dispose un individu Pour répondre à ses demandes d'entretien et de conflit, à l'intérieur duquel L'individu peut transformer son stress en action. Ainsi l'hypothèse formulée par (Karasak, 1979) est la suivante :

-Si l'individu se trouve dans une situation ou les demandes psychologiques sont élevées et ou la latitude décisionnelle est faible ; le stress qui ne peut être transformé en action se manifestera comme une tension Psychologique pouvant résulter en des ennuis de santé physique et psychique

Kararak, présente deux hypothèses avec les diagonales A et B : la Diagonale A représenté l'intensité de la tension psychologique et de la latitude Décisionnelle. La première se manifeste alors que les demandes psychologiques Liées à la tache sont grande et que la seconde est d'autant plus faible. Les Emplois regroupés dans cette catégorie sont les plus néfastes pour la santé Mentale et physique des individus.

Il s'appuie sur un questionnaire qui permet d'évaluer pour chaque salariés L'intensité de la demande psychologique a la quelle soumise, la latitude

Décisionnelle dont il dispose et le soutien social de travail, la demande Psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intensité et son Caractère plus au moins morcelé tels qu'ils sont ressentis par les salariés. Latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre dont les salariés estiment Disposer pour poser les décisions dans son travail aux possibilités d'utiliser et Aussi de développer ses compétences.

De façon inverse, on retrouve à l'autre extrémité de cette diagonale, les Emplois qui se caractérisent par des demandes psychologiques et une activité Décisionnelle qui est élevée.

Selon l'hypothèse de l'apprentissage actif, lorsque la latitude Décisionnelle et les demandes psychologiques sont élevées, un apprentissage et Un sentiment d'épanouissement résulteraient chez les travailleurs. Les Travailleurs occupant un emploi actif ont plus de loisirs, sont plus actifs à L'extérieur du travail et sont plus impliqués dans les activités sociales et Politiques (Karasak, 1990).

b. Le modèle de Massé (1998) :

L'évaluation de la santé au travail est effectuée en utilisant le Questionnaire de (Massé et al 1998) auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de 195 francophones de la population québécoise normale. Massé et al(1998), ont Recensé des manifestations de santé positive et négative, à base de ces Manifestations, les chercheurs ont mené une seconde étude quantitative auprès D'un échantillon aléatoire stratifié de 400 répondants francophones québécois De diverses origines ethniques et réalisé des analyses factorielles exploratoires Afin de dégager la structure décisionnelle de ces manifestations. Ils ont obtenu Un modèle hiérarchique indiquant la présence de deux facteurs distincts, mais Reliés, soit le bien être ou la détresse, cette structure a également confirmée par L'analyse factorielles confirmatoire (massé, 1998), cette étude a été Développer et valider dans contexte canadien et francophones par les travaux de (Poulin et al 2005) ont

permis de consolider la validité de cet instrument de Mesure. (Laguardia, Ryan, 2002).

3. Différentes approches en santé psychologique au travail

3.1. L'approche causaliste :

Elle provient des sciences expérimentales et repose sur l'organisation de travail Car c'est une situation objectivable (Karasek & Theorell, 1990 ; Siegrist, 1996 ; Vezina, 1992). Son but est de déterminer les causes de la santé psychologique Essentiellement par l'intermédiaire de questionnaires. Ces sources objectives Sont rassemblées en fonction de composants se rapportant :

- à des facteurs intrinsèques au travail (surcharge),
- à des difficultés de rôles dans l'organisation (conflit),
- aux rapports sociaux (relations interpersonnelles perturbées)
- au développement de carrière (précarité d'emploi),
- au climat organisationnel (gestion autocratique ou participative).

Selon cette approche, l'individu œuvre dans un monde qui l'agresse de diverses Manières. Il est donc important d'identifier ces différents facteurs pathogènes Afin de les supprimer et de prévenir l'apparition des problèmes de santé au Travail.

La principale limite de l'approche causaliste est son incapacité à considérer le Caractère dynamique des différents facteurs de santé au travail et sa difficulté à Exposer les procédés sous-jacents aux relations observées. En complément de l'approche causaliste, différents courants se sont développés Afin de fournir d'approcher les dispositifs impliqués dans l'apparition des Problèmes de santé au travail. Les deux principaux courants sont l'approche Cognitiviste et l'approche psycho dynamique du travail.

3.2 L'approche cognitiviste :

Selon cette approche issue de la psychologie cognitive, les problèmes de santé Psychologique sont perçus comme des échecs d'adaptation de l'individu.

L'approche cognitiviste cherche à comprendre pourquoi certains facteurs engendrent des émotions négatives. Dans cette perspective, ce ne sont pas tant les facteurs qui posent des problèmes, mais plutôt les perceptions qu'en ont les individus (Lazarus, 1966) et (Raschle, 1994). Ces perceptions sont influencées par différents éléments dont :

- L'importance accordée aux facteurs
- les répercussions qu'il a dans notre vie.
- la menace qu'il représente,
- le contrôle que nous pensons avoir sur la situation,
- l'incertitude et l'imprévisibilité qu'il contient (Dontigny, 1988)

Cette approche axée sur les perceptions et les attitudes individuelles amène à favoriser des actions dirigées vers l'individu à défaut de l'organisation du travail (Peterson, 1994). En d'autres termes, les stratégies de cette approche consistent à entraîner l'individu à changer sa perception des stresser éventuels, à améliorer ses stratégies d'adaptation aux facteurs de stress, soit à suivre des habitudes de vie (Williamson, 1994).

Cette approche déprécie les différences individuelles dans les capacités à faire face au stress. Elle ne tient pas également en compte l'existence de différences de systèmes de valeur dans le milieu de travail (Peterson, 1994). Ce manque immobilise la compréhension de l'origine des facteurs de mal-être en milieu de travail, et donc la possibilité de développer des stratégies préventives efficaces. Outre les approches causaliste et cognitiviste, certains auteurs ont soumis une approche plus dynamique qui appréhende les facteurs organisationnels, sociaux et individuels pouvant être à l'origine des problèmes de la santé mentale.

3.3. L'approche psycho dynamique

L'approche psycho dynamique émane des sciences herméneutiques. Selon elle, la santé psychologique est l'interaction dynamique de 3 rationalités : objective,

Subjective et sociale et son intention est de comprendre les processus psychiques Mobilisés par le travail.

La rationalité objective correspond à la rationalité des attitudes par rapport aux Objectifs de production (Dejours, 1995). Il s'agit de l'ensemble des Comportements qui sont associés aux indications des responsables hiérarchiques Dans l'entreprise. C'est le décalage entre le travail prescrit et le travail réel. Cet Ecart peut être source de santé ou de souffrance mentale selon que l'organisation Autorise ou non le travailleur de juger ce décalage et de déceler la réponse des Problèmes rencontrés dans la réalité du travail.

La rationalité sociale équivaut à la rationalité des actions par rapport à des Normes et des valeurs communes (Dejours, 1995). « Cette règle Vezina, 1996, p 128s déterminent les Manières acceptables de faire le travail de même que ce qu'il est juste ou bien de Faire. Elles sont le résultat de discussion et d'échanges entre les travailleurs »

Selon l'approche de la psycho dynamique, la conception de la santé mentale au Travail est la conséquence d'une interface dynamique et évolutive entre les Objectifs que suivent l'organisation, l'individu et l'équipe de travail. Quand cette Dynamique est brisée, la maladie apparait. La psycho dynamique du travail se Préoccupe de l'identification des composants permettant au travailleur le Maintien d'un équilibre en dépit des difficultés rencontrées au travail au lieu D'identifier les différents facteurs engendrant le bien-être ou la détresse Psychologique (Dejours, 1995)

4. Les indicateurs de la santé psychologique

4.1. Le bien-être :

Est l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travail est effectué. Toute employeur à l'obligation légale de garantir et Promouvoir le bien être de son personnel là où il exerce son métier. Il doit Veiller à optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa Bonne santé, combattre

les risques d'accidents. Le concept de bien être est aujourd'hui un moyen de dépasser certaines Difficultés au travail caractérisé par une recherche constante d'amélioration de la Productivité et avec de plus en plus exigences vis-à-vis des salariés. (Huron, 2009).

Le bien-être au travail est l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

- La sécurité au travail
- La protection de santé des travailleurs ;
- La charge psychosociale occasionnée par le travail
- L'ergonomie ;
- L'hygiène de travail ;
- L'embellissement des lieux de travail. (Merlan, 2012)

4.1.1. Les dimensions du bien-être au travail :

Le bien être psychologique est composé de six dimensions :

a. Acceptation de soi : l'acceptation de soi se définit par une attitude positive envers soi, Reconnaître et accepter les multiples facettes de soi, incluant les bonnes et mauvaise qualités, et se sentir bien avec son passé.

b. Relation avec les autres : cette dimension signifie avoir des relations avec les autres qui soient chaleureusement satisfaisantes et confiance. De plus, l'individu doit être préoccupé par le bien être, des autres et être capable d'empathie, d'affection et d'intimité. Finalement, pour cette dimension, la personne doit comprendre le principe de donner et de recevoir dans les relations avec les autres.

c. Autonomie : l'autonomie présente l'auto détermination et l'indépendance. De plus, la personne doit être capable de résister aux pressions sociales, afin de penser et de comporter comme elle croit également, les comportements doivent avoir origines de l'intérieur et la personne doit s'évaluer selon ses propres barèmes.

d. Maîtrise sur l'environnement : ce dernier refaire aux sentiments de maîtrise de compétence pour gérer son environnement et de contrôler nombre important d'activités externes. Aussi cela signifie faire un usage efficace des opportunités et de choisir ou de créer des contextes profitables pour ses besoins et ses valeurs personnelles.

e. But dans la vie : en plus d'avoir un but dans la vie, la personne doit percevoir un sens dans sa vie présente et son passé. Egalement, la personne doit avoir des croyances qui donnent un sens à la vie et avoir des objectifs dans cette vie.

f. Croissances personnelle : la personne au sentiment de s'épanouir, grandir et se développer. Elle est ouverte aux nouvelles expériences et au désir de réaliser son plein potentiel. Elle remarque une amélioration de soi et de ces comportements avec le temps. Enfin, les changements qu'elle à effectues et qu'elle réalise semoules être influencés par la connaissance de soi et son efficacité personnelle. (Laguardia et Richard ; 2000).

4.2. Les modèles du bien-être

Dans la littérature, il existe quatre modèles qui conceptualisent le bien-être psychologique au travail.

Selon le modèle de Warr (1987, 2009)

L'environnement et particulièrement les caractéristiques liées au travail influencent le bien-être. Pour Warr, le bien-être et l'environnement de travail sont liés de manière linéaire. Il existe deux types de caractéristiques associées au travail. Tout d'abord, les caractéristiques extrinsèques du travail correspondent au salaire, à la sécurité physique, à la position sociale, aux perspectives de carrière, au soutien hiérarchique et à l'équité (Warr, 2009). Ensuite, les caractéristiques intrinsèques au travail se rapportent à l'utilisation des compétences, au contrôle du travail, à la variété du travail, à l'environnement de travail, aux rôles dans le travail et les échanges sociaux (Warr, 2009).

Selon le modèle de Danna et Griffin (1999)

Ils décrivent quant à eux le bien-être au travail comme un construit incluant à la fois des symptômes médicaux physiques et psychologiques, des expériences de vie générales et des expériences reliées au travail. Le bien-être au travail est dans cette perspective composé principalement de la santé et de la satisfaction. Leurs travaux s'inscrivent donc dans le prolongement de ceux de Diener même s'il semble acquis que la satisfaction et le bien-être constituent deux concepts distincts qui ne devraient pas être imbriqués l'un dans l'autre (Cf. développements théoriques précédents). Cette approche répond à la même logique que celle de Cotton et Hart. Il décrit la qualité de vie plutôt que le bien-être. De plus, le fait d'inclure dans le modèle des expériences de la vie générale l'éloigne du bien-être au travail. (Creusier, 2000)

Selon le modèle de Daniels, 2000

Le bien-être psychologique au travail est un concept affectif qui s'opérationnalise par 5 continuum : dépression-plaisir, anxiété-effort, fatigue-vigueur, ennui-enthousiaste et colère-placidité. (Bouterfas, 2015).

Selon le modèle du bien-être psychologique au travail, Dagenais-Desmarais, 2010

Il propose un modèle en deux axes. Le premier axe est la sphère de référence qui réfère à l'expérience positive vécue par l'individu au travail. Cette sphère de référence contient trois sphères : la sphère individuelle représente l'état positif d'un travailleur par rapport à lui-même. Puis, la sphère relationnelle reflète l'état positif d'un travailleur par l'interaction sociale qu'il éprouve dans son travail. Enfin, la sphère organisationnelle renvoie à l'interaction entre le travailleur et l'organisation (Dagenais-Desmarais, 2010). Le deuxième axe représentant le mécanisme par lequel le travailleur élabore son expérience positive. Selon ce modèle, le bien-être psychologique au travail se réalise de deux manières opposées. Le bien-être psychologique au travail projectif se définit « comme la construction de l'expérience positive du travailleur par extériorisation vers un

objet donné. À l'opposé, le bien-être psychologique au travail interjectif décrit la construction de l'expérience positive du travailleur par l'intériorisation d'un objet donné » (Dagenais-Desmarais, 2010). Ce raisonnement permis d'obtenir six composantes du bien-être au travail :

- La dimension individuelle-projective qui correspond à l'actualisation de Soi ou au sentiment d'efficacité personnel.
- La dimension individuelle-interjective qui correspond à la satisfaction ressentie lors de l'accomplissement de ses tâches.
- La dimension relationnelle-projective qui s'apparente au fait d'avoir des relations épanouissantes avec ses collègues
- La dimension relationnelle-interjective qui correspond au fait de se sentir considéré par ses collègues.
- La dimension organisationnelle-projective qui correspond au sentiment d'engagement du salarié dans l'entreprise.
- La dimension organisationnelle-interjective qui décrit l'adéquation de la personne à l'organisation. (Jordane Creusier)

5. Les variables centrales à la santé psychologique au travail

Tout être humain a des besoins psychologiques fondamentaux, qu'il cherche à Satisfaire dans son travail comme dans sa vie personnelle. Un besoin est un Élément essentiel qui, lorsqu'il est comblé, mène au bien-être, à l'émancipation, A l'adaptation et au fonctionnement optimal de l'individu. Par contre, lorsqu'un Besoin est frustré, cela réduit le bien-être, accroît la détresse et nuit au Fonctionnement (DECI et Ryan, 2008). En ce sens la satisfaction des besoins est Nécessaire pour mener une vie épanouie.

A la lumière de la théorie de l'autodétermination et des nombreuses recherches qu'elle a suscitées, il apparaît que trois besoins, parmi la grande variété de besoins que l'être humain peut ressentir, apparaissent comme étant particulièrement importants pour la vie au travail. Il s'agit des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. La satisfaction de ces besoins entraîne de nombreuses conséquences favorables, notamment des émotions positives, une énergie accrue, une meilleure performance, des somatisations moins nombreuses, un épuisement moins grand ou l'intention de rester au service de l'entreprise plus longtemps. A l'opposé, la satisfaction partielle ou la frustration de ces besoins conduisent l'individu à expérimenter des conséquences mitigées ou néfastes, comme des problèmes physiques, de l'absentéisme, de l'épuisement et des émotions négatives plus nombreuses.

- **Le besoin d'autonomie**

Le besoin d'autonomie fait référence à la possibilité de s'engager dans des activités à la suite d'un libre choix et d'être à l'origine de ses propres comportements. Il s'agit pour l'individu de sentir qu'il est l'instigateur et le régulateur de ses actions et que celles-ci sont conformes à ses valeurs. Un employé dont le besoin d'autonomie est satisfait affirmera qu'il se sent libre de faire son travail comme il le souhaite, d'exprimer ses opinions et de partager ses idées. Il aura l'impression qu'il peut rester lui-même au travail. A l'opposé, un employé dont le besoin d'autonomie est frustré dira qu'il sent une pression s'exercer sur lui, qu'il n'a pas vraiment d'attitude dans le choix de ses actions au quotidien et qu'il doit exécuter les ordres sans avoir son mot à dire.

De plus, au-delà de promouvoir le sentiment de liberté et de minimiser celui de se sentir brimé, la satisfaction du besoin d'autonomie dans le contexte du travail a deux rôles importants. D'une part, elle est souvent le prisme à travers lequel les employés interpréteront leur vécu global au travail et qui fera en sorte qu'ils seront satisfaits ou non de leur emploi en général. D'autre part, le besoin

d'autonomie est souvent la condition de base à remplir afin de pouvoir éprouver la satisfaction des deux autres besoins de compétence et d'affiliation sociale. (Laurence Creuvier-Braud, 2010)

- **Le besoin de compétence**

Il correspond au sentiment d'efficacité et de maîtrise dans l'échange de l'individu Avec son environnement. Un individu se percevra compétent lorsqu'il effectuera Des activités dont les défis sont à la hauteur de ses habiletés (Deci et Ryan, 2002). Ce besoin s'exprime par la possibilité de réaliser des activités qui Permettent d'utiliser et d'exprimer l'ensemble de ses habiletés et de développer D'autres compétences (Deci, 1975).

- **Le besoin d'affection sociale**

Il se reflète par le désir de se sentir près des gens, de faire partie d'un groupe, de prendre soin des autres et que cette relation soit réciproque (Deci et Ryan, 2000). L'individu qui est affilié socialement désire être lui-même et accepté comme tel par les autres (Deci et Ryan, 2002).

D'ailleurs, les relations sociales significatives au travail sont très bénéfiques pour un travailleur. En effet, les individus vivant ce type de relations se sentent davantage appréciés, reconnus et énergiques (Dutton et Heaphy, 2003)

6. Les injecteurs de la santé psychologique au travail

L'analyse de l'ensemble des définitions recensées sur la santé met de l'avant l'importance des ressources dans l'étude de la santé psychologique. En effet, la santé n'est pas qu'un état, mais est aussi la capacité d'un individu à atteindre ce résultat. Ainsi, cette capacité serait tributaire des ressources que possède l'individu. Santé Canada (1996) décrit un individu en santé comme ayant les ressources et les capacités pour contrôler ou s'adapter à son environnement Aussi, Rousseau (1997) mentionne que l'effet d'interaction entre les ressources personnelles et organisationnelles est plus fort que les effets indépendants de

chacun des types de ressources. Il est donc possible de dire que les ressources personnelles et organisationnelles permettent d'atteindre un état de santé et peuvent donc être considérées comme des inducteurs de santé.

6.1. Les ressources personnelles

Les ressources personnelles se caractérisent par des dispositions individuelles qui permettent à l'individu de faire face à son environnement (Folkman 1984 ; Salanova, Bakker et Llorens, 2006). Il existe plusieurs ressources personnelles qui apparaissent pertinentes dans l'étude de la santé psychologique en raison de leur caractère salutogène (Bruchon-Schweitzer, 2002 ;Hobfoll, 1988 ;Holahan, Mooset Schaefer, 1996 ; Neboit et Vézina, 2002 ; Vallerand et Thill, 1993). Cependant, celles qui seront présentées ci-dessous ont été choisies car celles-ci peuvent être soit stimulées ou développées. Elles apparaissent donc comme étant particulièrement intéressantes dans l'étude de la SPT.

6-1-1 L'optimisme

L'optimisme agit comme facteur de protection de la santé individuelle (Bruchon-Schweitzer, 2002 ; Hobfoll, 1988 ; Holahan, 1996). Les Personnes optimistes anticipent des moments positifs et heureux et ce, même Lorsqu'elles se retrouvent dans des situations préoccupantes et difficiles (Carver Et Scheier, 2002). Ainsi, les individus optimistes vivent moins de détresse L'optimisme agit comme facteur de protection de la santé individuelle (Bruchon- Schweitzer, 2002 ; Hobfoll, 1988 ; Holahan et al. 1996). Les Personnes optimistes anticipent des moments positifs et heureux et ce, même Lorsqu'elles se retrouvent dans des situations préoccupantes et difficiles (Carver Et Scheier, 2002). Ainsi, les individus optimistes vivent moins de détresse psychologique que ceux qui sont pessimistes (Carver et Scheier, 2002). En effet, ces derniers auraient une attitude plus passive face à l'atteinte de leurs objectifs, tandis que les individus optimistes seraient davantage motivés à travailler de façon continue pour réussir (Peterson et Chang, 2003). L'optimisme est donc positivement lié à des conséquences positives telles qu'un répertoire

d'actions (coping) efficaces. Selon certains auteurs (**Peterson et Bossio, 1991 ; Seligman, 2006**), il est possible pour un individu pessimiste d'apprendre les habiletés nécessaires afin de devenir optimiste. Compte tenu que les croyances d'un individu sont directement liées aux sentiments et aux comportements de celui-ci, (**Seligman, 2006**) propose quelques exercices à réaliser afin de faire le lien entre les pensées, les sentiments et les comportements lorsqu'un individu fait face à l'adversité dans le but que celui-ci puisse trouver des façons de penser alternatives et optimistes. Dans le même ordre d'idées, (**Luthans, 2002**) mentionne que l'optimisme est une qualité qui peut être influencée par le milieu de travail et qui est essentielle au bien-être.

6-1-2 La résilience

La résilience oblige l'individu à se construire sur sa souffrance et passe par un consentement à renforcer son autonomie par rapport à la réalité extérieure. Cette autonomie permet à l'individu de construire sa spécificité et d'innover. La résilience accorde à l'individu une certaine créativité et elle peut s'étendre aux organisations. La résilience réfère à la capacité à se développer dans des circonstances particulièrement difficile (**Cyrułnik, 2001**). En effet, lorsqu'une personne est confrontée à un événement stressant ou à une situation difficile à surmonter, elle peut être animée d'une force intérieure favorisant sa capacité à aller de l'avant avec confiance. La résilience serait formée de trois composantes (**Brien, Brunet, Boudrias, Savoie, & Desrumaux, 2008**). La première réfère au sentiment d'efficacité et peut être définie comme l'implication active de l'individu dans la résolution de problèmes malgré les obstacles et le sentiment d'autonomie et de contrôle des événements. La deuxième composante correspond à l'optimisme ou le défi. C'est la tendance à voir l'adversité comme une opportunité de se développer. La troisième composante fait référence au fait de reprendre ses activités avec plus de forces et de succès. Elle est nommée croissance et désigne la tendance d'un individu à se sentir enrichi suite à un

événement stressant. Selon Smith, Tooley, Christopher, et Kay (2010), la résilience constitue un atout majeur pour faire face au stress. Globalement, la résilience serait une capacité de l'individu à faire face à l'adversité et à rebondir avec force. Autrement dit, en contexte de travail, il s'agirait d'une tendance à se ressaisir après des événements stressants et à reprendre ses activités avec plus de forces et de succès. La résilience humaine ne se restreint pas à une attitude de résistance mais permet la construction, voire la reconstruction.

(Naouele Bouterfas, 2016).

6.2. Les ressources organisationnelles

Selon Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001), les employés sont confrontés à différents environnements de travail. Les caractéristiques de ces milieux peuvent se diviser en deux principales catégories : les demandes et les ressources organisationnelles. Les demandes concernent les aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels qui requièrent des efforts de la part de l'individu. Les ressources organisationnelles, quant à elles, correspondent à tous les aspects du travail (physiques, psychologiques, sociaux, organisationnels) qui favorisent le développement personnel et l'apprentissage, ou facilitent l'atteinte d'objectifs d'emploi, ou diminuent la quantité de travail à faire et le poids psychologique lié à cette charge de travail (Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2003). Selon la documentation scientifique, le climat de travail et la justice organisationnelle sont considérés comme étant deux ressources organisationnelles importantes dans l'étude de la SPT. En effet, ces deux variables semblent pertinentes car elles peuvent être utilisées comme levier d'action dans les organisations.

6-2-1 Le climat de travail

Le climat de travail est considéré comme une ressource organisationnelle (Deci et al. 2001 ; Gagné et Deci, 2005 ; Gilbert et al. 2008 ; Salanova et al. 2006) qui influence la SPT. Le climat de travail est défini par Roy (1994) comme «une

caractéristique de l'organisation qui décrit la relation entre les acteurs et l'organisation telle que mesurée par la perception que se font la majorité des acteurs de la façon dont ils sont traités et gérés». Des auteurs mentionnent (Baard et al. 2004 ; Deci et al. 2001 ; Gagné et al. 2003 ; Mageau et Vallerand, 2003) qu'un climat de soutien est lié à la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et ce, dans divers champs d'activité (sport, travail, études). D'autres auteurs (Brunet et Savoie, 1999 ; Gilbert et al. 2008 ; Leblanc et al. 2004) montrent également qu'un bon Climat de travail serait lié à des réactions ou conséquences positives tels le bien-être psychologique au travail et certains comportements pro-sociaux. (Marie-Hélène, 2009).

6-2-2 La perception de justice organisationnelle

La justice organisationnelle doit être prise comme une variable importante dans l'étude et elle permet la compréhension de différentes réalités et situations organisationnelles tels que les réactions aux systèmes d'évaluation de la performance (Greenberg, 1986).

L'acceptation de l'interdiction de fumer sur les lieux de travail (Greenberg, 1994 in Naouele Bouterfas, 2014). Selon Colquitt, Greenberg et Zapata-Phelan (2005), les deux principales dimensions de la justice organisationnelle sont : la justice distributive et la justice procédurale.

La première correspond à l'équilibre existant entre l'investissement du travailleur et ce qu'il retire du travail comme bénéfice (Adams, 1965). Ainsi, des tensions pourraient survenir chez le travailleur s'il perçoit son investissement supérieur aux bénéfices que le milieu de travail lui procure. La justice procédurale, quant à elle, réfère à la perception d'équité concernant les méthodes de prise de décisions ainsi que la présentation de celles-ci (Cropanzano, 1993).

7-La santé physique au travail :

La santé physiologique résume l'équilibre du système de fonctionnement

De l'organisme dans un environnement spécifique, Elle met en évidence les Mécanismes autonomes de régulation de l'organisme qui permettent de Conserver un état stable et équilibré, et le concept de la santé physiologique au Travail s'influence par plusieurs facteurs, nous présentant le facteur pour notre Recherche qui est le sommeil.

Le sommeil représente plus d'un tiers de notre vie. Il est déterminant pour La croissance, la maturation cérébrale, le développement et la préservation de Nos capacités cognitives. Il est essentiel pour l'ajustement de nombreuses Sécrétions hormonales et pour le maintien de notre température interne. On sait Aujourd'hui que la réduction du temps de sommeil ou l'altération de sa qualité Favorisent probablement la prise de poids et l'obésité. Enfin, la mise au repos de Notre système cardiovasculaire au cours du sommeil est l'un des enjeux de Prévention des années à venir. (<https://solidarites-sante.gouv.fr>)

On va présenter quelques problèmes qui causent le travail de nuit sur la Santé physique :

7-1 L'impact de travail de nuit sur le poids :

Nombreuses sont les personnes à en avoir fait l'expérience : lorsque nous passons une nuit plus courte ou de mauvaise qualité, nous sommes davantage attirés par les aliments gras et sucrés.

Phénomène a été étudié et peut aujourd'hui s'expliquer : en effet, deux études, confirment que la privation de sommeil modère notre cerveau et notre désir de « junk food » ou d'aliments malsains, en montrant que certains centres bien spécifiques de récompense « s'allument » face à des aliments riches en sucre, en sel et en graisse lorsque l'on manque de sommeil.

En cause donc, une activité cérébrale réduite dans le lobe frontal du cerveau, et une augmentation de l'activité dans les centres de récompense.

Cette tendance s'observe tout particulièrement après une nuit blanche : les régions cérébrales du lobe frontal qui contrôlent le jugement et les décisions complexes ont une activité émoussée par le manque de sommeil. Les structures cérébrales « les plus primitives », qui régulent le désir, présentent quant à elles une activité amplifiée.

Cette activité cérébrale altérée par le manque de sommeil pourrait expliquer pourquoi les personnes qui dorment moins ont tendance à être en surpoids ou obèses.

Cette association sommeil insuffisant et indice de masse corporelle plus élevé est plus forte chez les enfants et les adolescents.

7-2 Les maladies cardiovasculaires :

Un manque de sommeil chronique conduit à la production d'hormones et de molécules qui augmentent le risque cardiaque mais aussi d'autres risques, comme l'hypertension artérielle et le cholestérol, le diabète et l'obésité.

Une étude de la Warwick Medical School¹¹, menée sur près de 500.000 participants, montre que le manque prolongé de sommeil, ou des troubles chroniques du sommeil, peuvent avoir à long terme des conséquences graves pour la santé. Cette privation peut augmenter jusqu'à 48% le risque de crises cardiaques et de troubles cardiovasculaires, souvent responsables de décès précoces.

A l'inverse, dormir trop longtemps présente aussi des risques : plus de neuf heures de sommeil régulier peut aussi être un indicateur de maladies, dont les maladies cardio-vasculaires. (<https://www.santelog.com>)

7-3 risques du diabète :

Troubles du sommeil peuvent avoir un effet sur le diabète, le surpoids et l'obésité. Les études montrent qu'un sommeil réduit provoque une dérégulation du métabolisme glucidique (baisse de (50%) de l'action de l'insuline, baisse de

(30%) de la quantité d'insuline produite), terrain favorable à l'apparition du diabète ou à l'aggravation d'un diabète existant.

Pendant le sommeil, les cellules adipeuses secrètent une hormone (leptine) qui met en veille la sensation de faim. Le jour l'estomac, lui, secrète une autre hormone (ghréline) qui facilite la prise alimentaire. La diminution du temps de sommeil poussent les personnes à manger plus, ce qui accroît le risque d'obésité.

(<https://www.federationdesdiabetiques.org>)

7-4 Manque de sommeil et vigilance :

Les risques d'accident majorés ; Une étude menée par les médecins de bourgogne a démontré que le manque de sommeil perturbe la vie professionnelle de (60 %) des actifs, et réduit la productivité d'un tiers d'entre eux. Mais l'information la plus inquiétante est la suivante : ces troubles du sommeil représentent une source de danger professionnel chez (6,7 %) des travailleurs.

Ainsi, les risques d'accident sont multipliés par (6) ou (7) : le manque de vigilance au volant expose en effet les travailleurs à de gros risques.

On rencontre ce problème de somnolence diurne majoritairement chez les personnes qui travaillent de nuit, et qui voient alors leur rythme biologique être complètement perturbé.

Attention toutefois, les personnes qui ne profitent pas d'un sommeil suffisamment réparateur voient également leur niveau de vigilance chuter : en effet, les conséquences du manque de sommeil au travail sont importantes.

Difficultés de concentration, d'attention, difficultés à intégrer certaines informations viennent alors ralentir leur productivité, et également rendre leur travail plus dangereux, notamment dans le cadre de postes manuels, de manutention, de port de charges lourdes, de conduite d'engins etc....

Un trouble de la vigilance affecte de nombreux aspects de la vie : la vie professionnelle peut être profondément perturbée. La vie sociale et familiale peut souffrir du repli sur soi. Bien souvent, la personne se sent handicapée par son

trouble également pour les activités de loisir et, parfois, peut avoir honte de ses difficultés. Enfin, et surtout, il fait courir un risque vital au volant ou au travail pour la personne et pour autrui.

7-5 Le manque de concentration :

La fatigue mentale entraîne une diminution conséquente de la concentration, ainsi que des troubles de la vigilance. En effet, bien dormir n'aide pas seulement votre corps à retrouver du tonus. Il aide également les cellules du cerveau à se régénérer.

Le sommeil permet au cerveau de trier, d'analyser et d'organiser les informations qu'il a reçues dans la journée.

C'est de cette façon que la mémoire est consolidée : le stockage des données essentielles, et éliminez les informations qui ne sont pas utiles (comme la couleur de la chemise du chauffeur de bus, par exemple).

Et c'est bien ce travail de purification du cerveau qui va avoir un impact sur la concentration le lendemain. Parfaitement nettoyé grâce au sommeil réparateur, le cerveau est prêt à intégrer de nouvelles connaissances.

En dormant, et d'améliorer les facultés cérébrales, et renforcer les connexions entre les neurones.

À l'inverse, le manque de sommeil est lourd de conséquences la vôtre santé mentale, en dégradant votre humeur et en augmentant votre niveau de stress.

Dormir trop peu ou être victime de troubles du sommeil entraîne une hyperréactivité émotionnelle, elle amène à laisser des angoisses prendre le dessus, et freine la concentration et l'aptitude à réfléchir de façon raisonnée.

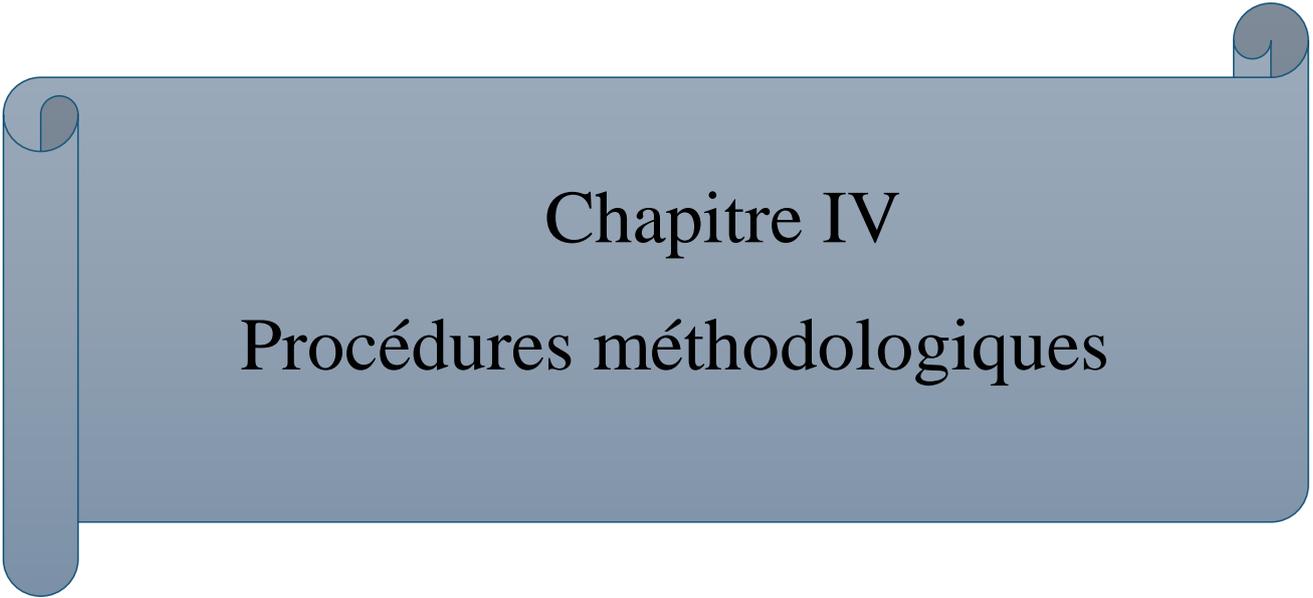
Réussir à concentrer sur chacune des activités quotidiennes, il faut prendre soin des nuits : elles sont à l'origine d'une bonne santé mentale. (Julie P.2019.).

❖ Synthèse

La santé des employés au travail joue un rôle primordial au sein des entreprises ainsi que ces employés se préoccupent de plus en plus de la santé psychologique. Dans ce chapitre, nous avons réalisé une recherche sur la santé psychologique et physique au travail.



Partie pratique



Chapitre IV

Procédures méthodologiques

Préambule

Nous essayerons dans ce chapitre de déterminer tous les points qui concernent la recherche, il est évident de présenter les données recueillies sur le terrain d'étude ensuite, on va l'ensemble des techniques et des règles que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

1- Description de terrain de recherche :

« *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* » est un complexe **Industriel & Commercial de la filiale céréales les hauts plateaux spa–Sétif implanté** dans la Commune de Sidi Aiche de la gare ferroviaire et de la route nationale RN 26, située à 45 km au nord –ouest du chef-lieu de la Wilaya de Bejaia.

Domaine d'activité : « Industrie Agroalimentaire » ; Transformation des céréales (Blés dur et tendre) et commercialisation des produits finis et dérivés.

• **Historique de l'entreprise (les moulins de la Soummam sidi aich)**

Juillet 1982, date de mise en service de l'unité de production de Sidi Aich.
Novembre 1982, la S.N SEMPAC (société nationale des semouleries, minoteries, fabrique de pâtes alimentaire et couscous) a été touchée par l'opération de restructuration des entreprises publiques et a donné naissance à :

- ❖ L'ENIAL (Entreprise nationale de développement des industries Alimentaires).
- ❖ ERIAD (Entreprise des Industries Alimentaires Céréalières et Dérivés) qui se devise en (05) cinq entités régionales suivantes :
 - ❖ ERIAD -- Alger .
 - ❖ ERIAD – Setif .
 - ❖ ERIAD – Constantine.

- ❖ ERIAD – Tiaret
- ❖ ERIAD – Sidi Bel Abbès.

En 1991, l'entreprise « *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* » est désigné comme unité de production et commerciale.

En Octobre 1997, Filialisation, le patrimoine et les activités de L'ERIAD – Sétif sont gérés et exploités par dix (10) Filiales érigées en sociétés par action et dont le groupe détient 100% du capital.

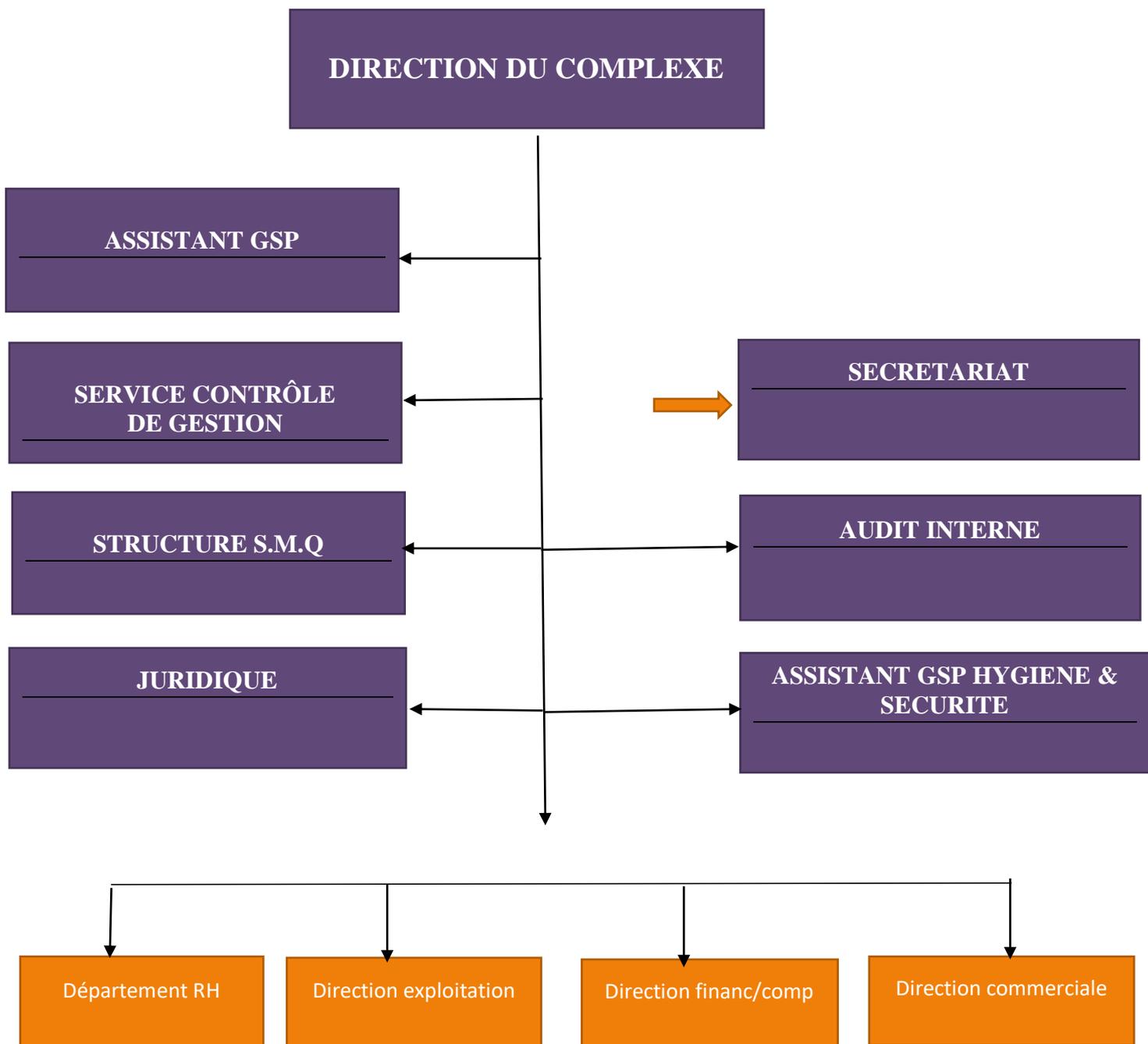
En 2016, suite à la restructuration du secteur public marchand de l'état à travers la fusion et l'absorption de trois SGP (CEGRO, COJUB et TRAGRAL) et la naissance du groupe AGRO-INDUSTRIE (AGRODIV), la filiale « *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* » est érigée comme complexe industriel § commercial rattaché à la filiale céréales des hauts plateaux –spa.

Superficie

SITE	SURFACE TOTALE	SURFACE COUVERTE
Semoulerie et Minoterie § annexes	<u>55,857</u>	<u>12,139</u>

- **L'organigramme de l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM**

Comme toute entreprise ayant une organisation bien structurée l'entreprise les moulins de la Soummam a mis en place un organigramme qui définit sa structure, chaque unité constituant. Cet organigramme a une direction qui assure la bonne gestion de l'entreprise et la coordination entre les différentes unités.



2- La méthode utilisée :

Afin d'analyser notre problématique qui vise à mesurer l'impact des facteurs de risques au travail sur la santé des employés, nous avons donc utilisés une démarche de type méthode descriptive c'est à dire décrire le phénomène étudié chez les employés les moulins de la Soummam toute en traitent les éléments de variable qui s'appuie sur une série de question, administré sur un échantillon type représentant notre population ciblée.

Grace à cette méthode, on va recueillir un ensemble d'informations qui va nous aider à expliquer, comprendre et analyser les fondements de notre thème, ainsi,

Cette méthode nous a exigé l'utilisation d'un model analyse qui permet d'établir des relations entre les variables de notre études et ses démentions organisationnelles, ergonomiques et physiques, et apparait comme un moyen efficace de tester les hypothèses de notre recherche en établissant notamment des relations de causalité, considérer comme un ensemble d'actions pour mesurer nos deux variables.

3- L'étude préliminaire :

Toute recherche scientifique dans son aspect terrain nécessite une étude préliminaire qui permet de déterminer la disponibilité des variables de recherche prévues, avant d'entamer notre recherche définitive sur le terrain d'étude.

On a eu recoure à l'étude préliminaire très importante dans tous les recherches pour la découverte du terrain et la recueille des informations, vérification des hypothèses et testé les outils utiliser dans notre recherche ,afin de réaliser cet objectif , nous avons appliqué le questionnaire de notre recherche sur un

échantillon composé de 10 employés, dans les services des agents de production de différents catégorie socioprofessionnel.

L'études s'est effectué dans la willaya de BEJAIA, plus précisément dans la localité « *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* »

Les conditions de distribution de questionnaire étaient favorables.

L'étude préliminaire s'est déroulée de 18 février 2023 jusqu'au 19 mars 2023, ont été distribué les questionnaires de notre recherche (facteurs de risques au travail sur la santé) sur un échantillon composé de 10 employés. A travers notre étude préliminaire nous avons obtenu les premiers résultats telles que :

Axe01 : Données personnelles

D'abord, on as constaté que la majorité de sexe de nos enquêtes sont de sexe masculins ils représentent 75%, alors que le sexe féminin ne dépasse pas 25%, ensuite, parmi les hommes et femmes on as trouvé 55% qui ont l'Age entre [31-40] ans et 25% entre [41-50] ans, et on trouve 20% entre [20-30] ans, ainsi on a trouvé 40% entre femmes et hommes universitaires, et 20 % secondaires, et 30% pour les primaires et 10% moyen.

Pour la situation familiale on trouve 60% pour les maries et 40% pour les célibataires

Enfin ce qui concerne l'ancienneté on trouve 32,5% pour ceux qu'ils ont [1an-5ans], et 22,5% [6ans-10ans] et 27,5% [11ans-15ans] et on termine par 17,5% pour [plus de 15ans]

Axe 01 : les facteurs de risques liées aux conditions physiques Nous avons constaté que la totalité des employés ont répondu OUI, pour les questions 6,7,8,10,11,12,13,14 parts contre 9,15 la majorité ont répondu NON.

Axe 02 : les facteurs de risques ergonomiques

D'après les résultats on constate que la totalité des employés ont répondu OUI pour les questions 17, 18, 29 ainsi que les questions 16, 19, 22, 24, 27 la majorité ont répondu NON.

Axe 03 : les facteurs de risques organisationnels

Pour les questions 33, 36, 38, 40, 41 la majorité a répondu OUI par contre les deux autres 35, 39, la totalité ont répondu NON.

Axe 01 : la santé

Pour les questions 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 51, 53 la totalité a répondu OUI et pour 49, 50, 52, 54 la majorité a répondu OUI.

D'après notre étude préliminaire on conclut que les facteurs de risques au travail chez les employés « *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* » s'est retourné négativement sur la santé au travail, nous avons présenté quelques spécificités des facteurs de risque au travail face à leur métier.

Grâce à notre étude préliminaire, nous avons constaté que les variables de notre recherche sont disponibles dans notre terrain d'étude ce qui nous permet de réaliser notre étude finale sur un échantillon composé de (40) employées

4- L'échantillon et les caractéristiques de la population ciblée :

Dans notre recherche nous avons adopté le choix de la méthode d'échantillonnage probabiliste aléatoire simple, qui consiste à choisir des individus de telle sorte que chaque membre de la population ait une chance égale d'être sélectionné. Pour que les résultats soient légaux, on a touché tous les services qui existent dans l'entreprise « *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* »

4-2-Les caractéristiques de la population ciblée :**Tableau 01 : la répartition de l'échantillon selon le sexe**

sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	30	75%
Féminin	10	25%
Total	40	100%

Le tableau N° (01) représente la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe, on constate que la catégorie dominante est celle du sexe masculin avec un pourcentage de (75%). Alors que celle de sexe féminin représente seulement (25%).

Cela s'explique que ce genre de tâche nécessite un effort physique d'un homme par contre les femmes ont une tendance d'exercer et d'effectuer des tâches qui n'exige pas beaucoup d'effort telle que des tâches administratives.

Tableau 02 : la répartition de l'échantillon selon l'âge

Age	Fréquence	Pourcentage
[20 à 30]	8	20%
[31 à 40]	22	55%
[41 à 50]	10	25%
Total	40	100%

Le tableau N° (02) montre que la majorité des enquêtés sont regroupés dans la tranche d'âge entre [31 à 40] avec un pourcentage 55%, ensuite, [41 à 50] avec un pourcentage de 25%, puis celle [20 à 30] avec un pourcentage 20%.

Cela explique que la catégorie la plus dominante est celle de [31 à 40] qui montre la nature de travail qui exige la main d'œuvre jeune.

Tableaux 03 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
[1à 5ans]	13	32%
[06à 10ans]	9	22,5%
[11à 15ans]	11	27,5%
[plus de 15ans]	7	17%
Total	40	100%

Le tableau N° (03) représente la répartition des enquêtes selon l'ancienneté montre que ceux qui ont une ancienneté de (1 à 5 ans) sont les dominants avec un pourcentage de (32%), ensuite, ceux qui ont une ancienneté de (11 à 15 ans) avec un pourcentage de 27,5% et (27,5%) pour l'ancienneté du (06 à 10ans) et au final un faible pourcentage de (17 %) pour ceux qui ont plus de 15 ans.

On constat que le taux élevé et la catégorie [1à 5ans] qu'il s'agit de nouveaux diplômés qui vient juste d'être embauché.

Tableaux 04 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquences	Pourcentage
Primaire	12	30%
Moyen	4	10%
secondaire	8	20%
Universitaire	16	40%
Total	40	100%

Le tableau N° (04) montre que la majorité a un niveau universitaire avec un taux élevé (40%), puis le niveau primaire avec un pourcentage de (30%), après le niveau secondaire avec un taux (20%), et enfin un faible niveau moyen de taux (10%).

On ne conclut que le pourcentage plus élevé c'est le niveau universitaire, qui renvoie à la tâche existante dans l'entreprise.

Tableaux 05 : La répartition de l'échantillon selon la situation familiale

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	16	40%
Marié	24	60%
total	40	100%

Le tableau N 05 montre que la majorité des employés sont mariés avec un taux de (60%) et (40%) pour ceux qui sont célibataires.

C'est-à-dire la catégorie la plus dominante et celle des mariés cela explique que notre société algérienne cherche à aider les personnes qu'ils ont le plus de responsabilité

5- La description des outils de recueil des données :

Dans notre étude, nous sommes étudié l'impact facteurs de risques au travail sur la santé des employés au sein de l'entreprise « *LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH* »

Donc afin de pouvoir répondre à notre problématique et nos hypothèses, nous avons procédé à une enquête réalisée auprès des employés de cette entreprise. Ainsi, nous avons commencé à collaborer directement avec la responsable de ressources humaines de cette direction, donc nous avons jugé qu'il est nécessaire de présenter des questionnaires, la responsable de ces derniers nous a aidé au sein du siège pour l'attribution de 40 questionnaires, nous avons visé l'objectif de recueillir un maximum d'informations sur notre thématique.

Et Pour la confirmation ou la réfutation de nos hypothèses de recherche nous avons utilisé le questionnaire qui offre beaucoup d'avantage, essentiellement la collecte des données sur le terrain.

- **Le questionnaire facteurs de risque et santé**

Ce questionnaire facteurs de risques et santé contient 04 axes, appliqués sur à un échantillon des employés **LES MOULINS DE LA SOUMMAMDE SIDI AICH (CIC)**.

Le questionnaire des facteurs de risque et santé, nous l'avons élaboré la base des questionnaires suivants: questionnaire des facteurs de risque au travail Le WOCCQ © (De Keyser et Hansez, 2000). Ainsi le questionnaire de santé au travail élaboré par Nadja Robert et Vincent Grosjean INRS.

Le questionnaire de notre recherche facteurs de risque et santé a été élaboré aussi sur la base des données et des observations recueillies durant dans le pré enquêtent. Il est composé de (54) questions, réparti sur (05) axes qui représentent

les deux variables de notre thématique de recherche. Le premier axe représente les données personnelles :

- **Le premier axe** : les facteurs de risques liés aux conditions physiques : cet axe est composé de 10 questions qui s'articulent autour de l'environnement physique au travail, bruit ; charges physiques...
- **Le deuxième axe** : les facteurs de risques ergonomiques : cet axe est composé de 14 questions qui se basent sur les risques ergonomique lié au travail.
- **Le troisième axe** : les facteurs de risques organisationnels : cet axe est composé de 12 questions qui se composent de plusieurs niveaux, rythme de travail, relations avec les responsables, les contrôles au travail...
- **Le quatrième axe** : l'impact sur la santé : cet axe est composé de 13 questions qui représentent l'impact de ces facteurs sur la santé des employés.

7- Fiabilité et validité du questionnaire

Tableau N°06 : présentation de la fiabilité du questionnaire des facteurs de risque au travail et santé

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,956	,952	36

D'après les résultats de tableaux ci-dessus de notre questionnaire est élevé représente un seuil de 0,95% selon le test de le test de alpha de cronbach de ce qui indique que notre questionnaire est fiable.

➤ Validité de questionnaire

Tableau 08 : présentation de la fiabilité du questionnaire de la santé**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,918	,916	13

D'après les résultats de tableaux ci-dessus de notre questionnaire est élevé représente un seuil de 0,91% selon le test de le test de alpha de cronbach de ce qui indique que notre questionnaire est fiable.

Tableau09 : représente la validité de la santé

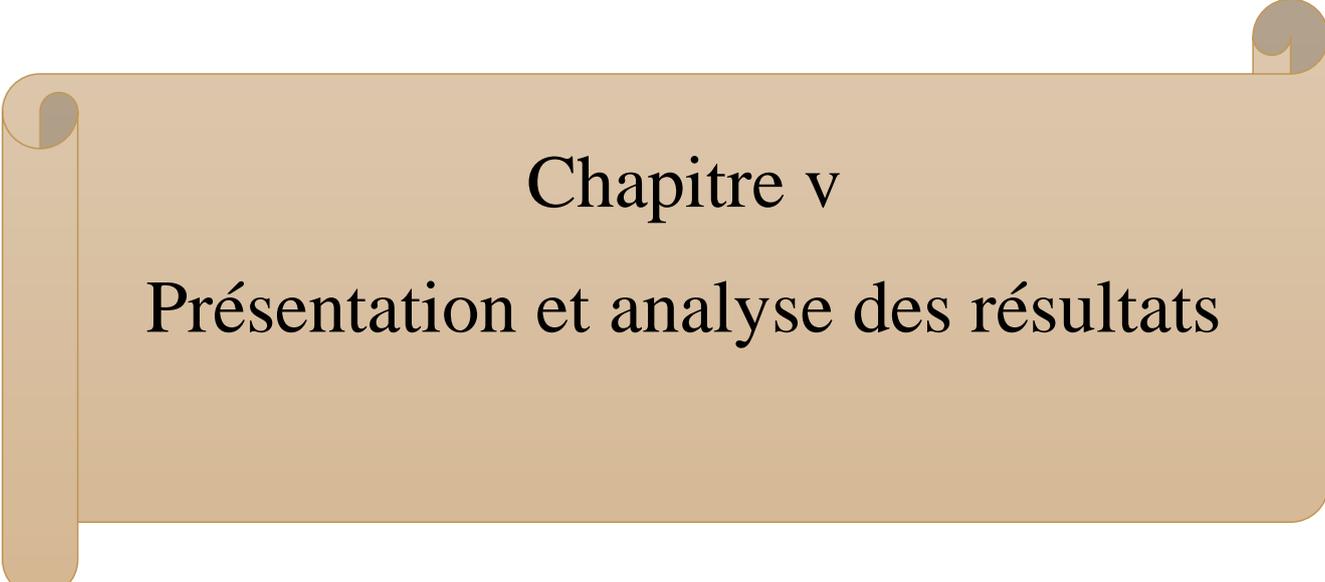
	IMPFS 1	IMPFS2	IMPFS3	IMPFS4	IMPFS5	IMPFS6	IMPFS7	IMPFS8	IMPFS9	IMPFS10	IMPFS11	IMPFS12	IMPFS13
IMFRS1	1,000												
IMFRS2	,569	1,000											
IMFRS3	,840	,678	1,000										
IMFRS4	,258	,172	,108	1,000									
IMFRS5	,582	,331	,489	,692	1,000								
IMFRS6	,672	,462	,525	,564	,716	1,000							
IMFRS7	,866	,493	,728	,388	,672	,808	1,000						
IMFRS8	,189	,108	,159	,293	,325	,233	,218	1,000					
IMFRS9	,230	,131	,193	,357	,396	,284	,266	,622	1,000				
IMFRS10	,569	1,000	,678	,172	,331	,462	,493	,108	,131	1,000			
IMFRS11	,645	,368	,542	,573	,901	,795	,745	,293	,357	,368	1,000		
IMFRS12	,355	,228	,183	,845	,761	,696	,504	,247	,302	,228	,732	1,000	
IMFRS13	,430	,245	,361	,457	,739	,529	,496	,134	,403	,245	,666	,563	1,000

6. La technique de traitement des données :

Dans notre recherche, nous avons dépouillé les données recueillies en utilisant la statistique descriptive dans la présentation des caractéristiques de l'échantillon et la statistique appliqué dans la présentation des résultats statistique de l'étude et parmi, la coefficient de régression linéaire simple et beta pour mesuré l'impactes des variables de notre recherche. À l'aide logiciel SPSS pour analyser (statistical package for social science) version 20

Synthèse :

Dans ce chapitre on a présenté l'organisme d'accueil de l'entreprise, « les moulins de la Soummam sidi aich (CIC) » les premiers résultats de L'étude préliminaire qui ont donné des résultats adéquat à la situation de notre étude, notamment on a vérifiés la validité et la fiabilité des échelles utilisé pour faire confiance aux résultats qu'on va obtenir dans les résultats finals.



Chapitre v

Présentation et analyse des résultats

Préambule

Après avoir été exposé dans le chapitre précédent, des procédures méthodologiques suivies dans l'étude actuelle.

Et après avoir défini les méthodes utilisées, l'échantillon d'étude, ses caractéristiques et ainsi que les outils.

Dans ce chapitre nous concentrons sur la présentation et la discussion des résultats, nous discuterons sur les résultats d'étude tout en présentant des réponses quantitatives aux membres de l'échantillon et en les traitant statistiquement à l'aide des outils descriptifs pour analyser, interpréter et discuter des résultats.

En outre, on va montrer l'impact des facteurs de risques et la santé des employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de Sidi Aïch (CIC).

Tableaux 10 : présentation et analyse des résultats de la première hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple.

1- Présentation et analyses des résultats.

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

1-1-1-Rappelle de première hypothèse :

- Il existe un impact entre les facteurs de risques organisationnels et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam (sidi aich)

Modèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	D	Sig	T	Sig	observation
Facteur de risque Organisationnel	0,880	0,775	0,769	1,86116	130,878	0,000	11,440	0,000	Significatif

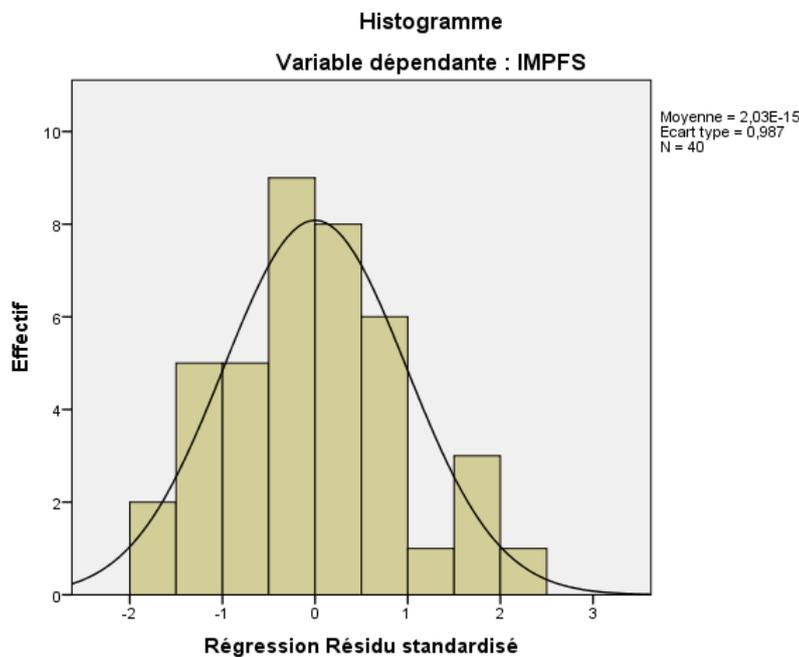
Le tableau N° (10) représente le coefficient de régression linéaire simple de facteurs de risques organisationnel que la valeur (D) qui est égal à (130,878) avec une signification de (0,000), cela indique qu'il Ya une signification statistique du coefficient de régression linéaire simple, qui correspondant à la variable dépendante avec une signification de (0,000).

Nous avons également montré que la valeur du coefficient de corrélation (R) (0,88), au carré il devient (R²) ajusté (0.76), c'est-à-dire le modèle explique (%) de la variance totale d'une variable dépendant de la santé au travail.

- **Coefficient beta pour les facteurs organisationnel au travail**

Signification		Coefficient Standardisée	Coefficient non Standardisé		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig	Béta	Erreur Standardisé	A		
0,005	0,000	0,880	0,094	1,074	Les facteurs de risque	La santé

Figure N°01 : présentation d’histogramme de la variable dépendante de santé sur la variable indépendante les facteurs de risque organisationnels au travail.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est les facteurs de risque organisationnels sur la variable dépendante qui est la santé au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l’histogramme.

On constate qu'il existe une influence entre les facteurs de risque organisationnels et la santé au travail. Au fur et à mesure que les facteurs de risques organisationnels diminuaient, la santé au travail augmente.

Tableaux 11 : présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple.

1-2-2 Rappel de deuxième hypothèse :

- existe-t-il un impact entre les facteurs de risques ergonomiques et la santé chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC).

Modèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	D	Sig	T	Sig	observation
Facteur de risque Ergonomique	0,743	0,553	0,541	2,624	46,925	0,000	6,850	0,000	Significatif

Il ressort du tableau précédent que la valeur de (D) pour le coefficient de régression

Linéaire simple des facteurs de risques ergonomique est (46,925) avec la signification (0,000), qui correspond à la variable dépendante avec une signification de (0.00).

Nous avons également constaté que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,743), au carré il devient (R²) ajusté (0,541), c'est-à-dire le modèle

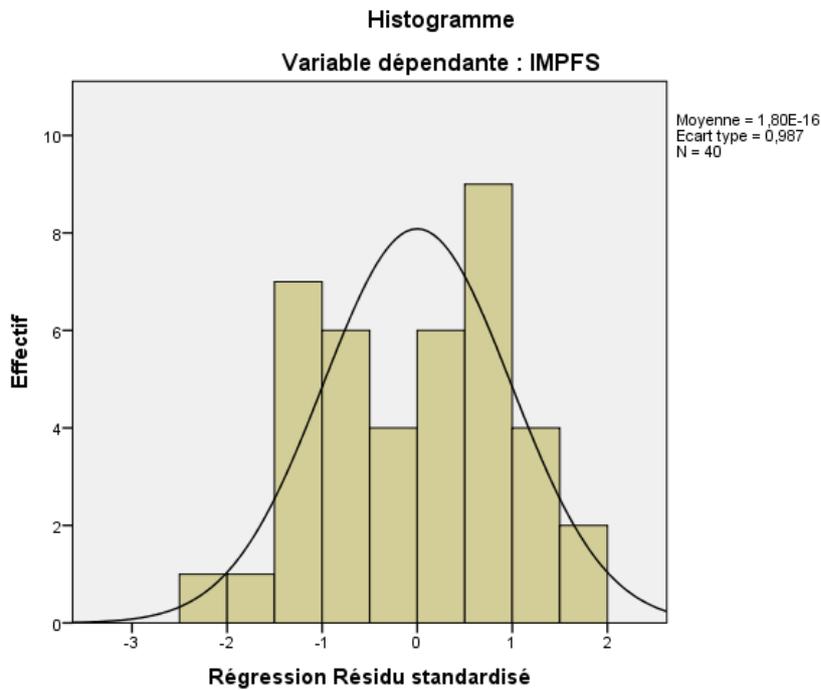
explique (54%) de la variance totale d'une variable dépendant de la santé au travail.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante des facteurs de risques ergonomique, dans le modèle de régression qui est à (0,743) que cela signifie (54%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste(46%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ **Coefficient beta pour les facteurs ergonomique au travail**

Signification		Coefficient Standardisée	Coefficient non Standardisé		Variable Indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig	Béta	Erreur Standardisé	A		
0,000		0,743	0,112	0,768	Les facteurs de risque	La santé

Figure N°02 : présentation d’histogramme de la variable dépendante de santé et la variable indépendante les facteurs de risque ergonomique au travail.



Tableaux présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse selon le coefficient de régression linéaire simple.

1-2-3 Rappel de la troisième hypothèse :

- Il existe un impact entre les facteurs de risques physique et la santé chez les employés de l’entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich

Modèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur standard de l’estimation	D	Sig	T	Sig	observation
Facteur de risque Physique	0,979	0,958	0,957	0,8075	859,114	0,000	29,311	0,000	Significatif

Il ressort du tableau que la valeur de (D) pour le coefficient de régression

Linéaire simple des facteurs de risques ergonomique est (46,925) avec la signification (0,000), qui correspondant à la variable dépendante avec une signification de (0.00).

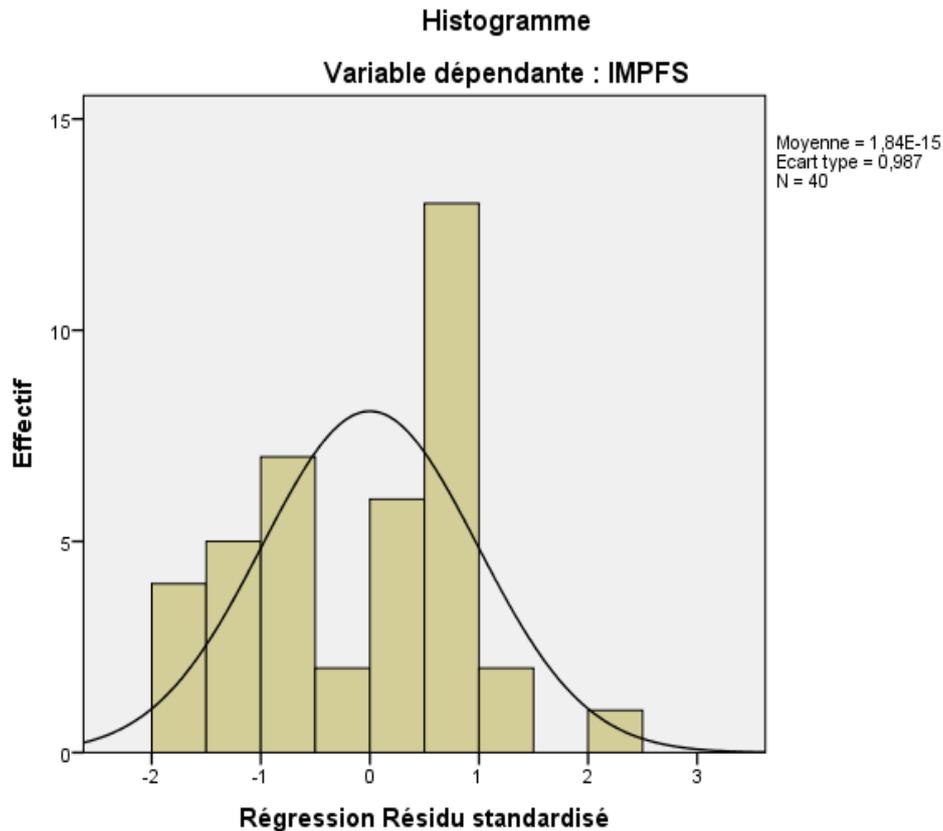
Nous avons également constaté que la valeur du coefficient de corrélation (R) est (0,743), au carré il devient (R²) ajusté (0,541), c'est-à-dire le modèle explique (95%) de la variance totale d'une variable dépendant de la santé au travail.

Après l'ajustement de l'effet de la variable indépendante des facteurs de risques ergonomique, dans le modèle de régression qui est à (0,743) que cela signifie (95%) de variance totale d'une variable dépendant, et le reste(5%) de modèle de régression ne tient pas compte d'un degré significatif de prédictions.

➤ Coefficient beta pour les facteurs physique au travail

Signification		Coefficient Standardisée Béta	Coefficient non Standardisé		Variable indépendante	Variable dépendante
Sig	Sig		Erreur Standardisé	A		
0,005	0,00	0,979	0,768 0,041	1,213	Les facteurs de risque	La santé

Figure N°03 : présentation d'histogramme de la variable dépendante de santé sur la variable indépendante les facteurs de risque physique au travail.



Afin de connaître le degré de contribution de la variable indépendante qui est les facteurs de risque physique sur la variable dépendante qui est la santé au travail, qui ont été calculé par le coefficient de beta, comme indiqué dans le tableau ci-dessus, ainsi que l'histogramme.

On constate qu'il existe une influence entre les facteurs de risque physique et la santé au travail. Au fur et à mesure que les facteurs de risques physiques augmentent, la santé au travail se dégrade. **2 .Discussion des résultats :**

2.1 Discussion des résultats de la première hypothèse secondaire :

2.1.1 Rappelle de la première hypothèse :

« Il existe un impact entre les facteurs de risque organisationnels et la santé chez les employés les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC)

Notre première hypothèse qui porte sur : les différents de risques organisationnel auxquelles les employés de les moulins de la Soummam sont exposés aux effets néfastes sur la santé et le bien être des employés au travail.

D'après les résultats obtenus sur le terrain, et revenu au tableau N° (06) qui représente les résultats statistiques de la première hypothèse liés aux facteurs de risque organisationnel, nous avons constaté que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire simple est (130,878) avec une signification de (0,000), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

D'après les données statistiques de coefficient beta, nous avons constaté que les de l'environnement du travail sont grande partie les causes pour demeurer à cet emploi, c'est-à-dire a l'existence d'un bon rythme du travail, de la prévisibilité encouragent de plus en plus l'envie de rester travailler à cet endroit.

D'après notre recherche, on constate que dans les relations entre les supérieurs hiérarchiques et leurs employés il y a de la reconnaissance du travail, cette dernière est fondée sur l'appréciation de la personne comme un être authentique qui mérite respect et qui possède des besoins ainsi qu'une expertise unique.

Dans notre partie théorique nous avons discuté la santé des travailleurs, Le monde du travail connaît de profonds changements, notamment des transformations liées aux nouvelles technologies, à l'évolution démographique et au changement climatique et le passage à une économie verte ce qui créé un climat organisationnel détérioré.

Les facteurs organisationnels peuvent avoir un impact significatif sur la santé des employés au sein d'une organisation par exemple : la charge au travail excessive, manque d'autonomie et de participation, manque de soutien et de reconnaissance

c'est à dire lorsque les employés ne bénéficient pas d'un soutien adéquat de la part de leur supérieur hiérarchique ou de leur collègue, qui ne sont reconnu pour leur contribution, cela peut avoir des conséquences néfastes sur le bien être psychologique.

Selon Claude, 1980 l'organisation du travail génère des contraintes de charge mentale et de stress, d'horaire, de rythme de travail, etc.,... qui peuvent être fortes et retenir sur la santé des travailleurs, bien que de nombreux facteurs de risque aient été mis en évidence depuis de nombreuses années sur le plan international, l'impact de ces facteurs sur la survenue des problèmes de santé des travailleurs et encore insuffisamment connu en France. D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

2.2 Discussion des résultats de la deuxième hypothèse secondaire :

2.2.2 Rappel de la deuxième hypothèse :

«Il existe un impact entre les facteurs de risque ergonomique et la santé chez les employés les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC)

Notre deuxième hypothèse qui porte sur : les différents facteurs de risques ergonomique auxquelles les employés de les moulins de la Soummam sont exposés qui provoque la santé et le bien être des employés au travail.

D'après nos résultats obtenus sur le terrain, et revenu aux résultats statistique présenté dans le tableau N° (07) de la deuxième hypothèse liés à des facteurs de risque ergonomique, nous avons Constaté que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire simple est égale (46.925) avec une signification de (0,000), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

L'hypothèse selon laquelle les facteurs de risque ergonomiques influençant la santé au travail des employeurs est une supposition soutenant que certains éléments liés à l'ergonomie du lieu de travail peuvent avoir un impact significatif sur la santé des employeurs.

Les facteurs ergonomiques font référence à des conditions ou des situations de travail qui peuvent entraîner des contraintes physiques, psychologiques ou cognitives pour les employés.

Lorsqu'ils sont confrontés à des facteurs de risque ergonomiques, tels qu'une mauvaise posture, des mouvements répétitifs, une utilisation excessive d'écrans ou des charges lourdes, les employeurs peuvent être exposés à un certain nombre de problèmes de santé Potentiels. Par exemple, une posture incorrecte et prolongée peut entraîner des douleurs au dos, au cou ou aux épaules, des troubles musculo-squelettiques, des tensions musculaires et des problèmes de circulation sanguine.

De plus, des mouvements répétitifs ou des tâches monotones peuvent conduire à des troubles musculo-squelettiques liés à l'usage intensif de certaines parties du corps, comme le syndrome du canal carpien dans le cas des travailleurs utilisant beaucoup leurs mains et leurs poignets.

Les facteurs de risque ergonomiques peuvent également avoir des répercussions sur la santé mentale des employeurs. Par exemple, un environnement de travail stressant ou des exigences cognitives élevées peuvent entraîner de l'anxiété, de la fatigue mentale, de l'épuisement professionnel et d'autres problèmes de santé mentale.

Il est important de souligner que la relation entre les facteurs de risque ergonomiques et la santé au travail des employeurs peut varier en fonction de différents facteurs tels que la sensibilité individuelle, la durée d'exposition, les

mesures de prévention prises par l'employeur, etc. Néanmoins, en tenant compte de l'ergonomie et en mettant en place des mesures préventives adéquates, il est possible de réduire les risques pour la santé des employeurs et d'améliorer leur bien-être au travail.

Les recherches ergonomiques montrent qu'un accident n'a pas une cause unique. Il est le résultat d'une mauvaise combinaison de nombreux facteurs tels que : définition de l'organisation du travail, conception du matériel et de l'environnement, formation des employés, information insuffisante des opérateurs sur la conception, l'installation et l'entretien des procédés de fonctionnement. D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

2.3 Discussion des résultats de la troisième hypothèse secondaire :

2.2.3 Rappel de la troisième hypothèse :

« Il existe un impact entre les facteurs de risque physiques et la santé chez les employés les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC)».

Notre troisième hypothèse qui porte sur : les différents facteurs de risques physique auxquelles les employés de les moulins de la Soummam de sidi aich sont exposés aux effets néfastes sur la santé des employés au travail.

D'après nos résultats obtenus sur le terrain, obtenus sur le terrain et revenu aux tableau N° (08) qui représente les résultats statistique de la troisième hypothèse liés à des facteurs de risque physique, nous avons Constaté que la valeur de (D) pour le modèle de régression linéaire simple est (859,114) avec une signification de (0,000), ce qui indique qu'il existe une signification statistique du modèle du coefficient de régression linéaire simple qui correspondait à la variable dépendante.

Les factures physiques peuvent influencer la santé des employés repose sur l'idée que l'exposition à des factures physiques, tels que le bruit, le travail au froid ou à la chaleur, les vibrations, l'exposition à des produits chimique toxiques, les substances chimiques dangereuse tels que polluante atmosphérique, les pesticides, les métaux lourd et les produits chimiques industriel.

L'environnement physique de travail peut jouer un rôle important dans la santé et le bien-être des employés.

Il est important de souligner que les effets des factures physiques sur la santé des employés peuvent varier d'une personne à l'autre. Certaines personnes peuvent être plus sensibles aux effets du désordre et du stress liés à l'encombrement, tandis que d'autres peuvent ne pas être affectées de manière significative.

Néanmoins, des efforts pour réduire l'utilisation des factures physiques et promouvoir des environnements de travail organisés et sans papier peuvent contribuer à améliorer la santé et le bien-être des employés. D'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

3-Discussion des résultats de l'hypothèse générale :

3-1 Rappel de l'hypothèse générale

➤ Il existe un impact entre les facteurs de risques et la santé au travail chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC). Nous résultats ont montré qu'il existe un impact entre les facteurs de risques au travail sur la santé des employés des moulins de la Soummam de sidi aich (CIC), ce qui veut dire qu'il existe un impact entre ces deux variables, selon les résultats de coefficient de régression linéaire simple et le coefficient beta obtenu entre les facteurs de risques et la santé au travail. d'après cela ont conclu que cette hypothèse est confirmée.

L'hypothèse selon laquelle il existe un impact des facteurs de risque au travail sur la santé des employés est soutenue par de nombreuses études et recherches dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Les preuves empiriques démontrent que les conditions de travail peuvent avoir un impact significatif sur la santé physique et mentale des employés.

De même, l'exposition à des substances dangereuses ou à des agents toxiques sur le lieu de travail peut causer des maladies respiratoires, des problèmes dermatologiques et même des cancers, ainsi que le bruit excessif peut entraîner des troubles de l'audition, tandis que le stress chronique lié au travail peut contribuer au développement de troubles anxieux, de la dépression et de problèmes cardiovasculaires.

Les études épidémiologiques ont également montré une corrélation entre les conditions de travail défavorables et une variété de problèmes de santé, y compris les maladies cardiovasculaires, les troubles du sommeil, les troubles gastro-intestinaux et les problèmes liés au système immunitaire.

Il est important de noter que les effets sur la santé peuvent varier en fonction de la nature du travail, du secteur d'activité et de la vulnérabilité individuelle. Certaines professions, telles que celles qui impliquent des travaux manuels lourds ou des expositions à des agents nocifs, peuvent présenter des risques spécifiques pour la santé des employés.

En conclusion, qu'il existe un impact des facteurs de risque au travail sur la santé des employés les moulins de la Soummam, Il est crucial de prendre en compte ces facteurs de risque dans la conception des politique de santé et de sécurité au travail, afin de prévenir les problèmes de santé, de favoriser le bien-être des employés et de créer des environnement de travail sains et sécuritaires.

Conclusion générale

Durant la réalisation de notre recherche au sein «de l'entreprise les moulins de la Soummam sidi aich» qui porte sur le thème « l'impact des factures de risques au travail sur la santé des employés», nous avons pu vérifier nos hypothèses émises dans l'étude.

Tout au long de notre recherche, nous avons testé les variables de notre recherche, et cherché l'impact entre les factures de risques et santé, chez les employés de l'entreprise les moulins de la Soummam sidi aich (CIC).

Nous avons constaté qu'il existe plusieurs facteurs de risques : facteurs de risques organisationnels, facteurs de risques ergonomique, facteurs de risques Physiques, qui ont des effets négatifs sur la santé psychologique et physiques des employés de les moulins de la Soummam de sidi aich (CIC)

Après l'étude pratique qu'on a réalisé sur un échantillon composé de (40) nous avons constaté un impact négatif des facteurs de risque sur la santé des employé ce qui nous permettrons de confirmé les hypothèses de notre recherche. Et jugé que « il existe un impact entre les facteurs de risques au travail et la santé des employés des moulins de la Soummam.

Recommandation :

- Donner d'autonomie à ses employés.
- Fournir et améliorer les conditions matérielles de travail en fournissant toutes les exigences, notamment les moyens et équipement nécessaire pour éviter les risques.
- La nécessité de planifier la qualité de vie d'une manière générale assurer le confort au travail.
- La nécessité d'identifier les origines de la pression au travail et ces causes d'essayer de l'éviter.

Liste bibliographique

Références bibliographie :

Ouvrage

- 1- Meslow, F.Hazberg, 2002 articles des analyses et de recherche sur l'évolution des entreprises.
- 2- Deci et ryan, 2002 articles sur la motivation autodéterminée des élèves en éducation physique.
- 3- Karasak.r. Theorell.T.Healthy, 1990 articles sur
- 4- Deci, 1975 ET White, 1959 intrinsic motivation. New York, plenum.
- 5- Dutton ET Heaphy, 2003, the power of high quality connections in k.s, Cameroun.
- 6- Gilbert P, 2007psychotherapy and conselling for depression (3rd ed) London
- 7- Gilbert, Desmarais et Savoie, 2011 validation d'une mesure de santé Psychologique au travail, France.
- 8- Gilbert Marie-Hélène, 2009 la santé psychologique au travail Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels, Département de psychologie, faculté des arts et des sciences, université de Montréal.
- 9- Dunont(a), 2000 Santé et sécurité au travail et fonction publique, édition Masson, PARIS.
- 10- Dana griffin, 1999 articles universitaires sur le modèle de bien-être et la santé au travail, Performance de l'entreprise.
- 11- Pierre louart, Maslow, Herzberg, 2002et les théories de contenu motivationnel, édition CLAREE, Paris.
- 12- Bernaud claud- alain, 1980 introductions à l'hygiène du travail, édition institut universitaire Romand, paris.
- 13- Lazarus,R,S, 1966,Psychological stress and the coping process.
- 14- JEAN- MARIE PERETTI, 2008 Gestion des ressources humaines, 15ème édition Vuibert, France,
- 15- Boudrias Jean Sébastien, Morin Alexandre J.S, Leclerc J.S, Desrumaux Pascale, Savoie André, Bernaud Jean Luc, 2000 santé psychologique au travail : Une analyse des profils, université de Montréal.
- 16- Karasak.r, 1990 theorell.T.Healthy « work, stress, productivity and the reconstruction of working life».
- 17- George Elton mayo, 1927 psychologues de motivation sociale sur le comportement et la performance du travailleur

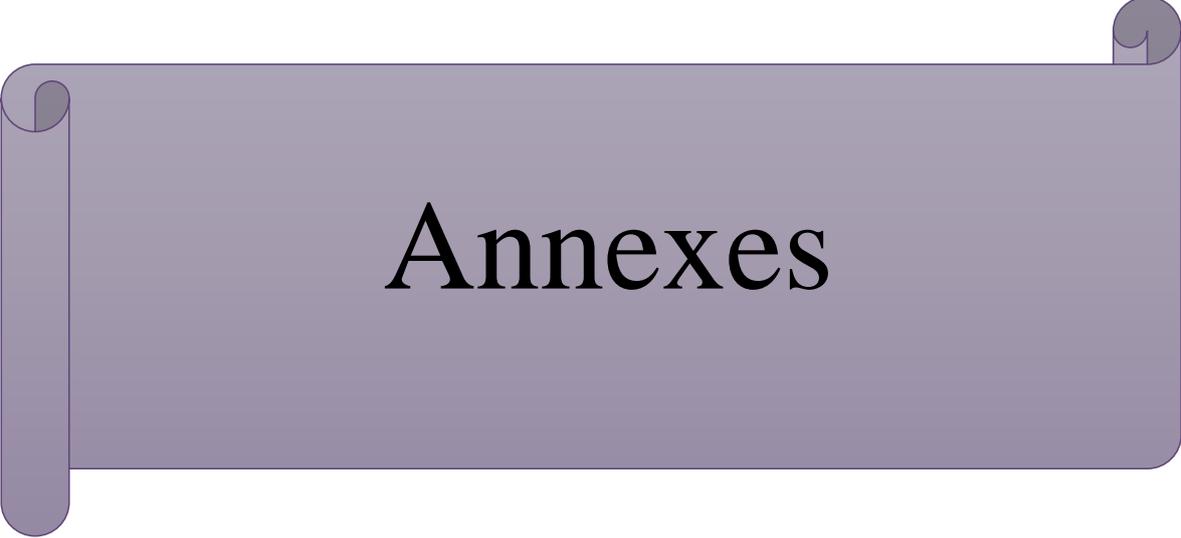
Liste bibliographique

Articles

- 18 Danna Karen, Ricky w Griffin, june, 1999 articles of health and well-being
- 19 in the workplace: à review and synthesis of the literature, journal of management.
- 20 Daniels kevin, February, 2000 article of measures of five aspects of affective well-being at work, Human Relations.
- 21 Site internet
- 22 (<https://www.santelog.com/actualites/nuits-blanches-et-risque-plus-eleve-de-48-de-maladie-cardiaque>).
- 23 (<https://www.federationdesdiabetiques.org/information/complications-diabete/diabeteet-sommeil>).
- 24 <https://institut-sommeil-vigilance.org/les-troubles-de-la-vigilance/>
- 25 www.santé.public.lu

3-dictionnaire

- Le petit Larousse illustré, édition Larousse, France, 2015.



Annexes

Annexes

Annexe 02 : les données de questionnaire sur logiciel spss

The image shows a screenshot of the SPSS software interface. The main window displays a list of variables in a table format. The table has 12 columns: Nom, Type, Largeur, Décimales, Etiquette, Valeurs, Manquant, Colonnes, Align, Mesure, and Rôle. The variables listed are: sexe, age, situation, niveau, ancienneté, FRCPH1 through FRCPH10, FRE1 through FRE14, and FRO1. Each variable is of type 'Numérique' with a width of 8 and 0 decimal places. The 'Valeurs' column shows the possible values for each variable, such as '{1, féminine}...' for 'sexe' and '{1, OUI}...' for the 'facteurs de risq...' variables. The 'Align' column is set to 'Centre' for all variables, and the 'Mesure' column is set to 'Echelle' for all variables. The 'Rôle' column is set to 'Entrée' for all variables.

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Etiquette	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	sexe	Numérique	8	0	sexe de l'emplo...	{1, féminine}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
2	age	Numérique	8	0	l'age des emplo...	{1, 20à30}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
3	situation	Numérique	8	0	situation familia...	{1, célibatair...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
4	niveau	Numérique	8	0	niveau d'instruc...	{1, primaire}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
5	ancienneté	Numérique	8	0	l'expérience de ...	{1, 1à5ans}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
6	FRCPH1	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
7	FRCPH2	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
8	FRCPH3	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
9	FRCPH4	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
10	FRCPH5	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
11	FRCPH6	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
12	FRCPH7	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
13	FRCPH8	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
14	FRCPH9	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
15	FRCPH10	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
16	FRE1	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
17	FRE2	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
18	FRE3	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
19	FRE4	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
20	FRE5	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
21	FRE6	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
22	FRE7	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
23	FRE8	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
24	FRE9	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
25	FRE10	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
26	FRE11	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
27	FRE12	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
28	FRE13	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
29	FRE14	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
30	FRO1	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
31	FRO2	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée

Annexes

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Etiquette	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
31	FRO2	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
32	FRO3	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
33	FRO4	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
34	FRO5	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
35	FRO6	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
36	FRO7	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
37	FRO8	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
38	FRO9	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
39	FRO10	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
40	FRO11	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
41	FRO12	Numérique	8	0	facteurs de risq...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
42	SAN1	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
43	SAN2	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
44	SAN3	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
45	SAN4	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
46	SAN5	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
47	SAN6	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
48	SAN7	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
49	SAN8	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
50	SAN9	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
51	SAN10	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
52	SAN11	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
53	SAN12	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
54	SAN13	Numérique	8	0	l'impact des fac...	{1, OUI}...	Aucun	8	Centre	Echelle	Entrée
55	FRPH	Numérique	8	2		Aucun	Aucun	10	Droite	Echelle	Entrée
56	FRE	Numérique	8	2		Aucun	Aucun	10	Droite	Echelle	Entrée
57	FRO	Numérique	8	2		Aucun	Aucun	10	Droite	Echelle	Entrée
58	IMPFS	Numérique	8	2		Aucun	Aucun	10	Droite	Echelle	Entrée

sps tin.sav [Ensemble_de_donnees1] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

	sexe	age	situation	niveau	ancienneté	FRCPH1	FRCPH2	FRCPH3	FRCPH4	FRCPH5	FRCPH6	FRCPH7	FRCPH8	FRCPH9	FRCPH10	FRE1	FRE2	FRE3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
8	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12	1	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
15	1	3	2	4	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
16	1	3	2	4	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
17	1	3	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
18	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
19	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
20	1	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
22	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
23	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
24	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
25	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
26	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
27	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
28	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
29	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2

Affichage des données Affichage des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

Annexes

spss.tin.sav [Ensemble_de_données1] - IBM SPSS Statistics Editeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Marketing direct Graphes Utilitaires Fenêtre Aide

Visible : 58 variables s

	sexe	age	situation	niveau	ancienneté	FRCPH1	FRCPH2	FRCPH3	FRCPH4	FRCPH5	FRCPH6	FRCPH7	FRCPH8	FRCPH9	FRCPH10	FRE1	FRE2	FRE3
30	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
31	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
32	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
33	2	3	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
34	2	3	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
35	2	3	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
36	2	3	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
37	2	4	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
38	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
39	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Annexe03 : Les résultats de régression d'hypothèse 1 les facteurs de risques organisationnels.

Annexes

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,880 ^a	,775	,769	1,86116

a. Valeurs prédites : (constantes), FRO

b. Variable dépendante : IMPFS

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	453,347	1	453,347	130,878	,000 ^b
	Résidu	131,628	38	3,464		
	Total	584,975	39			

a. Variable dépendante : IMPFS

b. Valeurs prédites : (constantes), FRO

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	-1,931	1,747		-1,105	,276
	FRO	1,074	,094	,880	11,440	,000

Annexes

- Les résultats de régression de l'hypothèse 2 facteurs de risques ergonomique.

|

Variables introduites/supprimées

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	<u>FRE^b</u>	.	Entrée

a. Variable dépendante : IMPFS

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,743 ^a	,553	,541	2,62453

a. Valeurs prédites : (constantes), FRE

b. Variable dépendante : IMPFS

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	323,225	1	323,225	46,925	,000 ^b
	Résidu	261,750	38	6,888		
	Total	584,975	39			

Annexes

a. Variable dépendante : IMPFS

b. Valeurs prédites : (constantes), FRE

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,389	2,572		,151	,881
FRE	,768	,112	,743	6,850	,000

a. Variable dépendante : IMPFS

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	11,9156	21,1369	17,7750	2,87886	40
Résidu	-5,36849	4,86307	,00000	2,59066	40
Erreur Prévision	-2,035	1,168	,000	1,000	40
Erreur Résidu	-2,046	1,853	,000	,987	40

a. Variable dépendante : IMPFS

Annexes

• Les résultats de régression de l'hypothèse 3 facteurs de risques physique

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	FRPH ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : IMPFS

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,979 ^a	,958	,957	,80750

a. Valeurs prédites : (constantes), FRPH

b. Variable dépendante : IMPFS

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	560,197	1	560,197	859,114	,000 ^b

Annexes

Résidu	24,778	38	,652		
Total	584,975	39			

a. Variable dépendante : IMPFS

b. Valeurs prédites : (constantes), FRPH

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,284	,544		4,200	,000
FRPH	1,213	,041	,979	29,311	,000

a. Variable dépendante : IMPFS

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	14,4100	25,3235	17,7750	3,78999	40
Résidu	-1,41000	1,73955	,00000	,79708	40
Erreur Prévision	-,888	1,992	,000	1,000	40
Erreur Résidu	-1,746	2,154	,000	,987	40

a. Variable dépendante : IMPFS

Annexes

Annexe 04 : le questionnaire des facteurs de risque au travail

Les données personnelles :

1. sexe :

- féminine.
- Masculin.

2. L'âge :

- De 20 à 30.
- De 31 à 40
- De 41 à 50
- De 51 à 60

3. Situation familiale :

- célibataire
- Marie
- veuf
- divorce

4. Niveau d'éducation :

- primaire.
- moyen
- secondaire.

5. Ancienneté :

- De 1 à 5 ans
- De 06 à 10 ans
- De 11 à 15 ans
- Plus de 15 ans

Les facteurs de risques au travail :

Axe 01 : les facteurs de risque liés à les conditions physiques :

6. Je peux agir sur l'éclairage de mon lieu de travail ?

- Oui
- Non

7. Je subis un niveau de bruit trop élevé ?

- Oui
- Non

8. Je subis un niveau d'humidité trop élevé ?

- Oui
- Non

Annexes

9. Je suis incommodé (e) par la poussière de mon environnement de travail ?

- Oui
- Non

10. je subis des températures extrêmes sûres mon lieu de travail ?

- Oui
- Non

11. Existe t-il des vibrations poste de votre travail ?

- Oui
- Non

12. Est-ce que les facteurs d'ambiance tout créé des risques physiques sonores ?

- Oui
- Non

13. Est-ce que les produits chimiques utilisés aujourd'hui n'affectent pas l'individu ?

- Oui
- Non

14. Sont-ils les produits chimiques toxiques ?

- Oui
- Non

15. Le fait de travailler dans les égouts pourrait engendrer les risques infectieux ?

- Oui
- Non

Axe 02 : les factures de risques ergonomiques :

16. conception inadéquate des postes de travail en général ?

- Oui
- Non

17. Distribution inadéquate des personnes et ou des équipements ?

Annexes

□

17. Distribution inadéquate des personnes et ou des équipements ?

- Oui
- Non

18. Conception inadéquate de mobilier des équipements ou des outils ?

- Oui
- Non

19. Chaise et siège réglable insuffisante ou inadéquate ?

- Oui
- Non

20. Maintien excessive dans une même posture de travail ?

- Oui
- Non

21. Nécessité d'adopter des postures forcées inconfortable ?

- Oui
- Non

22. Répétitivité excessive des mouvements ?

- Oui

22. Répétitivité excessive des mouvements ?

- Oui
- Non

23. Manipulation inutile de charge ?

- Oui
- Non

24. Fait-vous une pause étirements toutes les Demi-heures ?

- Oui
- Non

25. Le plan de travail, la souris et le clavier sont-ils à la hauteur du coude ?

- Oui
- Non

26. Les objectifs que vous utilisez souvent sont-ils à portée de main ?

- Oui
- Non

27. Votre fauteuil soutient-il le bas du dos ?

Annexes

28. Vous payez sont-ils bien appuyé sur le sol quand vous êtes assis ?

- Oui
- Non

29. Est-ce que vraiment le travail via un écran n'aide à bien comprendre ?

- Oui
- Non

Axe 03 : les factures de risques organisationnels

30. Ya-t-il dans l'entreprise des personnes en sous-traitance ?

- Oui
- Non

31. Ya-t-il dans l'entreprise des travailleurs intérimaire ?

- Oui
- Non

32. Existe-t-il un comité de santé et de sécurité ?

- Oui
- Non

33. Existe-t-il un service de prévention ?

- Oui

34. Les réglementations est-il appliqué ?

- Oui
- Non

35. Peut-on éliminer ou contrôler les risques ?

- Oui
- Non

36. Des dommages se sont-ils produits en relation avec ce problème ?

- Oui
- Non

37. Existe-t-il une interaction avec d'autres risques ?

- Oui
- Non

38. Rythme de travail à la pression excessive ?

- Oui
- Non

39. Relation insatisfaisante avec les chefs ou les responsables ?

- Oui
- Non

40. Relation insatisfaisante avec les clientes ou les utilisateurs ?

- Oui
- Non

Annexes

41. Les travailleurs ne contrôlent pas suffisamment leur propre travail ?

- Oui
- Non

L'impact sûr la santé :

NOTE 02 : Cochez la fréquence qui vous correspond |

42. Est-ce que vos conditions de travail ont des risques sur votre santé ?

- Oui
- Non

43. Je trouve mon moral et globalement bonne ?

- Oui
- Non

44. Je trouve mon sommeil et globalement mauvais ?

- Oui
- Non

45. Je trouve que ma santé mentale est globalement bonne ?

- Oui
- Non

46. J'ai des douleurs dans le dos et dans le cou ?

- Oui
- Non

48. J'ai des insomnies ?

- Oui
- Non

49. J'ai des maux de tête ?

- Oui
- Non

50. J'ai des problèmes de digestion (brûleur d'estomac.) ?

- Oui
- Non

51. Je prends un traitement médicamenteux ?

- Oui
- Non

52. Existe-t-il des visites chez le médecin de travail ?

- Oui
- Non

53. Je me sens stressé par mon travail ?

- Oui
- Non

54. Mes capacités physiques est| bonnes ?

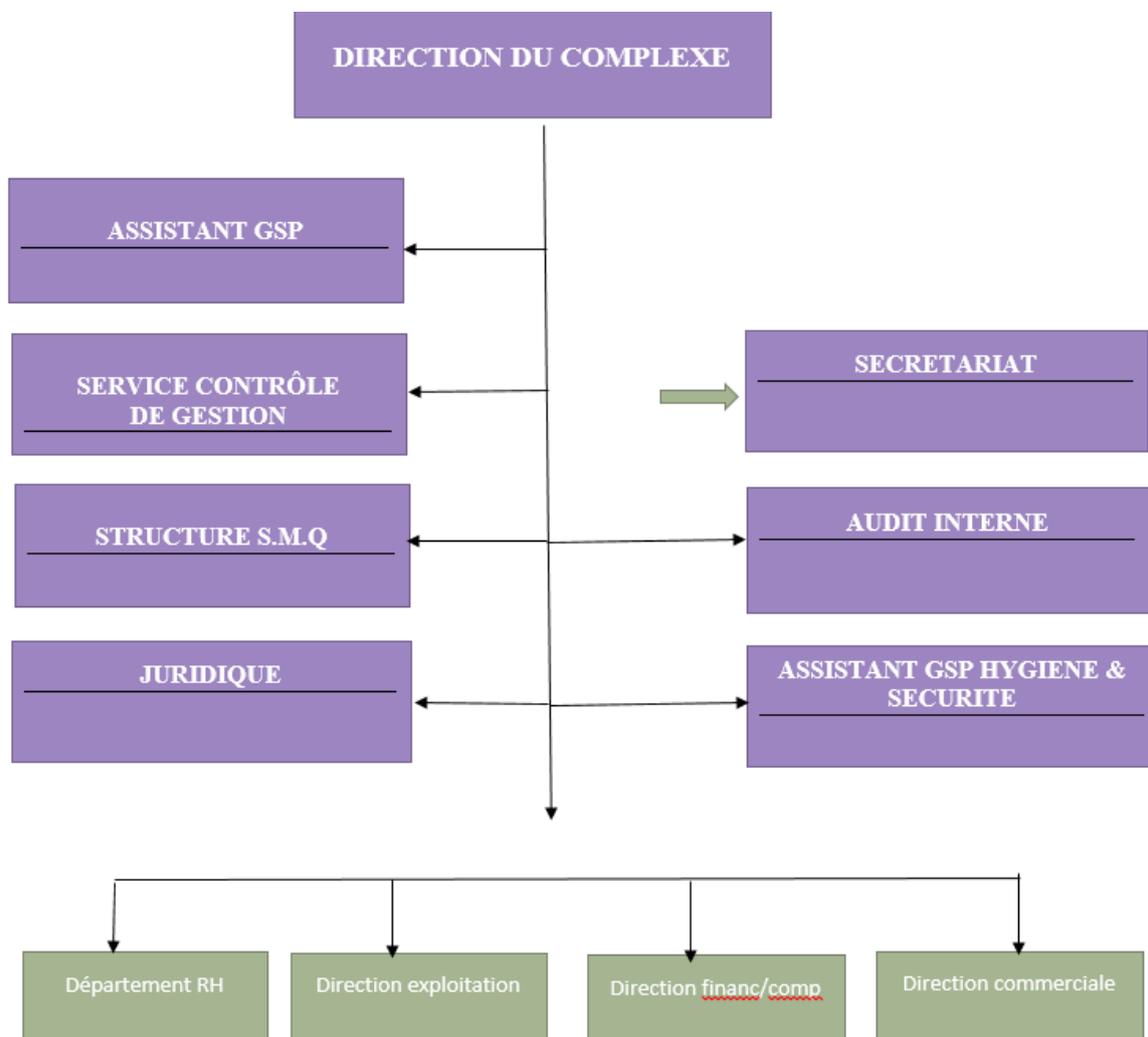
- Oui
 - Non
-

Annexes

55. Je fume ?

- Oui
- Non

Annexe 06 : L'organigramme



Résumé:

L'étude effectuée au niveau de l'entreprise les moulins de la Soummam sidi Aich(CIC) dans la préparation du diplôme de master en psychologie du travail sur le thème (l'impact des facteurs de risques au travail sur la santé des travailleurs), nous a permis de nous mettre évidence l'importance de l'amélioration des conditions du travail et le rôle de la prévention dans la sécurité. L'objectif de cette recherche est de comprendre et montrer l'état des risques au travail dans les entreprises algériennes plus précisément, l'entreprise les moulins de la Soummam de sidi Aich (CIC), tout en cherchant à découvrir impact des risques au travail sur la santé des travailleurs durant l'exécution de leurs tâches, la nature des conditions de travail et la politique de prévention adopter par cette entreprise.