



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

Mémoire de fin de cycle

Thème

**Les déterminants organisationnels et la perception et la prise du
risque professionnel en vue de l'analyse de l'activité**

Cas pratique : les moulins de la Soummam CIC Sidi-Aich

**En vue de l'obtention du diplôme de Master en psychologie du travail
Et d'organisations et GRH.**

Réalise par :

Medjana sihem

Tidjet katia

encadre par :

Dr. Yousef khodja Adil

Année universitaire : 2023/2024

Remerciement

Nous exprimons nos sincères remerciements à dieu et à toutes les forces supérieures pour nous avoir accordé la santé et la détermination nécessaires pour entreprendre et achever ce mémoire.

*Aussi on remercie notre promoteur **Youcef khodja Adil** pour son précieux accompagnement tout au long de l'élaboration de ce travail, malgré ses multiples responsabilités*

Nous tenons également à remercier tous les professeurs de notre faculté séances humaine et social pour la qualité d'enseignements pendant notre parcours à l'université.

*A monsieur **MATI ALI** adjoint de chef de département psychologie et orthophonie.*

*Une mention spéciale de gratitude à notre chef de service de la bibliothèque de la faculté séances humains et sociales monsieur **BERAHMI MOURAD** pour leur assistance dans la recherche de ressource bibliographique nécessaires à la réalisation de notre travail, ainsi qu'a tout le personnel de la bibliothèque.*

*On remercie le group les moulins de la Soummam commençant par le directeur des ressources humains monsieur **AMIR AZZEDDINE**.*

*A notre Promotrice madame **BERRATI HASSINA** sa qualité d'encadrement et d'orientation.*

Enfin, on adresse nos plus sincères remerciements à toute la famille, les proches.

Dédicace

À mes parents.

À tout ma famille.

À toutes mes amis.

À tous ce qui sont chers.

Résumé

Le travail peut être une source d'épanouissement mais il peut également amener à une dégradation de la santé physique et psychologique des individus.

La recherche effectuée sur les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel par l'analyse de l'activité a pour objectif de démontrer la relation et l'impact des déterminants organisationnels sur la perception et la prise du risque professionnels des salariés de la CIC Agro-Dive de Sidi Aich Bejaïa.

Dans notre enquête, nous avons opté à l'utilisation d'une l'approche quantitative ; afin de s'interroger l'ensemble des employés de l'entreprise les moulins de la Soummam CIC Sidi Aich ; pour savoir leurs niveaux de la perception et comment leurs perceptions peuvent conduire à prendre des décisions soit rationnelles ou irrationnelles, qui reposent sur la qualité de son milieu organisationnel.

Les résultats de la recherche ont démontré l'existence d'une corrélation significative élevée entre les trois variables.

Les mots clé : les déterminants organisationnels ; la perception du risque professionnels ; la prise du risque professionnels ; l'analyse de l'activité.

Abstract

Work can be a source of fulfillment but it can also lead to deterioration in the physical and psychological health of people.

Research carried out on organizational determinants and perception and taking professional risks through activity analysis aims to demonstrate the relationship and impact between investigations.

We adopted to use the approach quantitative, in order to question all of the company's employees moulins de la soummam CIC sidi- aich; to know their level of perception and how their perceptions prove to lead to taking decisions whether rational or irrational, which is based on the quality of its organizational environment.

The research results demonstrate the existence of a correlation significantly between the three variables.

Key words: organizational determinants, perception of the risk professionals, taking professionals risks, analyzing the activity.

Sommaire

Remerciement

Dédicace

Résumé

Abstract

Introduction 1

Chapitre I : le cadre général de la problématique

1-Problématique : 5

2- Les hypothèses : 11

3-Les raisons et l'importance de choix de thème : 11

4-Les objectifs de thème : 12

5-La définition des concepts : 12

6-les étude antérieurs:.....14

Chapitre II : les déterminants organisationnels

Préambule : 17

1-Les dimensions de déterminants organisationnels : 17

1-2La structure organisationnelle : 17

2-1Définition de la structure : 17

2-2Typologie de structures : 17

2-4Les caractéristiques de la structure selon Mintzberg : 20

A-Les facteurs internes de l'école de contingence : 22

3- La culture organisationnelle : 24

3-1Définition et approche : 24

3-2Les caractéristiques de la culture : 25

3-3Les dimensions de la culture organisationnelle : 26

3-4Les fonctions de la culture : 27

4-La politique organisationnelle : 28

4-1la définition : 28

4-2Mettre en place une politique d'entreprise : 28

4-3Les effets de La politique organisationnelle :	30
4-4 Les Conditions favorisant La politique organisationnelle :	31
5- L'environnement organisationnel :	32
5-1Définition :	32
5-2Les types de l'environnement :	32
5-3Les niveaux d'études de l'environnement :	33
5-4Les caractéristiques de l'environnement :	34
6-Le leadership :	35
6-1définitions :	35
6-2Les styles de leadership selon le modèle de contingence :	35
6-3Les théories du leadership :	37
6-4Le modèle de Vroom et Yago :	40
7-La formation :	41
7-1La définition de la formation :	41
7-2Les origines historiques de la formation :	42
7-3La théorie de la formation :	43
7-4 Les types de formation utilisés :	43
7-5 Les étapes de la formation :	44
Résumé de chapitre :	47

Chapitre III : la perception du risque professionnel

Préambule :	49
3-La perception :	49
3-1La définition de la perception	49
3-2les théories de la perception :	49
3-3les types de la perception :	53
3-4Les étapes de la perception :	54
3-5les processus mentaux liés à la perception :	55
3-6La perception des risques professionnels :	64
3-7Définitions de la perception de risque professionnel :	64
3-8Les biais dans la perception du risque comme une source de fiabilité :	64
Résumé de chapitre :	70

Chapitre IV : la prise du risque professionnel

Préambule :	73
4-La prise de risque professionnel :	73
4-1la définition d la prise de risque professionnel :	73
4-2notion de risque professionnel :	73
4-3Les types des risques professionnels :	76
4-4Les modèles explicatifs du risque :	77
4-5La prise de décision :	80
4-6Définition de la décision :	80
4-7Les niveaux de décision dans l'organisation :	80
4-8Les théories de la prise de décision :	81

Chapitre V : la méthodologie suivi sur le terrain

5-1La présentation de l'entreprise les moulins de la Soummam :	88
5-2La méthode et les techniques de la recherche :	90
5-3La pré-enquête :	90
5-4La méthode :	91
5-5 La technique :	92
5-7La population d'études :	97
5-8 L'échantillons et ses caractéristiques :	98
5-9Les utiles statistiques utilisés dans l'analyse et l'interprétation résultats :	101
5-10Les limites d'études :	102

Chapitre VI: l'analyse et l'interprétation des résultats

Préambule :	104
6-La présentation et l'analyse des résultats :	104
6-1La Présentation et l'analyse des résultats de la première hypothèse :	109
6-2La présentation et l'analyse des résultats de la deuxième hypothèse :	111
6-3La présentation et l'analyse des résultats de la troisième hypothèse :	115
6-4 La discussion et l'interprétation des résultats :	120
6-5La discussion et l'interprétation de la première hypothèse :	120
6-6La discussion des résultats de la deuxième hypothèse :	122
6-7La discussion des résultats de la troisième hypothèse :	123

La liste des abréviations :

CIC	Complexe industriel commercial
CSP	Catégorie sociaux professionnel
SPSS	Statistique package for social sciences

La liste des tableaux :

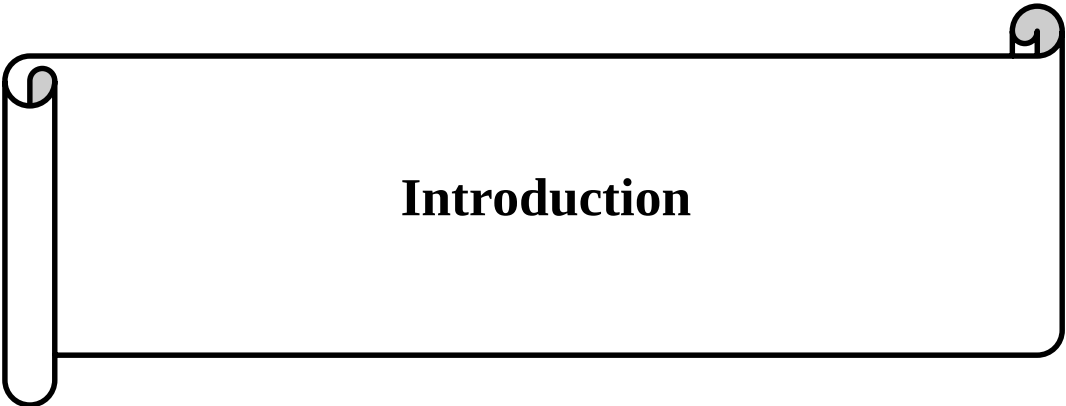
Tableau 01: La présentation des items des déterminants organisationnels.....	97
Tableau 02 : La présentation de mode de réponses selon l'échelle de Likert.....	93
Tableau 03 : la présentation des résultats de la validité de de l'échelle des déterminante organisationnels	94
Tableau 04 : La fiabilité de l'échelle les déterminants organisationnels.....	95
Tableau 05 : la présentation des résultats de la validité de l'échelle de la perception des risques professionnels	95
Tableau 06 : La fiabilité de l'échelle la perception de risque professionnel	96
Tableau07 : la présentation des résultats de la validité de l'échelle de la prise du risque professionnel	96
Tableau 08 : La fiabilité de l'échelle la prise de risques professionnels.....	97
Tableau 09 : la présentation de la population mère de l'entreprise Agro-dive	97
Tableau 10 : la répartition de la population d'études selon l'âge	98
Tableau 11 : Représentation de la population selon la catégorie socio professionnels ...	99
Tableau 12 : représentation de la population selon l'ancienneté.....	100
Tableau 13 : la présentation et l'analyse des résultats de la première hypothèse.....	104
Tableau 14 : la présentation et l'analyse de la deuxième hypothèse.	107
Tableau 15 : la présentation et l'analyse de la troisième hypothèse.....	108
Tableau16 : la présentation du niveau de la perception et la prise de risques professionnels.....	109
Tableau 17 : présentation des résultats relatifs à la corrélation entre les déterminants organisationnels et la Perception de risque professionnel et la prise du risque.	110
Tableau 18 : la présentation descriptive de déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel.....	111
Tableau 19 : la présentation ces résultats relatifs à la corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel.....	112
Tableau 20 : la présentation des résultats relatifs au coefficient de corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel	113
Tableau 21 : la présentation des résultats relatifs au coefficient de corrélation entre les dimensions de déterminants organisationnels et la perception du risque professionnels	114
Tableau 22 : la présentation descriptive des déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel.....	115
Tableau23 : la présentation des résultats de corrélation entre les déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel.	116

Tableau 24:la présentation des résultats de coefficients de corrélation entre les déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel..... 117

Tableau 25 : la présentation des résultats relatifs au coefficient de corrélation entre les dimensions de déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel..... 122

Table des illustrations

Figure 01 : Elément du modèle de Mintzberg	20
Figure02: la structure organisationnelle	24
Figure 03: les facteurs internes de l'école de la contingence	26
Figure 04 : le modèle de la theorie de comportement planifié, Azjen (1991).....	86
Figure 05 : Répartitions de la population d'études selon l'âge	103
Figure 06 : la répartition de la population selon la catégorie socio-professionnelle	104
Figure 07 : La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté	105



Introduction

Introduction

Introduction

Dans le domaine de la protection de l'homme au travail la gestion des risques est devenue une préoccupation majeure dans les études de la psychologie de travail et l'ergonomie pour garantir le bien-être et la sécurité au travail.

Avec l'évolution économique et technique et technologique les entreprises sont confrontées à plusieurs défis qui influencent négativement sur leurs performances.

Cependant ; la manière de gestion et de prévention est variées d'une entreprise à l'autre est cette variance repose la qualité de ces dispositifs pour faire face et réduire ses effet et ça fréquence ; mais aussi prendre les facteurs organisationnelles telle que la culture, la structure, la formation, l'environnement ,la politique ,le style de leadership adopté par les supérieures jouent un rôle crucial dans la dynamique de processus de travail, et aussi il vas encourager les employées a adoptés des comportement plus sécuritaires.

L'étude des déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel en vue de l'analyse de l'activité chez les employées les ***moulins de la Soummam*** a pour objectifs d'explorer et l'impact ou' ces devers facteurs internes influence la perception et la prise de risque professionnels on adoptent un approche base sur l'analyse de l'activité au tanque'au méthodologie permet d'examiner les pratiques real des employées et identifier l'écart et comprendre comment leurs comportement et décision.

Pour bien éclairer certains points relatifs constitue l'objet de notre étude sur le terrain, nous avons opté pour un plant du travail qui renferme les éléments suivants :

En premier lieu, le premier chapitre soit le Cadre général de la problématique qui comprend une problématique et les questions de recherche, les hypothèses de recherche, l'opérationnalisation des concepts, les raisons et les objectifs de choix de thème, les études antérieures.

La partie théorique divisée en trois chapitres : le premier est consacré à l'étude de déférant déterminants organisationnels notamment ; la structure organisationnelle, la culture, la politique, l'environnement, la formation et le leadership. Le deuxième chapitre porte sur la perception abordant ses théories. Le troisième chapitre centra sur la prise de risque professionnel.

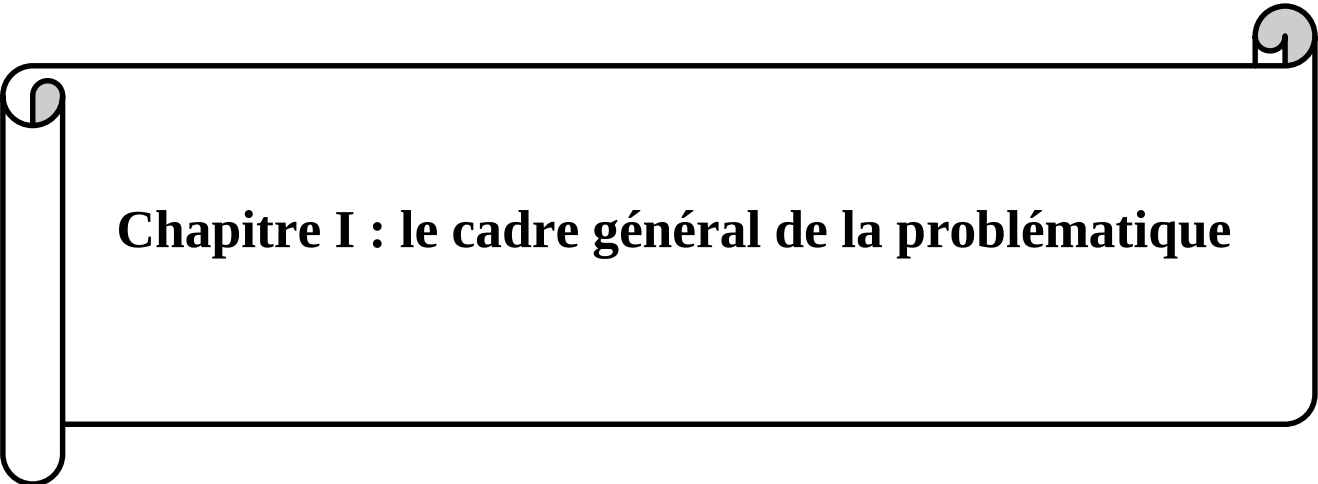
Introduction

Le cinquième chapitre nommée la partie méthodologique, nous avons abordé : la présentation de l'organisme d'accueil, la méthode et la technique de recherche, et les outils statistiques utilisés.

Le sixième chapitre comprend l'analyse des résultats et la discussion des hypothèses.

Nous terminons notre travail de mémoire par une conclusion générale et par une liste bibliographique qui contient la documentation utilisé dans l'élaboration de notre recherche, ainsi que les annexes.

Partie théorique



Chapitre I : le cadre général de la problématique

1-Problématique :

Aujourd'hui les arrêts de travail et la diminution de la santé au travail constituent un domaine d'investigation pluridisciplinaire dans l'objectif de la prévention des risques professionnels et d'assurer un climat sûr et sain.

L'approche ergonomique occupe une place primordiale dans le management des risques grâce à la compréhension des situations de travail. L'apport de l'ergonomie est donc à analyser l'ensemble des actions et des efforts qui sont consacrés par les opérateurs pour éliminer et contrôler les risques.

L'analyse ergonomique est centrée sur la compréhension de l'activité réelle des opérateurs, afin d'évaluer la charge (physique ou mentale), et les conséquences réelles (mesurées) ou potentielles (anticipées) sur la santé/sécurité et l'efficacité.

Il peut donc aider les préventeurs à analyser et comprendre le travail réel pour mieux comprendre l'évaluation des risques. **(Cavallé et al, 2009).**

L'organisation de travail est un espace vaste où se trouvent les individus, c'est le milieu où la personne exploite et développe ses compétences, il mobilise ces ressources internes de savoir-être et savoir-faire ; et bien sûr avec l'intervention des déterminants externes qui construisent une organisation ces facteurs-là représentent une arme à double tranchée qui peut exercer un certain pouvoir et influencer soit positivement comme la satisfaction, la motivation, qualité de vie, sécurité ou négativement qui déclenche l'exposition aux plusieurs types de risques différents par rapport à leur nature, origine, caractéristiques ainsi les mesures qu'ils nécessitent.

Dans ce contexte, l'importance d'étudier les déterminants organisationnels est de prévoir quels sont les risques que rencontrent les salariés en relation avec les aspects organisationnels et techniques et voir comment l'individu réagit face au risque, et quelles sont les comportements qu'il adopte à partir d'une évaluation et une perception subjective de la situation.

Les déterminants organisationnels se définissent comme une multiplicité des facteurs qui se regroupent fréquemment en deux catégories : d'une part les hommes, et d'autre part de l'entreprise ; de la part de l'homme, à savoir ses caractéristiques générales (l'âge, sexe, caractéristiques anthropométriques, et psychophysiologiques)

et des caractéristiques liée à la variabilité comme le niveau de fatigue ou le cycle nyctéméral (jour/nuit), et à l'évolution comme le vieillissement ou le développement des compétences. D'autre côté de l'entreprise, on trouve les éléments liés au contexte (social, économique ...), à l'organisation (temps de travail, tâche et leur répartition) aux dispositifs matériels et techniques (espace de travail, outils et machines...) et à l'environnement (ambiance ergonomique toxique.... **(Rabardel, 1998)**).

Les déterminants organisationnels, sont liés aux dimensions de l'entreprise c'est l'ensemble des composants organisationnels cohérent qui aide l'entreprise à assurer le bon fonctionnement et aussi d'être en complaisance avec celui qui travaille, Parmi ces déterminants. Notamment, la structure organisationnelle est relative aux tâches professionnelles qui sont réparties, regroupées et coordonnées. Pour élaborer cette structure, le manager doit prendre en compte six éléments clés à savoir, la spécialisation de travail ; la départementalisation de la chaîne hiérarchique ; l'éventail de contrôles ; la centralisation et la décentralisation et la formalisation. Comme elle est conçue selon la division de travail **(Rabbins et Judge ,2014)**.

Plusieurs recherches qui s'emploient à comprendre la structuration organisationnelles ; la théorie de contingence structurelle qui considère que la structure de l'organisation dépend des facteurs de contexte et que c'est une contingence entre le contexte et la structure qui amène de bonne performance. Ces dimensions regroupent (la taille ; la dispersion géographique ; type ; technologie).

Par ailleurs, la culture organisationnelle représente un système distinctif de signification partagé entre les membres du groupe. La culture de l'organisation constitue l'identité d'une entreprise qui influence la manière dont ces membres interagissent entre eux. « La culture est constituée de normes ; de croyances ; d'opinions et de comportements partagés par le membre d'une organisation et enseignés aux nouveaux, qui portent sur les actes à mettre en œuvre et sur la manière de traiter divers problèmes organisationnels ». **(Louche ,2015)**.

Cependant, Le leadership peut être définie comme un processus d'orientation et influence décisifs d'une personne sur l'action d'un groupe humain en vue de mettre en place une politique et d'atteindre un certain nombre d'objectifs plus ou moins précis **(Leboyer ; 2003)**.

En outre, L'environnement organisationnel comprend tous les éléments qui sont extérieurs à l'entreprise, qui ne sont pas soumis directement aux contrôles de l'entreprise, mais qui sont susceptibles d'exercer une influence sur elle et sur sa capacité à atteindre des objectifs qu'elle s'est fixé.

Quant à la politique organisationnelle L'origine du mot politique vient de la Grèce antique où il désignait l'art et la pratique de gouverner la cité. La politique d'une entreprise peut être ainsi définie comme l'ensemble des principes, des règles, des valeurs et des normes qui guident sa gouvernance. C'est un pilier de la gestion de l'entreprise qui s'articule avec la stratégie de management.

Ensuite, la formation selon Jean –marie est considéré comme étant, « le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et le savoir – faire (capacité et aptitude) nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle. C'est aussi « l'ensemble des moyens pédagogiques offerts aux salariés, pour qu'ils développent leur comportement au travail, dans le but de maintenir de l'employabilité et une adaptation permanente des compétences disponibles et requises. Elle permet à l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois ».

En conséquence, les déterminants organisationnels n'influencent pas seulement la perception mais aussi ils affectent également le comportement des individus à réagir et d'adopter certaines réactions qui sont des résultats finaux fondés sur des croyances ; valeurs; apprentie ; en fonction des facteurs organisationnels dans lequel l'individu appartient qui jouent un rôle crucial sur la prévention des risques au travail et la création d'un climat propice en faveur de sa performance et son implication.

Créer un lieu de travail sûr est très important. Les chefs et la façon dont ils dirigent, donnent des conseils et voient la sécurité influent sur comment les employés se comportent. des études, comme celles de Denjoy (1996), montre que l'aspect socio- organisationnels de l'entreprise a un gros impact sur la réussite des règles de sécurité. , et d'encourager d'adopter des comportements positifs qui pousse tout le monde à être conforme surtout en faisant attention à comment les chefs gèrent (la culture de sécurité le style de leadership ; la politique et les procédures ...) qui doit être spécifique de chaque organisation et de chaque groupe professionnel **(Leboyer et al ; 2003).**

Autrement dit, adopté un comportement de sécurité au travail repose sur le rôle de l'organisation concernant les mesures de sécuritaires ; elle doit offrir des moyens et des dispositifs nécessaires par rapport à la bonne structuration et la gestion efficace qui permet de maintenir le comportement de sécurité ou d'éviter de s'engager dans des comportements à risque.

En effet, l'activité humaine quel que soit sa nature, et son lieu d'exercer est malgré que l'entreprise et les travailleurs prennent des précautions nécessaires en matière des conditions favorables, équipements de travail, sensibilisation, mais le danger reste toujours présent qui se manifeste sous forme d'accident ou maladies professionnelles qui sont dues à l'exposition à des risques **(margossin ; 2006)**.

Selon Leplat(1955) ; le risque est la probabilité qu'un événement au une situation entraîner des conséquences non souhaitable dans des conditions déterminées **(Bernaud et Lemoine ; 2012)**.

Certaines recherches montrent que l'homme est considéré comme la cause fondamentale de l'accident, notamment il a toujours des prédispositions aux risques qui de traduit par une attitude de « prise de risque » les situations professionnelles engendre les accidents. **(Falzon ; 2004)**.

Le risque au travail est lié, parfois, aux décisions prises par l'individu en fonction de l'information disponible et de traitement qu'il fait .pour le lui « le risques fait partie de la vie et que ne risque rien», la prise de risques est donc un acte de courage volontaire où l'individu réagit soit par des raisons individuelles pour atteindre des gains et des récompense, soit par des raisons organisationnelles où le travail exige de prendre le risque ; certains métiers obligent les individus de prendre le risque qui fait partie de leur métier comme par exemple (les travaux public ; bâtiment ; les usines) .

Jacques Leplat défini la prise de risque est comme une action consciente, c'est le non-respect des règles de sécurité, ça veut dire la participation de l'individu dans un comportement dangereux.

La prise de risque est définie comme une « décision impliquant un choix caractérisé par un certain degré d'incertitude quant à la probabilité d'échec ou de réussite » **(Michel et al ; 2001)**.

Lagerlöf (1976) a présenté un modèle de l'accident orienté à l'action qui abordant l'étude de l'accident dans une perspective de systèmes sociaux -techniques largement ouvert .il considère que l'individu est responsable de ces actes, on ne peut aborder le processus de décision individuel sans tenir compte des contraintes de systèmes qui influence son choix oblige par fois à prendre le risque.

Il est à note que la décision de l'opérateur peut être influencé par les risques liés à l'environnement physico-technique de travail et par certains nombres de facteurs de contrôle liés à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle, système de rémunération). Ainsi que la perception et les valeurs, croyances.

La prise de risques est donc à comprendre l'interaction de l'homme avec son environnement qui en lui-même n'est pas nécessairement sain, qui veut dire lorsque la personne interagissent avec son environnement il va se confronter à des situations à dangereuse et cette interaction il peut impliquer à prendre des décisions ou la sécurité n'est pas garanti. Pour paraphraser Leplat que redéfinissait ainsi l'erreur humaine (1989 ; nous dirons que la prise de risque est humaine mais pas seulement humaine. Cependant, les conditions de l'activité y'a contribué énormément. Une telle conception permet d'envisager l'étude de prise de risques dans un processus complexe de prise de décisions qui prend en compte les paramètres de l'environnement de travail ; les contraintes organisationnelles ; les moyens d'exécution de l'activité et les caractéristiques de l'opérateur (compétences ; estimation de ces capacités à faire face ; tempéraments ; réaction.....)

Par ailleurs, la prise de risques due à la perception des personnes : qui veut dire que chaque décision ou action passe par un processus cognitif qui est la perception, regroupant à la fois l'attention ; mémoire. ; La vigilance. Le lien entre la prise de décision et la sécurité est souvent reste à évaluer à travers de la perception du risque

Selon l'approche psychométrique, la perception de risques est définie comme « l'appréhension d'un vaste ensemble des critères plus au moins subjectifs à l'origine du jugement des. Caractéristiques certaine nombre d'activité ; étudier la perception des risques signifie à examiner les opinions que les individus lorsqu'ils doivent de devers manier estimer des activités ; substances ; technologie ; au situation plus en mois risques ». (Slovic ; 2014).

Selon Slovic (1987), la perception du risque est conditionnée à la fois par l'évaluation de la gravité du risque et les exigences de contrôle par la législation. En autre terme percevoir le risque, c'est permettre de l'évaluer et prendre des mesures pour la prévention.

D'ailleurs, la perception du risque fait référence à la manière dont les individus comprennent les risques, elle est effectuée par plusieurs facteurs notamment l'expérience professionnelles et culturelle qui jouent un rôle dans l'évaluation et la prévention.

Mais souvent la perception du risque est perturbée par quelques distorsions et des erreurs systémiques appelés « les biais de la perception » qui peut conduire à prendre des décisions imprudentes à une négligence des mesures de sécurité au travail.

En conséquent, la perception des risques relève d'un certain nombre de biais perceptuels susceptibles de générer les attitudes défensives comme les biais de supériorité ou la sur-confiance et le biais d'illusion d'invulnérabilité : qui peuvent provoquer des attitudes négatives vis -à -vis de la sécurité. Ces biais qui entretiennent entre eux des liens très étroits, traduisent la manière défensive dont certaines personnes adorent l'explication d'accidents et l'exposition aux risques. On parle aussi des illusions positives pour désigner ces biais parce que de telles croyances reflètent Une vision positive de soi et de la vie par les personnes qui les possèdent. Ce sont en effet des illusions qui les empêchent de réaliser qu'elles sont aussi vulnérables qu'un autrui et les amènent parfois à prendre le risque appréciable.

À la lumière de ce qui précède, nous avons estimé utile de poser la question suivante :

Existe-il un impact des déterminants organisationnels sur la perception et la prise du risque chez les employés de CIC Agro-div de sidi aiche Bejaia sous le prisme de l'analyse de l'activité ?

Les sous questions :

- Existe-il une relation statistiquement significative entre les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel chez les employés de CIC Agro-dive de sidi aich Bejaia ?
- Y'a- il un impact des déterminants organisationnels sur la perception du risque professionnel chez les employés de CIC-Agro-dive Sidi aich Bejaia ?
- Y'a- il un impact des déterminants organisationnels sur la prise de risque professionnel chez les employés de CIC Agro-dive Sidi –Bejaia ?

2- Les hypothèses :**Première hypothèse :**

- Il existe une relation statistiquement significative entre les déterminants Organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel chez les employés de CIC Agro-Div sidi aich Béjaia.

Deuxième hypothèse :

- Il y'a un impact des déterminants organisationnels sur la perception du risque professionnel chez les employés de CIC Agro-Div sidi aich Béjaia.

Troisième hypothèse :

- Il y'a un impact des déterminants organisationnels sur la prise du risque chez les employés de CIC Agro-Dive sidi aich Béjaia.

3-Les raisons et l'importance de choix de thème :

- Mettre en évidence les pratiques acquises durant le cursus universitaire.
- La multiplicité des risques professionnels qui menacent la santé et la sécurité des employées.
- Comprendre comment les risques sont gérée au sien de l'organisation pour une meilleure prévention, on base sur l'identification des factures spécifiques qui favorisent la perception fac au risque.

4-Les objectifs de thème :

Chaque recherche a des objectifs spécifiques différents selon leur importance et leurs valeurs ajoutées sur le plan scientifique dans notre recherche qui vise à explorer des déterminants organisationnels et la perception et la prise des risques professionnels par l'analyse de l'activité, notre recherche vise à :

- Démontrer l'impact des déterminants organisationnels sur la perception et la prise de risques de l'employé.

- évaluer le niveau de la perception de l'employé en fonction des éléments organisationnels.

- décrire l'importance que jouent les facteurs organisationnels sur la prise de décision saine et rationnelle.

- analyser les comportements sécuritaires adoptés par l'employé face au risque.

- décrire les facteurs affectant la perception à prendre des décisions à risque.

5 - Les définitions des concepts :

La définition théorique :

Les déterminants organisationnels : Les déterminants organisationnels se définissent comme une multiplicité des facteurs qui se regroupent fréquemment en deux catégories : d'une part les hommes , et d'autre part de l'entreprise ; de la part de l'homme, à savoir ses caractéristiques générales (l'âge, sexe, caractéristiques anthropométriques , et psychophysiologique.; 'autre côté de l'entreprise, on trouve les éléments liés au contexte (social, économique), à l'organisation (temps de travail, tâche et leur répartition) aux dispositifs matériels et techniques (espace de travail, outils et machines...) et à l'environnement (ambiances ergonomiques toxiques....

Le risque professionnel : Un risque professionnel est un événement dont l'occurrence met en danger des personnes dans le cadre de l'exercice de leur métier. Les événements qui conduisent à des risques professionnels sont souvent connus, mais ils sont incertains, surtout pour les effets conjugués, dont la combinaison peut aboutir à un très grand nombre de possibilités.

La Perception : La perception désigne l'ensemble des mécanismes physiologiques et psychologiques dans les fonctions générales et la prise d'information avec parfois son interprétation dans l'environnement au dans l'organisation lui-même.

La perception de risques : est définie comme « l'appréhension d'un vaste ensemble des critères plus au moins subjectifs à l'origine du jugement des caractéristiques certaine nombre d'activité.

La prise de risque : la prise de risque peut se définir comme un « comportement volontaire » dont les résultats sont « incertains » et comportent une « certaine probabilité de conséquences négatives » pour le sujet, mais qui est malgré tout mis en œuvre dans l'espoir d'obtenir un bénéfice en retour.

L'analyse de l'activité : est une activité qui a pour produit spécifique des énoncés sur les relations qu'établit un sujet entre les différentes composantes qu'il considère être son activité. L'analyse de l'activité se distingue de son identification.

La définition opérationnelle :

Les déterminants organisationnels : se réfèrent aux contextes internes de l'entreprise qui manifestes par plusieurs facteurs tels que la culture ; la structure ; la formation ; le style de leadership ; la communication ; la technologie, ces dimensions sont spécifiques d'une entreprise à l'autre car chaque entreprise a sa manière de gestion, et la réussite de l'entreprise repose sur le développement et la qualité de ces facteurs.

Risque professionnel : c'est la probabilité qu'un travailleur soit exposé à des déferents dangers liée à son environnement de travail qui se manifeste soit par des risques ergonomiques, psychologique, physique qui peuvent influencer négativement sur la sante des employés et les risques professionnels généralement sont liée à des mauvaises conditions de travail ; mais aussi est liée au rôle de dirigeants et leurs manières de sensibilisations et les l'élaboration des plan du gestion du risque efficaces pour lutter et minimiser leurs gravité.

La perception : la perception est activité mental qui facilite l'organisation et l'interprétation des informations au stimulus externe.

Perception du risque : c'est la manière dont l'individu évalue les dangers liés à une situation ou une décision donnée tenir compte sur ses expériences, croyances....

Prise du risque professionnel : la prise du risque réfère à l'ensemble des actions et des comportements et des décisions qui mette les employées en situation de danger.

La prise du risque est due à plusieurs facteurs qui influencent sur la qualité de la décision.

L'analyse de l'activité : c'est une démarche méthodique consiste à observer les l'individu lors d'exécution de leurs travail, l'analyse de l'activité consiste à collecter l'ensemble d'information sur le poste et l'opérateur.

L'analyse de l'activité permet avoir une idée sur les améliorations souhaite sur la pénibilité des tâches.

6-Les études antérieures :

6-1 l'étude de Ann M, Williamson et al ;(1998) :

Sous-titre de « le développement d'une mesure de climat de sécurité : le rôle des perceptions et des attitudes en matière de sécurité ».L'objectif de cette étude de développer Une mesure de perception et d'attitudes à l'égard de la sécurité en tant qu'indicateur de la culture et de sécurité à utiliser avec les populations actives .ils ont distribué un questionnaire auto-administré auprès de 1560 travailleurs dans une grande variété de types d'emplois et 660 questionnaires ont été retournés par 7 lieux de travail avec un taux de réponses de 42 %.Selon les résultats obtenus dans cette recherche et d'après l'élaboration d'un questionnaire ils ont trouvé qu'il existe des convictions bien connues au sujet de la sécurité dans la communauté du travail qui doivent être comprises afin de faire progresser le concept de culture de sécurité.

6-2L'étude de Esther Nkhawazawo,Chaswa et al, (2022) :

Cette étude fait sous-titre « la perception des risques et ses facteurs d'influence chez les travailleurs de la construction de Malawi »

L'objectif de cette recherche c'est l'évaluation de la perception des risques et ses facteurs Parmi les travailleurs de Malawi. Trois risques de construction spécifiques et leurs risques associés ont été sélectionnés. Les dangers étaient fonctionnement en hauteur, manipulation manuelle des charges et la charge de travail lourde. Cette étude a utilisé une approche déductive et une stratégie d'enquête. Ils ont procédé un échantillonnage de 376 sujets éligibles sur 30 chantiers de construction de bâtiments. Après avoir exclu trois sujets avec des données manquantes, 373 sujets sont restés, ce

qui représente un taux de réponses de 97%. Une analyse unie variée, une analyse de facteurs et de multiples régressions linéaires ont été effectués afin de déterminer les principaux facteurs d'influence parmi les variables indépendantes. Les données ont été recueillies au moyen de l'entretien et un questionnaire pour gérer les données quantitatives. Cette étude a identifié six facteurs étaient les suivants : facteur de filtrage, viabilité et contrôlabilité, connaissance d'experts, connaissances personnelles, niveau d'éducation.

Il est conclu dans cette recherche que les entrepreneurs de l'industrie de la construction Malawienne devraient intégrer l'analyse des comportements et la perception des risques des travailleurs et des autres acteurs pour guider l'identification de meilleures interventions en matière de santé et de sécurité leurs chantiers.

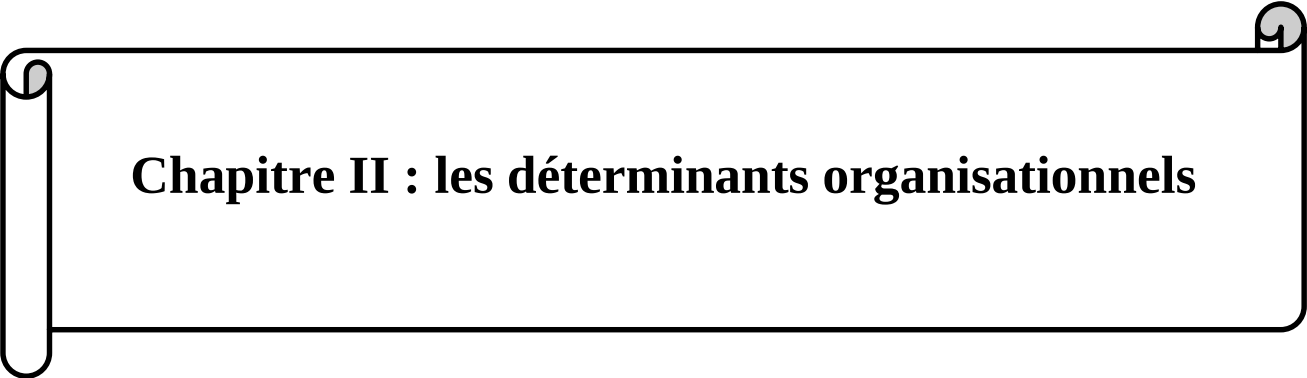
<http://www.mdpi.com/2313-576X/6/2/33>

6-3 L'étude du djafri Zakaria (2022) :

Est une étude réalisée sur les factures de risques professionnels des infirmières urgentistes en activité de nuit.

L'objectifs de cette étude est clarifié des différents facteurs de risque qui prouvent effectuer la santé des infirmières de nuit, cette recherche adopte la méthode qualitative qui permet d'approfondir dans la collecte des données et pour avoir des informations suffisantes. Avec l'utilisation de la technique de l'entretien semi directif individuelle comme un principal sur le terrain Le choix de l'échantillon fondé sur la volonté et la liberté des participants à l'enquête, le seul critère d'inclusion dans l'échantillon focalise sur la population des infirmières en activité de nuit au sein de service des urgences de centre hospitalier de Khalil amran de Bejaïa

L'enquête est étalée sur un effectifs de 60 dont la population et majoritairement féminisé 65% soit (39 infirmière). Donc ils sont arrivés que la maîtrise des risques est très nécessaire d'élaborer une politique globale de prévention par contre les mesures visant à lutter contre les maladies professionnelles et les accidents de travail, il nécessite la mobilisation des ressources disponibles notamment organisationnel et humaines dans la politique concrète dans la prévention.

A decorative frame resembling a scroll, with a vertical bar on the left and a horizontal bar at the top, both featuring rounded ends and small circular details.

Chapitre II : les déterminants organisationnels

Préambule :

Les déterminants organisationnels constituent d'un ensemble de facteurs organisationnels cohérents qui aide l'entreprise à assurer le bon fonctionnement. Ses déterminants sont notamment regroupés en deux catégories y compris l'homme et l'entreprise avec les leurs caractéristiques. Ces déterminants jouent un rôle crucial dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise et s'adapter aux changements.

Ce chapitre explore les différentes dimensions de déterminants organisationnels notamment la structure, la culture, la politique, l'environnement, le leadership, la formation.

1-Les dimensions de déterminants organisationnels :**1-2La structure organisationnelle :**

2-1Définition de la structure : Une structure est l'ensemble des fonctions et des relations déterminant formellement les missions que chaque unité de l'organisation doit accomplir, et les modes de collaboration entre ces unités. À chaque unité est délégué un certain pouvoir pour exercer sa mission. Des mécanismes de coordination assurent la cohérence et la convergence des actions des différentes unités.

(Strategor, 2004)

Mintzberg écrit alors que : «la structure d'une organisation peut être définie comme la somme totale des moyens employés pour diviser le travail entre tâches distinctes et pour ensuite assurer la coordination nécessaire entre ces tâches. »
(Iouche2017).

2-2Typologie de structures :

Selon le modèle de Mintzberg, il existe cinq principaux types de structures organisationnels :

La structure simple : cette structure est caractérisée par une faible spécialisation, une centralisation du pouvoir et un faible niveau de formalisation. La coordination est assurée directement par le dirigeant.

La bureaucratie mécaniste : cette structure se caractérise par une forte spécialisation, une formalisation élevée des procédures et une centralisation du

pouvoir décisionnel. La coordination est assurée par la standardisation des procédés de travail.

La bureaucratie professionnelle : Cette structure accorde une grande autonomie aux professionnels qui disposent d'un haut de niveau de compétences. La coordination est assurée par la standardisation des qualifications.

La forme divisionnaire : cette structure est composée d'unités semi-autonomes (divisions) coordonnées par la standardisation des résultats. Le pouvoir est décentralisé au niveau des divisions.

L'adhocratie : cette structure est caractérisée par une faible formalisation, une faible spécialisation et une décentralisation sélective du pouvoir. La coordination se fait par ajustement mutuel entre les équipes projet.

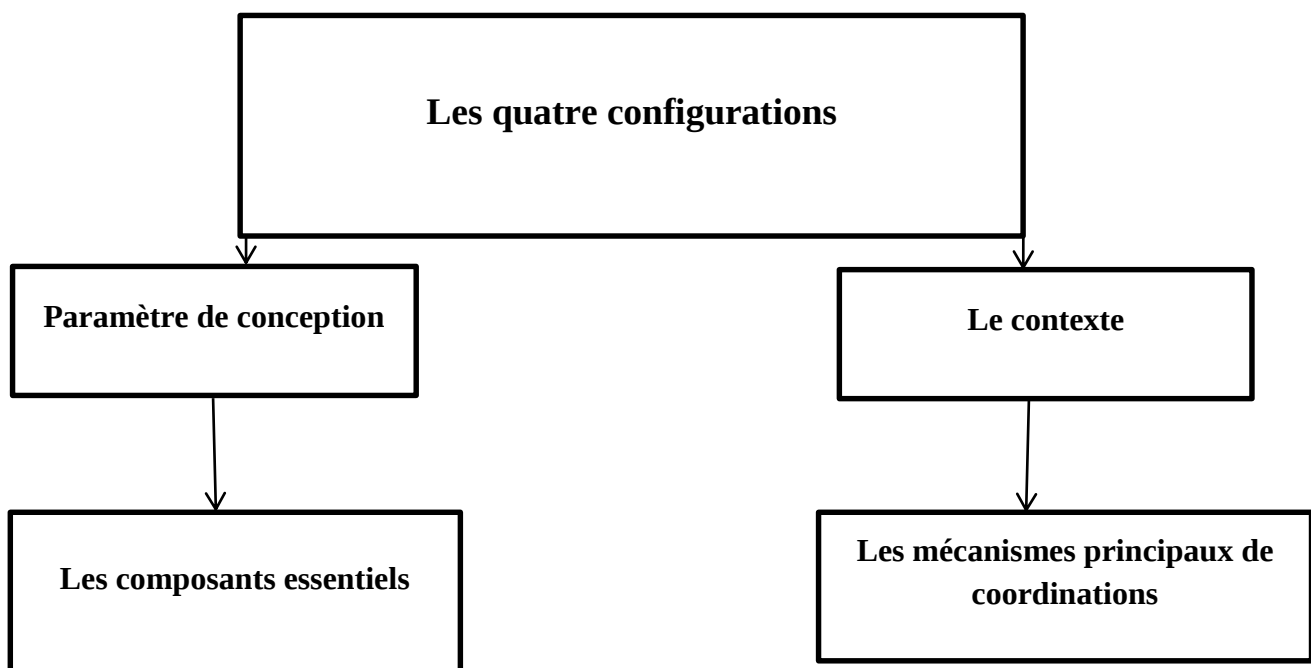


Figure 01 : Élément du modèle de Mintzberg 1990

2-3 Les déterminants de la structure : Les chercheurs se sont préoccupés de repérer les facteurs qui influencent la forme des organisations. On fournira une vue d'ensemble des grandes orientations de recherche.

- Le rôle du contexte : La relation entre le contexte de fonctionnement de l'organisation et la structure sera au centre de la théorie contingente des organisations.
- La taille : Blau et Schoenherr (1971) se sont particulièrement intéressés à cette variable. Ils considèrent que les organisations grandissent plus elles se différencient. Exemple : dans une entreprise d'une douzaine de salariés, une personne ne prendra en charge la comptabilité, la gestion administrative du personnel, le contentieux... Si la taille (et le nombre de salariés) augmente, une différenciation et une spécialisation interviennent. Un service du personnel et un service de comptabilité peuvent alors voir le jour. Il en résulte des besoins en coordination et donc un renforcement de la formalisation. De même, la taille amène une certaine décentralisation de l'organisation.
- La technologie : est la variable qui a, en tout premier lieu, été considérée dans des recherches empiriques. Elle donne lieu à deux définitions : on peut s'intéresser à la technologie sous l'angle de sa complexité (et donc de sa difficulté d'utilisation) ; mais on peut également la considérer sous l'angle de la marge de manœuvre qu'elle laisse aux salariés. Cette définition sera retenue par Woodward (1965). Elle a étudié toutes les entreprises de plus de 100 salariés de la région de l'Essex en Angleterre, passant plusieurs jours dans chacune d'entre elles. À l'origine il s'agissait simplement de mettre en évidence la relation entre la structure et la performance. Aucune relation significative n'a été trouvée. Les chercheurs ont eu alors l'idée d'introduire un autre paramètre, la technologie.

Technologie → structure → performance Les entreprises ont été classées selon la « complexité technique ». Ce terme désigne la mesure dans laquelle le processus de production est contrôlable et ses résultats prévisibles. Trois situations d'entreprises ont été distinguées : production à l'unité et en petite quantité, production de masse et en

grande quantité, production continue (exemple : production à flux continu de gaz liquides). C'est dans la situation de production continue, entièrement gérée par le dispositif technique, que la prévisibilité est la plus forte.

- L'environnement : L'organisation est par définition ouverte sur l'extérieur et est positionnée par rapport à un environnement. L'environnement peut être défini par l'ensemble des facteurs externes qui influencent le fonctionnement organisationnel. Stora (1974, cité par Desreumaux, 1998) regroupe tous ces facteurs en six classes : les facteurs politiques, économiques, sociaux, scientifiques et technologiques, enfin les facteurs culturels. Mais il peut également être défini par des caractéristiques susceptibles de peser sur le fonctionnement organisationnel.

2-4 Les caractéristiques de la structure selon Mintzberg :

Selon Mintzberg, les principales caractéristiques de la structure organisationnelle sont :

- La spécialisation du travail :
- spécialisation horizontale : la variété de tâches effectuées par un employé.
- spécialisation verticale : le degré de contrôle et de prise de décision d'un employé.
- La formalisation des comportements : le degré de standardisation des procédures et des règles dans l'organisation.
- Les mécanismes de coordination :
 - L'ajustement mutuel
 - La supervision directe
 - La standardisation des procédés de travail
 - La standardisation des résultats
 - La standardisation des qualifications

- le regroupement des unités : le mode de regroupement des postes de travail en unités plus larges (par fonction, par produit, etc.)

- Le système de planification et de contrôle : les mécanismes de planification et de contrôle des activités.

- les systèmes de liaison : les mécanismes permettant de relier les différentes parties de l'organisation.

- La décentralisation : le degré de répartition du pouvoir décisionnel dans l'organisation.

La théorie de contingence :

Les organisations sont différentes les unes des autres en raison de leur structure.

Une structure organisationnelle correspond à l'ensemble des paramètres qui assurent la division, la coordination et le contrôle de l'activité.

La structure d'une organisation est basée sur des éléments informels (comme les interactions entre les individus). Il existe aussi des éléments formels qui caractérisent la structure organisationnelle. Ce sont des éléments observables

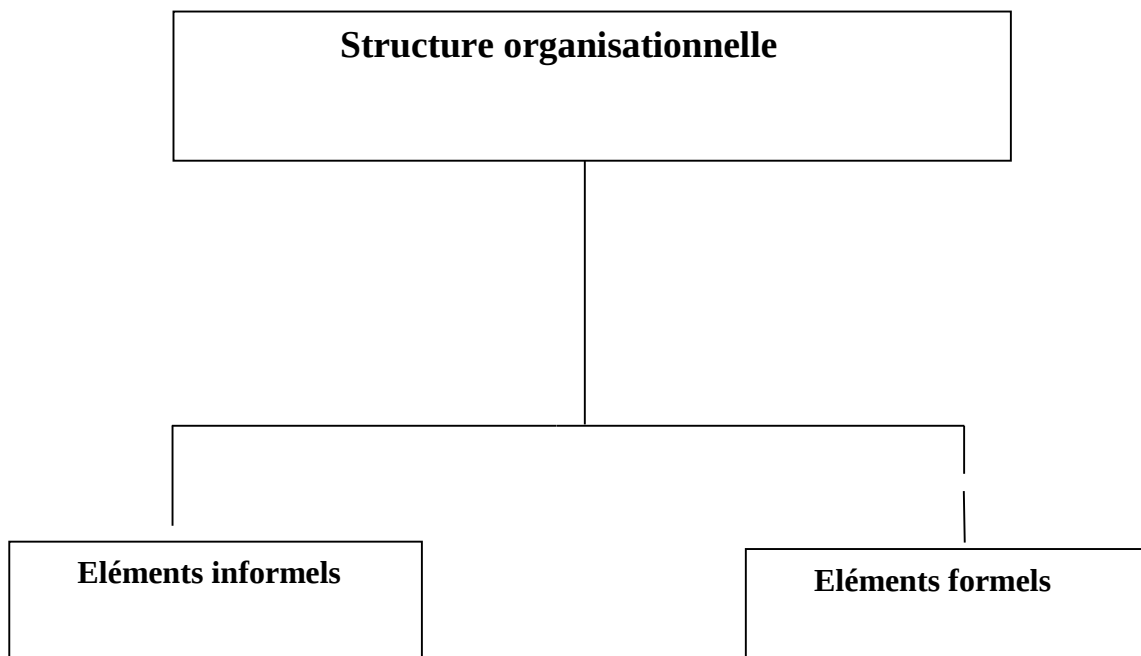


Figure 02 : la structure organisationnelle 1963

2-5 La théorie de la contingence

A- Les facteurs internes de l'écologie de contingence :

Les travaux sur la contingence indiquent que la structure organisationnelle dépend de facteurs de contingence. Ces facteurs peuvent être internes ou externes.

Les facteurs internes sont la plupart du temps classifiés selon 4 dimensions : la taille de l'organisation, son âge, la technologie, mise en œuvre et la stratégie.

La structure d'une organisation dépend de sa taille : L'augmentation de la taille d'une organisation implique des changements structures (multiplication des règles par exemple) il existe un lien entre la taille de l'organisation et une certaine bureaucratie, Blau indique d'ailleurs que lorsque la taille augmente, l'organisation se divise en plusieurs départements, unités, sous unités. C'est une différenciation structurelle.

La structure d'une organisation est liée à son âge : il y a des phases structurelles dans le développement d'une organisation, tout au long de son existence. D'abord une phase de créativité et d'innovation, ensuite une phase collective puis une phase de maturité. Il existe une approche en termes de cycles de vie.

La structure d'une organisation dépend de la technologie qu'elle met en œuvre. Pour une technologie du type « production de masse », la structure sera par exemple une formalisation élevée, une centralisation élevée et peu de niveaux hiérarchiques.

Quatrième facteur de contingence interne : les choix stratégiques. Ils définissent la structure d'une organisation, des changements stratégiques vont en effet impacter des changements de structure au fil du temps.

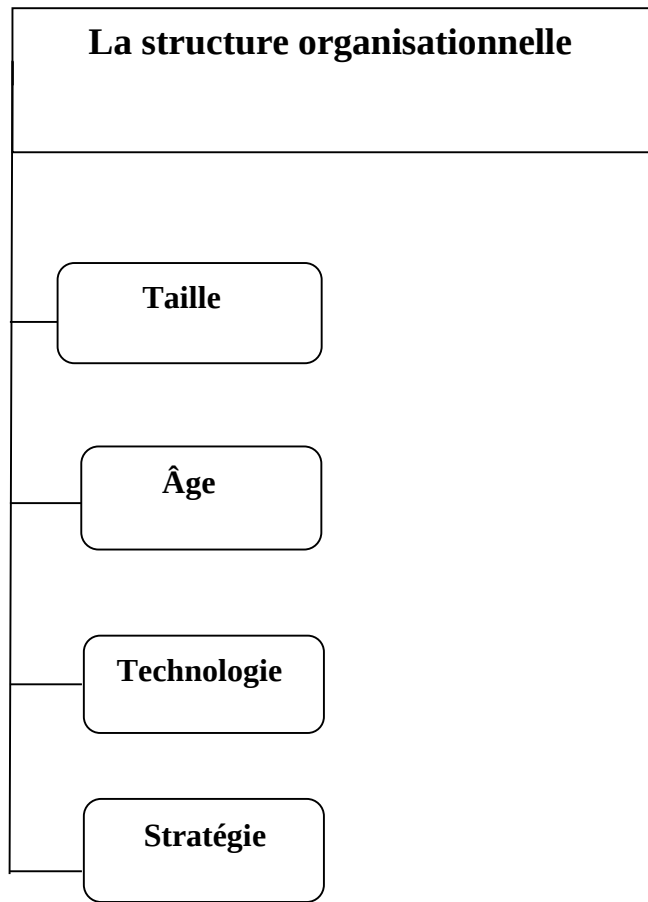


Figure 03 : les facteurs internes de l'école de la contingence 1963

B- Les facteurs externes de l'école de contingence :

Dès 1963, Burns et Stalker étudient l'influence de l'environnement sur les entreprises. Ils démontrent que la structure d'une organisation dépend de facteurs externes, de l'incertitude et de la complexité de l'environnement.

Les auteurs distinguent deux types de structures :

Les organisations mécanistes ; sont complexes, formalisées, centralisées. Elles réalisent des tâches de routine, d'exécution de programmation des comportements. Pour des environnements stables

Les organisations organiques : sont plus flexibles, adaptatives. Leur système d'autorité est basé sur l'expertise et les connaissances et pas vraiment sur l'autorité de la hiérarchie. Pour les environnements instables

3- La culture organisationnelle :

3-1 Définition et approche :

Selon Ruigrok et Achtenhagen (1999, p. 523) : « La culture est constituée de normes, de croyances, d'opinions et de comportements partagés par les membres d'une organisation et enseignés aux nouveaux, qui portent sur les actes à mettre en œuvre ou sur la manière de traiter divers problèmes organisationnels. »

La culture comporte des manifestations apparentes et des éléments enfouis. Le diagnostic de la culture se fait, au niveau des manifestations apparentes, par l'observation : la manière dont les visiteurs sont accueillis, le contact téléphonique, le livret d'accueil et la manière dont l'histoire de l'entreprise est présentée, le découpage de l'espace, le style de vêtements portés par les salariés, le langage utilisé, les valeurs explicitement déclarées, les rites constituent des indicateurs à relever. Certaines valeurs sont plus enfouies et des questionnaires doivent alors être utilisés pour les repérer.

Dans l'approche structurale des représentations sociales, la représentation est constituée d'un noyau central qui donne le sens à la représentation et d'un système périphérique qui ajuste simplement la représentation au contexte immédiat. La question a donc été de savoir si le noyau central ne correspondait pas aux éléments partagés de la culture alors que les éléments périphériques constitueraient les sous-cultures. Des résultats intéressants ont été obtenus, avec le risque, compte tenu de la position privilégiée du noyau central, de rester dans une optique fonctionnaliste du partage. (Louche, 2015)

-Les théories dans le champ de l'anthropologie de la culture :

-Les théories de l'évolution culturelle :

Elles cherchent les origines et l'évolution des cultures ;

La culture est un tout recouvrant aussi bien des comportements que les autres créations humaines.

-Les théories du particularisme historique : privilégient l'histoire à la recherche de lois universelle de l'évolution culturelle. La culture est quelque chose qui soumet

l'individu c'est donc la caractéristique de déterminant des comportements qui est privilégié ici

-Les théories fonctionnalistes :

La culture recouvre l'ensemble des règles permettant au groupe de fonctionner comme un système. La culture remplit une fonction dans la société et c'est donc au niveau des besoins des personnes qu'il faut la trouver.

-Les théories de matérialisme culturel : elles mettent l'accent sur ce qui n'est pas relié aux personnes. Cette théorie apporte deux aspects majeurs d'une part l'explication du concept et d'autre part, elle s'interroge sur l'origine de la culture et les facteurs qui l'influencent.

-Les théories de l'idéalisme culturel :

Mettent l'accent sur ce qui est partagé par les membres d'une organisation ; ce sont les connaissances, schémas mentaux ou structures de pensées qui sont partagées.

<http://eu.docworkspace.com/d/sIAqT4Pn9AbIA97IG>.

3-2 Les caractéristiques de la culture :

Le concept de culture est d'abord été utilisé en anthropologie et en sciences sociales pour rendre compte du mode de vie, des valeurs et des croyances de groupe particuliers. A partir des années 1980 ; ce concept a servi de métaphore, surtout pour décrire l'organisation sous la forme d'une mini société. Cette analogie a permis d'enrichir les théories de l'organisation. La culture est ce qui différencie deux organisations, même si celles-ci évoluent dans la même sphère d'activité. Une culture est un ensemble de valeurs, de symboles et de savoirs partagés, sinon acceptés, par le plus grand nombre d'individus dans une organisation donnée. Cet ensemble dicte explicitement ou implicitement les comportements qui sont acceptables ou non de la part des membres de cette collectivité. La culture est issue de circonstances historiques particulières et de choix en matière d'adaptation à l'environnement interne et externe. Ses caractéristiques sont un langage commun aux employés de l'entreprise, un ensemble de normes, de rites et de rituels.

Les postulats, les valeurs et les croyances qui forment la culture organisationnelle agissent sous la surface : ils ne sont pas immédiatement décelables, mais leur effet est omniprésent. Les postulats révèlent la partie la plus profonde de la culture organisationnelle parce qu'ils sont inconscients et tenus pour acquis. Ce sont les schémas mentaux partagés, les visions élargies du monde ou les « les théories » en usage à partir desquelles les employés modèlent leurs perceptions et leurs comportements. Les croyances et les valeurs culturelles d'une organisation sont plus faciles à déchiffrer que les postulats, parce qu'elles sont plus visibles.

Les croyances reflètent la manière dont un individu perçoit la réalité. Les valeurs, quant à elles, sont des croyances plus stables et plus durables ayant trait à ce qui est important. Elles nous aident à définir ce qui est bien ou mal, correct ou incorrect. Par exemple, Darren Entwistle, chef de direction de Telus Corp. Une entreprise de télécommunication établie à Vancouver, axe de plus en plus la culture de l'organisation sur le rendement. Par contre, la culture de MDS Nordin, une entreprise d'Ottawa, met davantage l'accent sur l'équilibre entre le travail et la vie professionnelle. « Notre approche de la santé de nos employés est axée sur les résultats favorise une culture de soutien ». Précise John Morrison, chef de la direction de MDS Nordin.

Il est impossible de déterminer les valeurs culturelles d'une organisation simplement en interrogeant les employés et d'autres personnes. Comme il est difficile d'être contre certains valeurs, celles que les gens affirment avoir adoptées diffèrent parfois les valeurs en usage, les valeurs adoptées ne représentent pas la culture d'une organisation, mais plutôt l'image que les chefs de l'entreprise veulent promouvoir.

- Les valeurs en usage, par contre, sont celles qui guident les décisions et les comportements des individus au sein de l'entreprise. (Steven ;Mcshane, 2007).

3-3 Les dimensions de la culture organisationnelle :

À la racine de chaque culture se trouve un ensemble de caractéristiques partagées par l'ensemble des membres de l'organisation. Bien que la liste suivante ne soit pas exhaustive, elle résume des différentes catégories de cultures sur lesquelles de nombreux auteurs s'entendent.

- Tendance à innover et prendre des risques (par opposition à une trop grande stabilité et au conservatisme : culture qui permet la liberté, l'autonomie, l'émergence d'idées nouvelles et la prise de risques calculés.
- Orientation vers les personnes : accent mis sur le service à la clientèle et le respect des employés
- Meticulosité : attention mise sur les détails, l'analyse, l'exactitude, le respect des normes, etc.
- Fluidité des canaux de communication : facilité avec laquelle les gens communiquent, peu n'importe les voies utilisées si elles servent l'efficacité de l'entreprise et la satisfaction des personnes.
- Orientation vers les résultats : accent mis sur l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels ; minimisation de l'importance des détails techniques ou bureaucratiques qui pourraient freiner le dynamisme de l'entreprise.
- Préférence pour le travail d'équipe : travail plus souvent effectué en équipe qu'individuellement, et plus sur une base amicale que compétitive (voire agressive) à outrance. **(Steven, Mcshane, 2007).**

3-4 Les fonctions de la culture :

La culture d'une organisation, comme celle d'une société générale, remplit au moins quatre fonctions importantes :

-La culture est un mécanisme de régulation et de contrôle : Dans une culture forte, les employés n'ont pas besoin de se demander tout le temps ce qu'ils doivent faire dans telle ou telle situation. La culture prescrit les comportements nécessaires et souhaitables, d'autant plus qu'elle est aussi un ensemble de normes et de règles tacites ou explicites.

-La culture procure un sentiment d'identité : Une culture forte peut induire, chez les employés, un fort sentiment d'appartenance à leur organisation, dans la mesure où ils se connaissent dans ses valeurs, sa mission, ses objectifs et sa façon de faire les choses. Par le fait même, cette culture crée un fort engagement de l'employé envers

son organisationnel et développe chez lui ce qu'on appelle une solide « citoyenneté organisationnelle ».

-La culture renforce l'identification des individus à la mission de l'entreprise : Une culture forte a une fonction fédératrice, dans le sens où elle stimule les employés à dépasser leurs intérêts personnels. Ainsi, les employés s'orientent vers les buts qui les unissent aux autres membres de l'organisation. C'est le sens de la mission et de la vision de l'entreprise.

-La culture d'entreprise aide les employés à déchiffrer les événements : La culture aide les employés à mieux comprendre leur milieu de travail et à donner un sens aux événements qui s'y produisent. Ainsi, les employés communiquent plus efficacement et collaborent mieux entre eux parce qu'ils partagent les mêmes schémas mentaux, ce qui facilite l'interprétation de la réalité. Par exemple, une culture forte peut favoriser l'introduction d'un changement, car la majorité des employés l'interprètent de la même façon plutôt que de perdre en conjectures sur sa pertinence, sa signification ou ses buts cachés. (Steven, Mcshane, 2007)

4-La politique organisationnelle :

4-1la définition :

L'origine du mot politique vient de la Grèce antique où il désignait l'art et la pratique de gouverner la cité. La politique d'une entreprise peut être ainsi définie comme l'ensemble des principes, des règles, des valeurs et des normes qui guident sa gouvernance. C'est un pilier de la gestion de l'entreprise qui s'articule avec la stratégie de management.

([Http://www.somanyways.co/blog/politique-dentreprise-et-management-strategique-des-piliers-inseparables](http://www.somanyways.co/blog/politique-dentreprise-et-management-strategique-des-piliers-inseparables)).

4-2Mettre en place une politique d'entreprise :

La création d'une politique d'entreprise efficace est un processus qui nécessite une planification minutieuse et une approche réfléchie : voici cinq étapes pour élaborer :

-Définir les objectifs de la politique

Les objectifs de la politique doivent être clairement identifiés. Quel aspect l'entreprise souhaite-elle réguler, clarifier ou améliorer ? Les objectifs donnent une orientation claire à l'entreprise et définissent la direction à prendre à court moyen et long terme. Ils créent une vision commune pour tous les membres de l'organisation et permettent de l'expliquer et de la diffuser.

-Analyser actuellement le contexte de l'entreprise

Toutes les informations pertinentes pour éclairer la création de la politique d'entreprise sont à intégrer dans le processus de réflexion. L'analyse des forces et faiblesses de l'entreprise, est un élément clé dans la réalisation d'une stratégie de management. Elle permet de déterminer les points forts à valoriser et les pistes d'améliorations. En prenant en compte le contexte de l'entreprise, elle aide à gérer ses risques et à se positionner par rapport à sa concurrence.

-Rassembler une équipe de travail :

Le succès d'une politique d'entreprise est le résultat d'un travail collectif. Identifiez les parties pertinentes internes et externes qui seront influencées par la stratégie corporative. Leur contribution est précieuse pour assurer que la politique est réaliste et pertinente.

Impliquer les collaborateurs clés dans un processus collaboratif de création de la politique est un moyen de les engager et d'obtenir leur adhésion à la stratégie de l'entreprise.

-Documenter la politique pour la formaliser

La rédaction de la politique d'entreprise est un acte symbolique qui inscrit noir sur le blanc les principes directeurs et les règles. Ils peuvent ainsi être communiqués de manière claire et concise.

Le document a aussi l'avantage de clarifier les rôles et responsabilités individuelles, garantissant ainsi que chaque employé comprend comment son travail contribue à la réalisation des objectifs.

-La mise en œuvre et l'évaluation

La politique d'entreprise se décline dans un plan d'actions découlant les objectifs, piloté avec une stratégie de management cohérente.

Des suivis et des évaluations régulières vérifient que la politique est respectée et qu'elle atteint ses objectifs. Cela permet au leader de réaliser des ajustements dans un effort d'amélioration continue.

([Http://www.somanyways.co/blog/politique-dentreprise-et-management-strategique-des-piliers-inseparables](http://www.somanyways.co/blog/politique-dentreprise-et-management-strategique-des-piliers-inseparables)).

4-3 Les effets de La politique organisationnelle :

La politique en entreprise est généralement considérée comme moins souhaitable. En effet, les employés qui croient que leur organisation est « politisée » sont moins satisfaits de leur emploi que ceux qui pensent le contraire ; la politique en entreprise augmente également les cas de comportements « négligents », par exemple la réduction des efforts au travail, une moindre qualité des produits et des services ainsi qu'une hausse de l'absentéisme et des retards. De plus, quand les individus perçoivent la politique comme une menace, ils développent des réactions de défense visant à éviter l'action, les reproches ou les changements. Ces réactions, à long terme, sont contre-productives. Les individus évitent d'agir, par exemple, en faisant le strict minimum (tout en se montrant coopératif et occupé), en refilant leurs responsabilités à autrui, en étirant le temps dévolu à leurs tâches ou en plaçant l'ignorance ou l'incapacité. Ils peuvent aussi invoquer la stricte adhérence aux règles et aux habitudes. Ils tenteront d'éviter les reproches en documentant exagérément leurs actions ou en se justifiant outre mesure, en ne prenant pas beaucoup de risques, en portant le blâme sur des facteurs « incontrôlables » ou en manipulant l'information. Enfin, pour éviter le changement qui menace ses intérêts, l'individu pourra le dénigrer, retenir de l'information ou former une coalition.

Dans quelles circonstances des tactiques d'influence sont-elles perçues comme des jeux politiques en entreprise ? Lorsque les tactiques visent à satisfaire le seul intérêt personnel et à acquérir des attitudes de loyauté. Ces perceptions varient en fonction du poste et des caractéristiques personnelles de l'observateur. Ainsi, les subalternes perçoivent plus souvent des cas de jeux politiques que les cadres, notamment parce qu'ils ont l'impression d'avoir moins de contrôle sur leur environnement de travail. (McShane, et al ,2012).

4-4 Les Conditions favorisant La politique organisationnelle :

En entreprise On peut distinguer les variables propres à l'organisation (dites structurelles) et les variables de personnalité. Les conditions structurelles en entreprise s'installe lorsque les conditions avantages au détriment d'autres personnes, parfois même de l'organisation. Il faut dire que l'intensité des comportements politiques est une question de perception.

L'une d'entre elles est la rareté des ressources. Par exemple, quand les budgets sont réduits, les gens se tournent vers des jeux politiques pour protéger leurs ressources et maintenir le statu quo. La possibilité d'obtenir une promotion (donc une ressource très rare) stimule fortement les manœuvres politiciennes. Outre la rareté des ressources, les jeux politiques ont tendance à apparaître lorsque les modes d'attribution des ressources sont ambigus, complexes ou manquent de règles formelles d'application. Ces jeux visent à infléchir la décision en faveur de ceux qui les pratiquent pour obtenir ces ressources. Les changements organisationnels radicaux encouragent également les comportements politiques, car ils apportent beaucoup d'incertitude et d'ambiguïté dans le fonctionnement futur de l'organisation. Enfin, la politique en entreprise est courante lorsque l'organisation la tolère ou l'encourage de manière explicite. Une culture d'entreprise où sévissent conflits, pressions excessives vers la performance, méfiance ou leaders trop complaisants est propice à l'éclosion de jeux politiques. Les entreprises soutiennent parfois les meilleurs « politiciens » et non les meilleurs talents aux postes de direction. Si elle n'est pas contrôlée, la politique en entreprise peut paralyser une organisation, car les personnes cherchent alors davantage à se protéger qu'à remplir leur rôle. **(McShane et al, 2012)**

Les conditions relevant de la personnalité :

Plusieurs caractéristiques personnelles motivent une personne à s'engager dans des jeux de pouvoir au sein de l'entreprise. Certains individus ont un fort besoin de pouvoir personnel plutôt que de pouvoir social, c'est-à-dire un pouvoir bénéficiant également à une communauté donnée. Les personnes ayant un lieu de contrôle interne, c'est-à-dire comptant sur leurs propres forces sont plus enclines à adopter des comportements politiques que celles ayant un lieu de contrôle externe (comptant ou

invoquant des forces extérieures à elles-mêmes dans leurs actions). Cette attitude est logique, puisque les personnes à contrôle interne se sentent particulièrement responsables de leur propre destin ; elles veulent donc avoir une influence sur le cours des événements ou sur autrui pour y parvenir. Les espérances de succès alimentent aussi la volonté d'entreprendre des actions illégitimes. Certaines personnes croient fortement aux valeurs et aux comportements mis en évidence par Machiavel. Le machiavélisme tire son nom de Nicolas Machiavel, philosophe politique italien du XVI^e siècle, auteur du Prince, célèbre traité sur les comportements politiques. Ces personnes font rarement confiance à leurs collègues et tendent à utiliser des tactiques d'influence peu loyales pour arriver à leurs fins, par exemple en contournant leurs supérieurs, en mentant ou en vous faisant croire qu'elles sont vos amies pour vous tromper ensuite. (McShane et al 2012)

5- L'environnement organisationnel :

5-1 Définition :

Selon R. de Bruecker (1995, P26), « l'environnement de l'entreprise est définie par rapport à tout ce qui est situé en dehors : la technologie, la nature de produits, les clients et les concurrents, les autres organisations, le climat politique et économique, etc. ».

L'environnement de l'entreprise comprend tous les éléments qui sont extérieurs à l'entreprise, qui ne sont pas soumis directement aux contrôles de l'entreprise, mais qui sont susceptibles d'exercer une influence sur elle et sur sa capacité à atteindre des objectifs qu'elle s'est fixés.

([Http://www.ummtto.dz/fsecsg/wp-content/uploads/2019/06/Chapitre-1-et-Chapitre-2-Economie-d'Entreprise-2SFC-Section-B_pdf](http://www.ummtto.dz/fsecsg/wp-content/uploads/2019/06/Chapitre-1-et-Chapitre-2-Economie-d'Entreprise-2SFC-Section-B_pdf)).

5-2 Les types de l'environnement :

On peut distinguer quatre types de l'environnement de l'entreprise :

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

-Transitoire : les changements sont rares mais lorsqu'ils surviennent ils auront un impact important sur l'activité.

-Instable : changement fréquent qui oblige les entreprises à des adaptations fréquentes (flexibilité et décentralisation).

-Turbulent : Cameron, Kim et Whetten(1987) définissent la turbulence par les changements auxquels est confrontée l'organisation. Ces changements sont significatifs, rapides et discontinus. I. Ansoff(1979) a estimé que les turbulences stratégiques font arriver des événements singuliers et inattendus qui résistent aux réponses de succès traditionnelles et qui, au résultat final, ont un impact majeur sur les profits de l'entreprise. (Évolution rapide des produits, coûts d'adaptation élevés...) (http://www.ummtto.dz/fsecsg/wp-content/uploads/2019/06/Chapitre-1-et-Chapitre-2-Economie-dEntreprise-2SFC-Section-B_pdf).

5-3 Les niveaux d'études de l'environnement :

C'est en fonction du degré d'influence des éléments (plus ou moins fort) que l'on peut distinguer trois niveaux d'environnement : macro, méso et micro.

Le macro environnement : certains auteurs appellent ce niveau l'environnement général et le définissent comme un ensemble de facteurs externes à la firme qui ont une influence sur ses opérations mais sur lesquels la firme exerce un faible contrôle. (J. D. THOMPSON, 1967). Le macro environnement est analysé suivant plusieurs axes ou dimensions :

Les composantes politiques : Il est bien évident que les entreprises sont étroitement dépendantes des décisions politiques soit qu'elles résultent du changement de couleur du gouvernement (des systèmes politiques), stabilité politique, politique monétaires, politique budgétaire, politique investissement.

La composante économique : plusieurs variables peuvent être analysées tels que : L'impact de unions économiques.

La composante socioculturelle : il s'agit ici de l'évolution du style de vie des consommateurs ainsi que des valeurs sociales, des goûts et des besoins. Elle comprend d'une part des variables quantitatives (démographie) et qualitatives (valeurs dominantes dans la société, comportement de consommation, structures familiales, niveau d'instruction et niveau culturel...etc.

La composante technologique : elle intègre plusieurs variables qui font l'objet d'une surveillance permanente. Par exemple les découvertes scientifiques, les innovations et progrès technique, brevets et modes de production.

Le méso environnement : ce niveau d'analyse s'intéresse aux caractéristiques du jeu concurrentiel dans un secteur donné. Un secteur d'activité ne se trouve pas dans le même état selon les pays où l'on peut observer des différences au niveau d'intensité de la demande et l'intensité de la concurrence.

L'analyse du méso environnement a pour l'objectif d'expliquer le fonctionnement du système productif, de comprendre les comportements des agents exerçant dans un secteur donné et comprendre les stratégies des pouvoirs publics et leur impact sur le secteur.

-Le micro environnement : ou environnement spécifique est constitué des acteurs avec lesquels l'entreprise entretient des relations directes et sur lesquels l'entreprise a une certaine possibilité d'agir à l'aide de sa stratégie.

Le micro environnement se compose des clients, des réseaux de distribution, des concurrents, des fournisseurs, des produits de substitution, des concurrents potentiels et des collectivités locales.

(http://www.ummtto.dz/fsecsg/wpcontent/uploads/2019/06/Chapitre-1-et-Chapitre-2-Economie-dEntreprise-2SFC-Section-B_pdf).

5-4 Les caractéristiques de l'environnement :

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

-La stabilité : fréquence et rapidité des changements

-La complexité : importances des relations d'interdépendances qui relient les différentes variables de l'environnement (effet qu'un changement peut apporter)

L'incertitude : disponibilité de l'information et possibilité de prévoir les évolutions de l'environnement.

(http://www.ummtto.dz/fsecsg/wpcontent/uploads/2019/06/Chapitre-1-et-Chapitre-2-Economie-dEntreprise-2SFC-Section-B_pdf).

6-Le leadership :**6-1définitions :**

Le leadership peut être définie comme un processus d'orientation et influence décisifs d'une personne sur l'action d'un groupe humain en vue de mettre en place une politique et d'atteindre un certain nombre d'objectifs plus ou moins précis.

Ce processus complexe se manifeste à travers la capacité de mobilisation et de fédération d'individus et / ou de groupes autour d'une action collective. Le leadership s'incarne à travers la personne du leader dont la capacité de vision et d'animation s'avère fondamentale pour dynamiser le dit processus. (Le leadership recherche et pratique

6-2Les styles de leadership selon le modèle de contingence :

Vroom et Jago, de Fiedler, et de Hersey et Blanchard (décrits dans Bass, 1990). Le modèle de Vroom concerne surtout les indications de la participation dans les décisions ; Les trois exemples de modèles de contingence qui suivent sont ceux qui ont suscité le plus de recherches ou ont eu le plus d'applications pratiques. Il s'agit des modèles de celui de Fielder est centré sur l'adéquation entre le style de leader et la situation et celui de Hersey et Blanchard prend en compte la maturité sociale et professionnelle des subordonnés. **(Leboyer.2003).**

- le leadership autoritaire /participatif : le choix de leadership autoritaire ou participatif est un problème quotidien pour toute personne ayant des responsabilités d'autorité. Quel degré d'initiative donner à ses collaborateurs ? Dans quelle mesure ceux –ci peuvent –ils prendre des décisions sur la manière d'exécuter leur travail ? Quelle importance accorder à leurs suggestions ? Convient-il de solliciter ces suggestions ? De nombreux programmes, expérimentaux ou développés pour répondre aux besoins du terrain, ont encouragé l'introduction d'un leadership participatif, par opposition à un comportement autoritaire. Malheureusement, et malgré l'évidente générosité du propos, les résultats sont, encore une fois, divergents. Ceci pour plusieurs raisons. D'abord la notion de participation correspond à plusieurs comportements, le fait de déléguer, le partage des décisions avec ses subordonnés l'implication des subordonnés dans le processus de décision et dans les discours qui

précèdent la décision, l'autonomie accrue des subordonnés, le partage d'information, et même le fait de communiquer les raisons qui justifient une décision.

D'autre part, la participation à des indications, ce qui revient à dire qu'elle convient à certaines situations, et pas à d'autres. D'une manière générale, on peut dire que la participation est indiquée lorsque la satisfaction, l'implication des subordonnés sont importants, et ceci à condition que ceux-ci aient la compétence nécessaire pour que leur participation contribue de manière significative à la qualité des résultats. En revanche, le commandement autoritaire est nécessaire quand la qualité de la décision est importante que l'implication des subordonnés et quand le leader est le seul à posséder la compétence nécessaire. **(Leboyer.2003).**

-Le leadership transactionnel et transformationnel

Burns en 1978 a distingué deux types de leaders : les leaders transactionnels et les leaders transformationnels. Le leadership transactionnel peut être rapproché du leader que nous avons décrit dans le modèle de l'échange (le recouvrement n'est toutefois pas total comme le souligne Bass, 1999). Il s'agit d'un leader qui reconnaît que le salarié a des attentes de récompense. Il veille à ce que ces attentes soient satisfaites si la performance du salarié est élevée. Autour de la tâche s'opère donc une transaction qui porte sur les intérêts immédiats du subordonné.

À côté de ce leadership transactionnel, on relèvera l'existence d'un leadership transformationnel. Il s'agit d'un leader qui reconnaît les besoins des subordonnés (comme dans le leadership transactionnel) mais qui ensuite essaie de les développer.

Pour Bass (1985) il se caractérise par la mise en œuvre d'actions qui incitent les subordonnés à transcender les objectifs, à dépasser leurs propres intérêts pour prendre en charge ceux du groupe et de l'organisation, à réaliser tout leur potentiel.

(Louche, 2017)

Cet auteur a développé un outil pour mesurer le leadership transactionnel et le transformationnel (il s'agit du MLQ, Multi factor Leadership Questionnaire). Il était à l'origine constitué de 142 items réduits ensuite à 73 regroupés en 5 échelles. Trois échelles permettent d'appréhender le leadership transformationnel :

- le charisme : c'est un leader qui inspire le respect, qui sait montrer ce qui est important et transmet un sens de la mission;

- la considération : il respecte chacun, délègue pour favoriser l'apprentissage de nouvelles expériences;
- la stimulation intellectuelle : il encourage les subordonnés à penser autrement, à sortir des sentiers battus. Il favorise l'innovation.

Deux échelles permettent de mesurer le leadership transactionnel :

- Récompenses : le leader en accorde si les salariés respectent les exigences du contrat en développant des efforts appropriés;
- Management par exception : le leader évite de donner des nouvelles directives si les anciennes fonctionnent. Les subordonnés ne changent pas de méthode si les buts sont atteints. Le MLQ a été utilisé dans une centaine de recherches menées dans des contextes divers (entreprises, armée, éducation). Une méta-analyse a été réalisée par Lowe, Kroeck et Sivasubramanian (1996).

Les résultats établissent nettement que le leadership transformationnel est lié à l'efficacité organisationnelle. La dimension « récompenses » appartenant au leadership transactionnel accompagne les bonnes performances. Mais les relations sont moins fortes que celles qui sont observées avec les dimensions constitutives du leadership transformationnel. Il apparaît également, contrairement aux hypothèses posées par les auteurs, que le leadership transformationnel est autant répandu dans le secteur public que dans le privé. Il s'exerce plus au bas de la hiérarchie qu'aux niveaux supérieurs (Louche, 2017)

6-3 Les théories du leadership :

La difficulté à définir le leadership et à dresser une liste exhaustive de ses caractéristiques a entraîné l'élaboration de trois approches théoriques : l'approche axée sur les traits, l'approche axée sur les comportements et l'approche axée sur la situation. (Gosselin, Dolan, 2017).

L'approche axée sur les traits : Qu'entend-on par traits caractéristiques ? Ce sont les traits de caractère propres à chaque individu, notamment les attributs physiques, les aptitudes intellectuelles et la personnalité. C'est principalement au cours de la première moitié du XXe siècle que les tenants de l'approche axée sur les traits ont tenté de déterminer les caractéristiques du leader. Ils ont alors mis au point des

méthodologies permettant de mesurer l'étendue des différences individuelles. Les chercheurs ont également étudié, par observation directe, les comportements des leaders en groupe. Les résultats de leurs recherches leur ont ensuite permis de répartir les caractéristiques des leaders en six grandes catégories.

-Les caractéristiques physiques : L'âge, l'apparence, la taille et le poids figurent parmi les principales caractéristiques mises en évidence. Toutefois, les recherches empiriques n'ont pas permis d'établir de lien causal direct entre les caractéristiques physiques et le leadership.

- L'environnement social – Plusieurs études ont été menées sur l'éducation, la position sociale et la mobilité des leaders. Comme dans le cas des caractéristiques physiques, on n'a relevé aucune relation significative entre l'efficacité d'un style de leadership et la position sociale du leader.

-L'intelligence – Plusieurs chercheurs ont tenté de démontrer qu'il y avait un lien positif entre le rôle de leader et ses capacités intellectuelles en émettant l'hypothèse que, de façon générale, le leader efficace aurait une meilleure capacité de jugement, une capacité décisionnelle remarquable, un grand savoir et une facilité d'expression. Les résultats démontrent que, bien qu'elle soit constante, cette relation demeure limitée.

-La personnalité : Les études montrent que le leadership dont fait preuve une personne est en lien avec certains traits de sa personnalité. On s'en doute, chez les leaders (ou les leaders performants), ces dimensions tendent à être supérieures à la moyenne, bien que le contexte dans lequel s'exerce le leadership puisse nuancer cette relation. Notons que cette liste dresse le portrait d'une personne très énergique qui désire avoir une réelle influence sur les autres, mais qui en même temps est intelligente et suffisamment équilibrée pour ne pas abuser de son pouvoir.

-Les caractéristiques liées à la tâche : Les résultats des recherches sur le leadership indiquent clairement qu'un leader peut, de façon générale, être décrit comme un individu qui fait preuve d'une forte motivation, d'un besoin d'accomplissement et d'un sens remarquable de l'initiative et des responsabilités.

-Les habiletés sociales et interpersonnelles – Les études montrent aussi que, généralement, le leader participe activement à plusieurs activités, qu'il est en relation avec un large éventail d'individus et qu'il est libre de ses actes.

Ces comportements sont appréciés par les autres membres du groupe dans la mesure où ils visent à établir un climat d'harmonie, de confiance et qu'ils favorisent la cohésion du groupe. **(Gosselin ; Dolan, 2017).**

L'approche axée sur les comportements : Comme nous venons de le voir, les lacunes de l'approche axée sur les traits ont conduit les chercheurs à étudier le leadership en se concentrant plutôt sur les comportements. Ainsi, selon cette approche, on considère qu'un leader efficace adopte des comportements qui incitent les individus ou les groupes à prendre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs organisationnels et qui favorisent une meilleure productivité et la satisfaction des employés.

Contrairement à l'approche axée sur les traits, l'approche axée sur les comportements insiste sur l'efficacité du leader plutôt que sur les caractéristiques qui lui permettraient de se distinguer des autres. Étant donné que le leadership peut se manifester de différentes façons, suivant le style du leader, les chercheurs ont formulé plusieurs définitions. Deux d'entre elles ressortent particulièrement, soit celle du leadership orienté vers la tâche et celle du leadership orienté vers la personne. Pour étudier plus en détail chacun de ces styles de leadership, nous présentons une synthèse des principales recherches inspirées de l'approche comportementale du leadership. Les objectifs des recherches sur les comportements, initialement menées à l'Université de l'Ohio et à l'Université du Michigan, étaient de faire ressortir les éléments qui influencent le comportement du leader et de déterminer les effets du style de leadership sur le rendement et la satisfaction au travail. La question suivante était à la base de ces recherches : « Est-il possible de regrouper divers types de comportements afin d'en constituer des ensembles distincts ? » Les résultats ont démontré que c'était non seulement possible, mais que le comportement d'un leader est orienté soit vers la tâche, soit vers la personne. **(Gosselin ; Dolan, 2017).**

L'approche axée sur la situation : Les tenants de l'approche axée sur la situation se préoccupent des variables contextuelles susceptibles d'influer sur l'efficacité d'un leader. Ils tiennent également compte des traits et comportements du leader. En ce sens, cette approche constitue une synthèse des diverses approches du leadership selon laquelle les variables situationnelles suivantes déterminent l'efficacité d'un leader :

- les caractéristiques du leader : sa personnalité, ses besoins, ses motivations et ses expériences passées ;
- les caractéristiques des subordonnés : leur personnalité, leurs besoins, leurs motivations et leurs expériences passées ;
- les caractéristiques du groupe : son stade de développement, sa structure, la nature de sa tâche ainsi que les normes formelles et informelles qu'il s'est données ;
- les caractéristiques de la structure organisationnelle : les sources de pouvoir du leader, les règles et les procédures établies par l'organisation, le professionnalisme des employés et le temps alloué pour effectuer une tâche ou prendre une décision. **(Eric ; Dolan, 2017).**

6-4Le modèle de Vroom et Yago :

Un leader efficace doit donc savoir adapter son style aux exigences de la situation. on sait que les cadres ont tendance à reproduire dans d'autres situations le comportement qu'ils ont adopté dans leur première expérience d'encadrement, et ceci, même .D'où la nécessité de leurs apprendre à diagnostiquer les situations et de leur indiquer quel style convient à quelle situation. Des formations aux indication de la participation permettent aux cadres de se confronter aux règles de contingence , de comprendre leur logique , de constater que leur comportement spontané ne les respecte pas toujours ,et, dans un second temps , d'en chercher la raison .La plus connue est fondée sur le modèle de Vroom et Yago .Ils décrivent aux cadres en formation des situations dans lesquelles ceci-ci ont à perdre une décision et pour lesquels ils doivent choisir un style de leadership parmi les cinq proposés .Le fait de choisir des styles différents pour des situations différentes implique évidemment la notion de style adapté au contexte et force à réfléchir à la manière de faire correspondre style et situation .En outre les cinq styles proposés illustrent le fait qu'il y'a pas un choix

simple entre faire participer aux décisions ou prendre une décision autoritaire , mais un choix nuancé entre plusieurs possibilités spécifiques et réalistes , allant de la décision prise par le cadre seul à la décision prise en commun avec le souci de partager les informations , d'aborder tous les aspects du problème et d'atteindre un consensus .

Pour vérifier que son choix était le meilleur , le cadre a ensuite la possibilité de consulter sept règles qui conduisent à éliminer pas à pas les styles inadaptés à la situation .Trois de ces règles concernent la qualité de la décision .Les quatre autres concernent l'acceptabilité de la décision par ceux qui auront à l'exécuter .Par exemple ,si le cadre possède pas lui-même toutes les informations nécessaires à une bonne décision sur le problème concerné , une prise de décision faite seule de manière autoritaire risque d'omettre la prise en confédération d'aspects importants .

En revanche , si la décision est urgente, le temps nécessaire à une participation de toutes les personnes impliqués interdit cette solution .Bref , l'idée est qu'un cadre doit-être flexible et savoir adopter un style autoritaire ou un style participatif alternativement et en fonction de la situation .La procédure d'analyse situationnelle , les exercices et l'application des règles enseignent aux cadres à analyser les situations , à être flexible dans leur manière d'exercer leur autorité et pourquoi il convient de ne pas faire confiance à leur réaction spontanée. **(Louche, 2017)**

7-La formation :

7-1La définition de la formation :

Il existe diverses définitions de la formation professionnelle, chacune d'elles essayant au mieux de nous éclaircir sur ce concept. Nous retiendrons cependant, celles qui intègrent la relation entre l'entreprise et l'employeur, tout en mettant en exergue l'acquisition des connaissances et la poursuite d'un certain nombre d'objectifs.

Jean -marie PERRETI dans l'ouvrage Ressources humains considère la formation professionnelle comme étant, « le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et le savoir -faire (capacité et aptitude) nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle. C'est aussi « l'ensemble des moyens pédagogiques offerts aux salariés, pour qu'ils développent leur comportement au travail, dans le but de maintenir de l'employabilité et une adaptation permanente des

compétences disponibles et requises. Elle permet à l'employeur d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois ». ([Http// : www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com))

7-2 Les origines historiques de la formation :

La formation professionnelle au sein des organisations remonte à très longtemps il remonte jusqu' au moyen âge pour trouver les prémices de la formation dans le système des corporations définissant des règles de perfectionnement des compagnons les premières traces d'une formation liée à l'activité professionnelle. ([Https// : www.memoireonline.com](https://www.memoireonline.com))

Du début de XX siècle jusqu'à la fin des années 1950. Comme toutes les autres principales activités de la gestion, c'est après la deuxième guerre mondiale que la formation (training within industry. TWI) apparaît aux pays européens, toutefois. Un individu pouvait envisager de faire carrière avec son entrée définitive sur le marché du travail.

Les années 60 : l'accélération de l'innovation technologique dès début des années 1960 a créé des difficultés d'adaptation dans les organisations, cette accélération a changé l'état des rapports de force, car elle a vite dépassé les compétences des salariés. Former les salariés se révéla être pour l'organisation la seule façon de faire face au changement technologique. Les années 1960 représentent une époque de réflexion pour tous les agents économiques des pays industrialisés.

La décennie 1970 1980 : la décennie a servi à consolider la nécessité de la formation professionnelle dans la plupart des pays industriels. Les salariés étudient de diverses façons (par exemple en offrant des de correspondance). Dans les organisations de grandes tailles, les salariés ont eu des possibilités des programmes spécifiques de formation permanente, permettant ainsi à certains d'entre eux d'obtenir des promotions.

Dès les débuts de la décennie 1980, d'énormes bouleversements ont affecté le milieu de travail, le déséquilibre entre l'offre et la demande de la main d'œuvre, s'est trouvé considérablement augmenté depuis ce temps. On peut affirmer que la qualité du savoir-faire d'un individu se croit à un rythme sérieux d'année en année pour la majorité profession exercée.

Aujourd'hui : A présent, tous les agents économiques voient dans la formation un espoir, celui que chaque salarié diversifie ses compétences afin de s'adapter de son environnement et à l'évolution technologique précisément. Il y a donc nécessité plus que jamais, de recourir à la formation en milieu organisationnel, afin de répondre adéquatement au marché du travail. ([Http// : www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com)).

7-3 La théorie de la formation :

La formation est un domaine d'action et de recherche concernant l'avenir du développement personnel et collectif. Aujourd'hui, celui qui œuvre dans le champ de la formation doit lutter contre les pressions tendant à la réduire à quelques techniques d'adaptation sociale, d'actualisation réductrice du savoir, parfois d'endoctrinement ou même de distraction ; il doit contribuer, par sa recherche en vue de la connaître, à sa reconnaissance.

A partir d'une réflexion sur les principaux problèmes posés par les pratiques dites de formation B, Honoré présente un essai de théorisation pour contribuer à fonder ce niveau domaine de connaissance et d'action qu'il nomme la formaique.

Il propose pour l'étude de la formation de sortir des limites qu'impose l'utilisation souvent adéquate des conceptualisations appartenant à des domaines voisins tels que la pédagogie, la psychothérapie, psychosociologie.

La formation caractérise la dimension finalisée des phénomènes humains ; sa fonction essentielle est d'inscrire l'inconnu et le possible dans l'expérience individuelle et collective. Le processus de formation comprend deux aspects majeurs : la différenciation progressive des formes spatiales et temporelles de Normativités est introduite pour désigner l'ensemble des faits concernant un tel processus. (Payot, 106, boulevard Saint-Germain, PARIS).

<http://excerpts.numilog.com/books/9782228119405.pdf>

7-4 Les types de formation utilisés :

On distingue la formation à distance, de la formation en présentielle.

- les formations présentielle : ce sont des formations réunissant dans un même lieu et au même moment le formateur et le (s) stagiaire (s). Nous en citerons quelques-unes :

La formation en alternance : dispositif de formation particulier qui repose sur une alternance entre les séquences de formation et séquences de travail sur le lieu de production. Les dispositifs de formation en alternance sont réellement efficaces dès lors que les deux types de séquences (formation et travail de production) sont parfaitement articulés.

La formation interne : est conçu et organisée aussi bien d'un point de vue de matériel (salles, équipements pédagogiques...), que d'un point de vue pédagogique (guide d'animation, support ...), par exemple l'entreprise elle-même. Elle peut avoir lieu dans l'entreprise ou à l'extérieur des locaux de celle-ci. Le formateur qui anime ce type de formation est généralement un salarié de l'entreprise, mais peut-être aussi ponctuellement.

- Un formateur salarié (l'entreprise conclut alors un contrat à durée déterminée avec le formateur) ;
- Un formateur indépendant (l'entreprise conclut un contrat de prestation de service avec ce dernier) ;

La formation intra-entreprise, regroupe des stagiaires d'une même entreprise ou d'une même administration. Ces stagiaires n'ont pas forcément des relations de travail quotidiennes entre eux et n'appartiennent pas tous à la même équipe ;

La formation inter-entreprises, formation regroupant des stagiaires d'entreprise ou administrations différentes ;

-La formation à distance : ce sont des actions de formations organisées à travers les technologies de l'information et de la communication. Les stagiaires peuvent assister à des séminaires, colloques et autres actions de formations grâce au dispositif du réseau international (INTERNET). On parle généralement du e-Learning. (**Http// : www.memoireonline.com**)

7-5 Les étapes de la formation :

-L'évolution des besoins de formation : une évolution des besoins de formation est conduite afin de déterminer quels employés ont besoins de formation et quel doit être le contenu de formation (Arthur, Bennet, Edens et Bell, 2003). Il arrive souvent que le budget soit gaspillé parce que le contenu ne correspond pas aux besoins des

personnes envoyées en formation. L'évaluation des besoins a justement pour l'objectif de vérifier la pertinence des formations proposées et permet ainsi d'optimiser l'action de formation et son adéquation à des besoins réels.

Selon Goldestein (1993), l'évaluation des besoins de formation devrait se focaliser sur trois niveaux : l'organisation, le poste et la personne. Le niveau organisationnel concerne les objectifs de l'organisation et sa performance recherché au niveau de poste et son analyse, on s'intéressera à la nature des différentes tâches que chaque poste implique. Le niveau individuel concerne la façon dont un candidat ou un employé en poste est capable d'accomplir les tâches associées à son poste. **(pector, 2011)**

- définition des besoins de la formation : une des étapes les plus importantes dans le développement d'un programme de formation est de fixer les objectifs. Il est en effet difficile de concevoir un programme de formation efficient si les objectifs ne sont pas clairement définis.

Une partie de cette étape consiste donc à définir les critères de réussite d'une formation. Les objectifs de la formation sont basés sur les critères de réussite d'une formation.

- conception de la formation : la plupart des formations organisationnelles sont conduites dans l'espoir que les employés appliqueront ce qu'ils ont appris sur le lieu de travail. Ceci est appelé le transfert. Le transfert est influencé par un nombre de facteurs issus de l'environnement de travail mais aussi liés à la formation elle-même. Les différences entre les stagiaires sont également un facteur important.

- la mise en place et l'animation d'un programme de formation : même le meilleur programme de formation peut s'avérer inefficace, s'il n'est pas convenablement transmis. Dans la plupart des organisations, ce sont des experts qualifiés en formation qui dispensent le programme. Ils peuvent être spécialistes ou non du contenu de la formation ou de sa conception. Le contenu relève de la responsabilité des experts en la matière, qui connaissent les thèmes dont la formation devra traiter. Les psychologues et du travail et des spécialistes d'autres domaines sont experts quant à la conception du programme. L'animation de ces programmes de

formation n'incombe pas spécifiquement aux psychologues du travail ; c'est pourquoi nous poursuivrons avec le prochain sujet : l'évaluation de la formation.

- l'évaluation d'un programme de formation : Pour autant que des psychologues du travail soient concernés, un programme de formation n'est pas terminé tant que son efficacité n'a pas été évaluée. L'évaluation cherche à vérifier si le programme a eu les effets attendus. Ceci est important parce que de nombreux programmes de formation s'avèrent inefficaces. Par exemple, Morrow, Jarret et Rupinski (1997) ont évalué l'utilité de 18 programmes de formation d'une organisation et ont découvert que cinq d'entre eux avaient eu des effets néfastes en matière d'amélioration des compétences au travail. Les principes d'un plan de recherche sont largement impliqués dans la conception de l'évaluation. Il y a peu de différence entre la conduite d'une étude visant à évaluer un programme de formation et celle d'une étude visant à déterminer les effets d'une intervention au sein d'une organisation. **(Spector, 2011)**

Résumé de chapitre :

Dans ce chapitre nous avons exploré les déterminants organisationnels avec ces principales dimensions qui constituent d'une multiplicité de facteurs internes qui aide à assurer le bon fonctionnement et d'être en complaisance avec celui qui travaille. Les principales dimensions abordées sont ; la structure organisationnelle selon la théorie de Mintzberg comprend la spécialisation des tâches, la division de travail, la formalisation, la centralisation et la décentralisation. Et selon la théorie de contingence met l'accent sur l'importance d'adaptation de la structure organisationnelle aux différentes auxquelles l'entreprise est soumise. Revenant à la culture organisationnelle qui constitue de normes, de croyances, valeurs... Selon la théorie l'idéalisme culturel met l'accent sur ce qui est partagé entre les membres d'une organisation, selon cette théorie la culture intervient la manière d'agir des individus au sein de l'organisation. Ensuite la politique organisationnelle qui fait référence au dynamique de pouvoir et d'influence au sein de l'entreprise. Cependant l'environnement organisationnel se compose de différents niveaux ; le macro environnement, le méso et le micro. Par ailleurs le leadership se compose de plusieurs théories notamment l'approche centrée sur les traits, l'approche axée sur le comportement, l'approche axée sur la situation. Enfin la formation comme une dernière dimension. Quant à elle formation vise à établir des liens et des articulations entre différents concepts comme ceux de relation, de changement, d'intention. Son objectif contribue à développer une théorie de la normativité.



Chapitre III : la perception du risque professionnel



Préambule :

La perception en psychologie est l'un des sujets d'intérêt des spécialistes des études psychologiques et de ceux qui s'intéresse à la psychologie cognitive, car la perception est l'une des processus clés les plus importantes qui aident à s'adapter au monde extérieures.

La perception est l'une des activités mentales par lequel mes êtres vivants interprètent et donnent un sens aux informations sensorielle qu'ils reçoivent de leur environnement.

Ce chapitre explore les déférant théories et étapes clé de la perception ; en mettant particulièrement l'accent sur la manière dont elle influence notre perception sur l'évaluation et la compréhension et la manière dont nous percevons les risques existant dans le milieu professionnel qui peut avoir un impact significatif sur la santé et la sécurité.

3-La perception**3-1La définition de la perception :**

Dans notre vie quotidienne la perception est un processus fondamental qui nous permet de comprendre et interagir avec le monde qui nous entoure est un phénomène conscient qui ne relie au monde par l'intermédiaire des sens.

La perception désigne l'ensemble des mécanismes physiologiques et psychologiques dans les fonctions générales et la prise d'information avec parfois son interprétation dans l'environnement au dans l'organisation lui-même (**lieury, 2011**).

3-2les théories de la perception**A- Perspectives gestaltistes :**

Les philosophes rationalistes avaient défendu la thèse de l'existence d'une prédisposition innée à ordonner les événements et les objets. Kant avançait notamment ; en réaction aux thèses empiristes, que c'est l'esprit qui impose sa propre conception de l'espace et du temps à l'information perçue par les sens, et non l'inverses L'école de la gestalt va rejeter à son tour la conception proposée par les psychologues empiristes du XIX^{ème} Solon laquelle notre perception du monde résulte des

sensations dont le cerveau est bombarde depuis la naissance et qu'il doit apprendre à agencer elle défendra au contraire l'idée selon laquelle ce seraient des lois innées qui présidant l'organisation de nos perception. Selon ce point de vue, la perception d'un objet ne dépend pas de ses éléments constitutifs, mais de ses configurations qui constitue le résultat d'interactions non conscientes opérées par le cerveau il ne résulterait, Selon le principe d'isomorphisme, tel que défini par les gestaltistes, une similitude entre la forme perçue et la forme des processus mentaux implique.

Selon l'école de la gestalt, la forme d'un objet, ou celle d'une mélodie, n'est donc pas le résultat de la somme de ses composantes, mais de la relation existante entre elles et par laquelle elles s'organisent pour émerger en tant que figure. Comme l'affirment les gestaltistes, le tout est différent de la somme des parties.

Nous y reviendrons lorsque nous aborderons la manière dont s'organisent nos perceptions. (Goderroid, 2011).

B- La perspective « écologique » :

Le psychologue britannique Gibson (1966,1979) s'inscrit dans la perspective gestaltiste en ce sens que, pour lui également, la fonction perceptive consiste en une prise d'information organisée. Il refuse toutefois l'idée de l'existence d'une organisation préalable de l'esprit sa conception est plutôt celle d'un organisme plonge dans un flux optique ambiant génère par la lumière, telle qu'elle structurée et reflétée par la forme et la texture des objets. Pour Gibson, toute information nécessaire percevoir les objets de notre environnement est donc présente dans celui –ci, et c'est le, sujet actif qui va la prélever afin d'en détecter les invariants en correspondance la structure objective. La perception se développe dès lors par enrichissement progressif, en fonction de la maturation de système sensoriel. Ainsi par exemple l'enfant va être amené à reconnaître sa mère en captent l'information en Provence des traits et des expressions de visage qui se présente sous différents angles et a des distance variées, Selon les moments.

Notre environnement est perceptible par les surfaces que le délimitent. Ces surfaces ont une texture, comme celles du sol par exemple qui est constituée de cailloux, de grains de terre ou de sable ou de pavés, dont le dentiste a tendance à être invariable.

Selon Gibson, c'est toute fois gradient de texture et non l'apparence des éléments qui est à la base de notre perception de la profondeur du plan d'un sol. Gibson introduit également la notion d'affordance, Selon laquelle le sens des objets est continue dans l'objet lui-même. Ce n'est pas l'objet en tant que est perçu mais plutôt ce qu'il permet de faire ou ce à quoi il peut servir .ainsi, le sol est perçu comme « maréchale », l'eau comme « negeable », et la chaise comme étant « esseyable ».

Cette approche est qualifiée d'écologique par le fait que, Solon elle, l'organisation perceptive existe déjà dans l'environnement et doit être considéré par rapport aux capacités d'adaptation de l'individu qui perçoit. **(Goderroid, 2011)**

C- Perspectives cognitives :

Pour les cognitivistes, le rôle de système cognitif consiste en la recherche d'une cohérence dans l'environnement qui s'appuie d'aborde sur l'identification et la reconnaissances des objets, des personnes et des situation, en ce sens la perception constitue pour eux la première étape dans le traitement de l'information consistant à élaborer la signification à attribuer aux sensations, qui repose sur la réalisation d'un ensemble d'opérations effectuer à partir des signaux en provenance des déférents modalités sensorielles.

Selon norman et bobrow (1975), le traitement de l'information sensorielle dépend de deux types de processus opposes, mais qui peuvent toutefois fonctionner de façon complémentaire. L'un s'appuie sur l'analyse des caractéristiques physiques des objets pour déboucher sur leurs reconnaissances, alors que l'autre interprète les caractéristiques des objets à partir de l'expérience antérieure du sujet.

Le traitement dirige par les données consiste en un traitement de « haut en bas ».qui dépend de processus ascendants, par laquelle nous percevons les objets à partir de l'identification de leurs attributs élémentaires que nous cherchons alors à intégrer ,si l'on me présent un bout de corde brune, je vais tout d'abord percevoir sa couleur brune, sa texture et sa forme cylindrique, et c'est par l'intégration des donnees ainsi recueillies que va s'effectuer l'identification de l'objet comme étant une corde brune. C'est le point de vue adopte notamment par les empiristes il suppose une intégration par le cerveau des donnees rn Provenances des récepteurs.

Le traitement dirigé par les connaissances, lui s'effectue de « haut en bas ».il s'appuie sur des processus descendants par laquelle la perception d'une situation découle de nos connaissances.de nos croyances et de nos attentes. Ainsi, in objet de la forme cylindrique de la couleur brune, aura plus de chance d'être perçu comme étant un serpent si nous somme en forêt, que si nous sommes confortablement assis dans notre salon il s'agit là du type de traitement tel qu'il est envisagé à la fois par les perspectives gestaltiste et inferentielle, mais surtout par les cognitivistes Solon lesquels l'organisation et l'interprétation des sensations s'effectue dans le cerveau des connaissances qui sont y stockées.

Neisser (1976) va tenter d'articuler les deux approches en proposant la théorie du cycle perceptif Solon laquelle la reconnaissance d'un objet s'effectue la suite d'un traitement de l'information, oriente vers une recherche de signification. Une telle démarche s'appuierait au départ sur l'expérience antérieure du sujet, lui ayant permes la construction de schémas d'objets, de visage ou de situations.la perception s'inscrirait ainsi dans un cycle Solon lequel non schémas dirigent l'exploration de l'objet, afin d'en extraire les informations pertinentes quia leur tour, modifications les schémas et entraînent la réorientation éventuelle de l'exploration.

Pour les cognitivistes, les perspectives dont il a été question jusqu'ici, même si elles permettent l'explication d'un certain nombre de phénomènes, ne rendant pas vraiment compte de la manière dont s'effectue le traitement de l'information sensorielle, ni ce qui nous permet de les distinguer entre elles lorsqu'elles sont relativement semblables.

Solon eux, la reconnaissance des formes implique un traitement de l'information réalisé en trois.la première de celles-ci c'est l'étape sensorielle au cours de lequel s'effectue l'analyse des caractéristiques des signaux générés par la stimulation des récepteurs.

La Deuxième étape constitue l'étape de la structuration qui consiste dans le regroupement des informations qui se rapportant un même matériel, de façon à les distinguer de celles émanent d'un autre matériel ou de fond. L'étape de traitement cognitif, enfin est celle au cours de lesquelles les informations qui viennent d'être structurées sont traitées et interprétées dans la mémoire de travail, à la lumière des

connaissances qui y ont été rappellent, en provenance de la mémoire à long terme (Bonnet, 1999) (**Goderroid, 2011**)

3-3les types de la perception :

La perception est un processus complexe qui nous permet d'évoluer avec ce qui nous entoure. Elle est divisée en cinq sens :

- La vue ou perception visuelle : Capacité à interpréter l'information que la lumière du spectre visible transmet à nos yeux
- L'Ouïe ou perception auditive : Capacité à recevoir et interpréter l'information qui arrive à nos oreilles grâce aux ondes de la fréquence audible transmissent par l'air ou un autre moyen (son). La zone du cerveau chargée des stades basiques de la perception auditive est celle du lobe temporel.
- Le Toucher, perception tactile, somesthésique ou haptique: Capacité à interpréter une information de pression et de vibration reçue sur notre peau. La zone du cerveau chargée des stades basiques de la perception haptique est celle du lobe pariétal.
- L'odorat ou la perception olfactive : Capacité à interpréter l'information des substances chimiques dissoutes dans l'air (odeur). Les zones du cerveau chargées des stades basiques de la perception olfactive sont le bulbe olfactif.
- Le goût ou perception gustative : Capacité à interpréter l'information des substances chimiques dissoutes dans la salive (saveur). Les zones du cerveau chargées des stades basiques de la perception gustative sont les zones gustatives primaires G1 (Circonvolution post-central inférieur, lobe pariétal ventral, insula antérieur, opercule fronto-pariétal médial)

<https://www.cognifit.com/fr/perception>.

3-4 Les étapes de la perception :

La perception n'est pas un processus unitaire, mené à bien de manière spontanée. En effet, il faut passer par plusieurs étapes pour avoir une bonne perception des stimuli. Par exemple, pour percevoir une information visuelle, il ne faut pas juste que la lumière qui reflète l'objet stimule les cellules réceptrices de notre rétine et envoie cette information aux zones visuelles du cerveau (bien que ce soit nécessaire). Étant donné que la perception est un processus actif, nous devons sélectionner, organiser et interpréter ladite information :

- **Sélection** : La quantité de stimuli auxquels nous sommes exposés chaque jour dépasse notre capacité. C'est la raison pour laquelle nous devons filtrer et choisir quelle information nous devons percevoir. Cette sélection est menée à bien grâce à notre attention, expériences, besoins et préférences.
- **Organisation** : Une fois que nous savons ce que nous devons percevoir, nous essayons de regrouper les stimuli pour qu'il soit plus facile de leur donner un sens. Il existe une synergie autour de la perception, étant donné que la perception d'un ensemble ne peut pas être réduite aux caractéristiques des stimuli séparés. Selon les Lois de la Gestalt, l'organisation des stimuli n'est pas faite de manière tumultueuse, en effet, nous devons suivre des critères concrets.
- **Interprétation** : Une fois que les stimuli sélectionnés sont organisés, nous leur donnons un sens, ce qui complète la perception de ces derniers. Une fois de plus, l'interprétation des stimuli est faite en fonction de l'expérience et des attentes de la personne. <https://www.cognifit.com/fr/perception>.

3-5-les processus mentaux liés à la perception :**3-5-1la mémoire :**

La mémoire est l'ensemble des mécanismes psychologiques (et neurobiologiques) qui permettent le stockage et la récupération des informations. la mémoire n'est évidemment pas indépendante d'autres processus de codage et d'élaboration qui précèdent le stockage, du langage ou de l'intelligence pour certains domaines **(Ghiglione et Richard ; 2003)**.

La mémoire est la fonction qui nous permet d'intégrer, conserver et restituer des informations pour interagir avec notre environnement. Elle rassemble les savoir-faire, les connaissances, les souvenirs. Elle est indispensable à la réflexion et à la projection de chacun dans le futur. Elle fournit la base de notre identité.

Cinq systèmes interconnectés :

La mémoire se compose de cinq systèmes interconnectés, impliquant des réseaux neuronaux distincts :

- La mémoire de travail (à court terme) est au cœur du réseau.
- La mémoire sémantique et la mémoire épisodique sont deux systèmes de représentation consciente à long terme.
- La mémoire procédurale permet des automatismes inconscients.
- La mémoire perceptive est liée aux différentes modalités sensorielles.

A-La mémoire de travail :

La mémoire de travail (ou mémoire à court terme) est la mémoire du présent. Elle permet de manipuler et de retenir des informations pendant la réalisation d'une tâche ou d'une activité.

Cette mémoire est sollicitée en permanence : c'est elle qui permet par exemple de retenir un numéro de téléphone le temps de le noter, ou de retenir le début d'une phrase le temps de la terminer. Elle utilise une boucle phonologique (répétition

mentale), qui retient les informations entendues, et/ou un calepin visuospatial, qui conserve les images mentales.

Elle fonctionne comme une mémoire tampon : les informations qu'elles véhiculent peuvent être rapidement effacées, ou stockées dans la mémoire à long terme par le biais d'interactions spécifiques entre le système de mémoire de travail et la mémoire à long terme.

B- La mémoire sémantique :

La mémoire sémantique est celle du langage et des connaissances sur le monde et sur soi, sans référence aux conditions d'acquisition de ces informations. Elle se construit et se réorganise tout au long de notre vie, avec l'apprentissage et la mémorisation de concepts génériques (sens des mots, savoir sur les objets), et de concepts individuels (savoir sur les lieux, les personnes...).

C- La mémoire épisodique :

La mémoire épisodique est celle des moments personnellement vécus (événements autobiographiques), celle qui nous permet de nous situer dans le temps et l'espace et, ainsi, de se projeter dans le futur. En effet, raconter un souvenir de ses dernières vacances ou se projeter dans les prochaines font appel aux mêmes circuits cérébraux.

La mémoire épisodique se constitue entre les âges de 3 et 5 ans. Elle est étroitement imbriquée avec la mémoire sémantique. Progressivement, les détails précis de ces souvenirs se perdent tandis que les traits communs à différents événements vécus favorisent leur amalgame et deviennent progressivement des connaissances tirées de leur contexte. Ainsi, la plupart des souvenirs épisodiques se transforment, à terme, en connaissances générales.

La mémoire procédurale :

La mémoire procédurale est la mémoire des automatismes. Elle permet de conduire, de marcher, de faire du vélo ou jouer de la musique sans avoir à réapprendre à chaque fois. Cette mémoire est particulièrement sollicitée chez les artistes ou les sportifs pour acquérir des procédures parfaites et atteindre l'excellence. Ces processus sont effectués de façon implicite, c'est-à-dire inconsciente : la personne ne peut pas

vraiment expliquer comment elle procède, pourquoi elle tient en équilibre sur ses skis ou descend sans tomber. Les mouvements se font sans contrôle conscient et les circuits neuronaux sont automatisés.

La constitution de la mémoire procédurale est progressive et parfois complexe, selon le type d'apprentissage auquel la personne est exposée. Elle se consolide progressivement, tout en oubliant les traces relatives au contexte d'apprentissage (lieu, enseignant...).

D- La mémoire perceptive :

La mémoire perceptive s'appuie sur nos sens et fonctionne la plupart du temps à l'insu de l'individu. Elle permet de retenir des images ou des bruits sans s'en rendre compte. C'est elle qui permet à une personne de rentrer chez elle par habitude, grâce à des repères visuels. Cette mémoire permet de se souvenir des visages, des voix, des lieux.

Avec la mémoire procédurale, la mémoire perceptive offre à l'humain une capacité d'économie cognitive, qui lui permet de se livrer à des pensées ou des activités spécifiques tout en réalisant des activités devenues routinières.

<https://www.inserm.fr/dossier/memoire/>

3-5-2L'attention :

D'une façon générale, l'attention est la capacité de maintenir son activité sur une tâche donnée pendant une assez longue durée.

Pour les spécialistes (Boujon et Quaitreau, 1997), il existe plusieurs formes d'attention dont les principales sont l'attention soutenue (ou maintenue), l'attention sélective (ou focalise) enfin l'attention devise. (lieury ,2017).

A-L 'attention sélective ou focalisée :

A chaque instant, un nombre plus ou moins important d'informations de notre environnement se présente à nos systèmes sensoriels (sons, odeurs...). Or il est impossible de traiter en détail toutes ces informations simultanément. Elles entrent donc en compétition. L'attention sélective, ou attention focalisée, sélectionne, parmi toutes ces informations, celles à traiter prioritairement, en fonction de leur pertinence

pour l'action ou par rapport à nos attentes. L'attention sélective permet alors de se focaliser sur un élément particulier en se coupant mentalement des autres éléments non pertinents, sans qu'il soit nécessaire pour autant de s'isoler physiquement. Elle est donc indispensable à l'action et au fonctionnement cognitif en général. C'est elle qui permet, par exemple, à notre système visuel, non plus seulement de traiter et d'analyser de façon automatique un objet d'une scène visuelle, mais également de le percevoir consciemment. L'attention sélective se manifeste alors physiquement par une orientation du regard, voire de la tête et du tronc, vers l'information pertinente.

Avoir une bonne attention sélective implique de savoir inhiber les informations inutiles, en résistant aux interférences qu'elles peuvent produire. Chez les personnes souffrant de distractibilité excessive, l'attention est trop facilement attirée par des éléments de l'environnement non pertinents. Elles doivent donc essayer de réduire le nombre de stimulations environnementales en s'aménageant un environnement spécifique (par exemple, sur le plan auditif, être dans un environnement calme pour réduire les stimulations auditives). Les exercices où il s'agit de trouver un élément cible ou intrus parmi d'autres éléments distracteurs permettent d'évaluer cette forme d'attention. Sur le plan de l'évolution, le développement de l'attention auditive serait beaucoup plus précoce que celui de l'attention visuelle, car il commencerait déjà au cours de la vie intra-utérine d'un individu.

B- L'attention divisée ou partagée :

La capacité à diviser son attention, c'est-à-dire à partager son attention entre plusieurs activités, est essentielle à la réalisation simultanée de plusieurs tâches. Cela nécessite de répartir logiquement ses ressources attentionnelles en fonction des exigences de chaque activité.

Des situations routinières de double tâche, telles que conduire sur un trajet familier tout en tenant une conversation, requièrent peu de ressources attentionnelles. Il en est de même lorsqu'il s'agit d'activités pour lesquelles on a un grand niveau d'expertise. En revanche, face à des situations non routinières (ou activités pour lesquelles on a un faible niveau d'expertise), telle que conduire et tenir une conversation avec son passager alors que l'on se trouve dans une ville nouvelle et que l'on cherche à se rendre en un lieu précis, l'allocation de ressources attentionnelles est

supérieure et plus délicate à planifier et à mettre en place. De la même manière, plus le nombre d'informations sur lesquelles l'attention doit porter simultanément est grand, plus important sera le besoin en ressources attentionnelles.

C- L'attention soutenue, la vigilance :

L'attention soutenue intervient lorsque nous devons maintenir notre attention sur une longue durée et de façon continue. Elle est donc particulièrement impliquée dans les activités où il y a un flux continu, rapide et important d'informations à traiter, telles que la conduite automobile, qui nécessite un traitement actif de la part de l'individu. Elle est pour cela différente de la vigilance, qui n'implique pas de traitement actif continu de la part du sujet mais correspond à un état de maintien de l'attention à un niveau suffisant pour être capable de réagir à de rares événements, qui peuvent survenir de façon imprévisible au cours d'une activité monotone de longue durée. Ainsi, la pêche, par exemple, nécessite de la vigilance, puisque le pêcheur doit réagir de façon adéquate dès que le poisson mord à l'hameçon.

<https://www.scientificbraintrainingpro.fr/fonctions-cognitives/attention> .

5-3-3L'intelligence :

L'intelligence se réfère aux habiletés cognitives et aux connaissances nécessaires pour apprendre, résoudre des problèmes et atteindre des objectifs valorisés par un individu ou une culture. (Gardner, 1983).

https://www.psychanalyse.com/pdf/enfant_precoce_Intelligences_multiples_diaporama.pdf

Selon Howard Gardner l'intelligence est une « capacité ou un ensemble d'aptitudes qui permet à une personne de résoudre des problèmes ou de concevoir un produit qui sont importants dans un certain contexte culturel ».

Pour lui il existe huit types de l'intelligence qui sont :

A- L'intelligence linguistique :

L'intelligence linguistique est définie par Howard Gardner comme la « capacité à utiliser et à comprendre les mots et les nuances de sens ». Elle est appliquée en écriture, en édition et en traduction en particulier.

L'intelligence linguistique consiste à utiliser le langage pour comprendre les autres et pour exprimer ce que l'on pense elle permet l'utilisation de la langue maternelle, mais aussi les autres langues.

B- l'intelligence intra-personnelle :

L'intelligence intra personnelle permet de se former une représentation de soi précise et fidèle de l'utiliser efficacement dans la vie elle sollicite plus le champ des représentations et des images que celui de langage.

L'intelligence intra personnelle est en rapport avec la sensibilité d'une personne à ces propres potentialités et ses limites, ses propres émotions. C'est la capacité de comprendre soi-même.

C- L'intelligence naturaliste :

Dix ans après publication de son premier ouvrage sur les intelligences multiples Garden ajoute une nouvelle intelligence à son modèle, l'intelligence naturaliste. « L'intelligence naturaliste, qui permet de classer les objets, et de les différencier en catégories ».

D- L'intelligence spatiale :

L'intelligence spatiale est la « capacité de trouver son chemin dans un environnement donné et d'établir des relations entre les objets dans l'espace ».

E- L'intelligence musicale :

L'intelligence musicale constitue l'aptitude à percevoir et créer des rythmes et mélodies, de reconnaître des modèles musicaux, de les interpréter et d'en créer. Cette intelligence engage des processus actifs et passifs : jouer d'un instrument, chanter ou composer (actif) mais également apprécier la musique écoutée (passif). Cette intelligence est développée et nécessaire chez les musiciens et compositeurs.

F- Intelligence logico-mathématique :

L'intelligence logico-mathématique permet de résoudre des problèmes abstraits de nature logique ou mathématique. C'est la capacité de manipuler les nombres et de résoudre des problèmes logiques. Gardner souligne que les « mathématiques ne font

pas appel seulement à la logique mais également à la capacité de manipuler de longues chaînes de relations logiques exprimées sous des formes symboliques ». Les personnes qui ont une intelligence logico-mathématique développée possèdent la capacité de calculer, de mesurer, de faire preuve de logique et de résoudre des problèmes mathématiques et scientifiques. Elles analysent les causes et les conséquences d'un phénomène ou d'une action. Elles peuvent catégoriser et ordonner les objets.

G- Intelligence corporelle-kinesthésique :

L'intelligence corporelle-kinesthésique est la capacité d'utiliser le contrôle fin des mouvements du corps dans les activités comme le sport et les danses. Elle permet aussi d'utiliser son corps pour exprimer une idée ou un sentiment ou réaliser une activité physique donnée.

H- Intelligence existentielle (ou spirituelle) :

L'intelligence existentielle, ou intelligence spirituelle, chez Howard Gardner, se définit par l'aptitude à se questionner sur le sens et l'origine des choses. C'est la capacité à penser nos origines et notre destinée. Cette intelligence spirituelle, existentielle ou morale est encore définie comme l'aptitude à se situer par rapport aux limites cosmiques (l'infiniment grand et l'infiniment petit) ou à édicter des règles ou des comportements en rapport aux domaines de la vie. Howard Gardner qualifie l'intelligence existentielle de « huitième et demi » dans son modèle. Elle n'est pas une intelligence à part entière.

<https://www.cipe.fr/wp-content/uploads/2020/07/PE-05-Les-intelligences-multiples-Howard-Gardner.pdf>.

3-5-4Le raisonnement :

Le raisonnement est un processus par lequel les individus cherchent à se comprendre les implications d'un ensemble d'informations (lemaire, 2006).il s'agit là en autres termes une d'une activité mentale par laquelle on tente de dégager une conclusion ou d'élaborer une règle, à partir de différents aspects de notre expérience passée et de nos connaissances.

Le raisonnement est présent dans tous les aspects de notre vie, qu'il s'agisse de l'organisation de nos perceptions ou de la généralisation des concepts, de la manière de s'y prendre pour quémander un service à un proche, de résoudre un problème de mathématique ou encore de répondre à un questionnaire à choix multiple, etc...

On distingue principalement deux types de raisonnement : le raisonnement déductif qui consiste à dériver une conclusion à partir d'informations, et le raisonnement inductif qui consiste à inférer

Une règle ou des propositions générales à partir d'observations particulier.

3-5-5 Les émotions :

Les émotions sont les réactions psychologiques, physiologiques et physiques, vives et passagères, expriment un sentiment par rapport à une chose, une personne, un événement et créant un état propice à l'action.

A- Les types d'émotions :

Chacun ressent une gamme d'émotions, les chercheurs sont cependant partagés sur leurs natures, leurs classifications, leurs nombres et leurs critères. Certaines philosophes et psychologues dits « évolutionnistes » suggèrent l'existence de six émotions primaires : la joie, la peur, la colère, la tristesse, le dégoût et la surprise. Par opposition aux émotions de base, on distingue les émotions secondaires, façonnées par l'évolution cognitive ; envie)

3-5-6 La motivation :

La motivation fait référence aux forces qui influencent l'orientation, l'intensité et la résistance de comportement volontaire d'une personne. Autrement dit, la motivation est une certaine énergie (intensité) investie volontairement et de façon durable (persistance) par un individu et dirigée vers un but (orientation) dont l'atteinte lui procure satisfaction (gratification).

Les deux formes de motivation :**A-La motivation intrinsèque :**

Fait référence aux facteurs internes qui vous motivent à réaliser quelque chose. Elle permet aux gens de s'auto-motiver en fonction de motifs et d'objectifs internes comme l'amélioration de soi ou l'apprentissage d'une nouvelle compétence.

B-La motivation extrinsèque :

La motivation extrinsèque comprend les facteurs externes qui vous motivent à réaliser quelque chose. Les facteurs de motivation positifs, tels que les éloges ou les récompenses externes. La peur et la pression sociale sont des facteurs de motivation extrinsèques négatifs, <https://mentorshow.com/blog/types-de-motivation>

3-5-7L'apprentissages :

En psychologie, l'apprentissage est vu comme un processus complexe de modification durable des comportements ou des activités psychologiques, suite à des expériences variées. Il incorpore des éléments comme la motivation et l'interaction sociale. Les principales théories comprennent le béhaviorisme, qui se concentre sur l'acquisition et la modification des comportements, et les théories sociocognitives, qui mettent l'accent sur l'apprentissage par imitation et la confiance en ses propres capacités. Ces approches soulignent les différentes manières dont nous apprenons et adaptons notre comportement.

Legendre (1993) définit l'apprentissage comme un « Acte de perception, d'interaction et d'intégration d'un objet par un sujet. Acquisition des connaissances et développement d'habiletés, d'attitudes et de valeurs qui s'ajoutent à la structure cognitive d'une personne. Processus qui permet l'évolution de la synthèse des savoirs, des habiletés, des attitudes et des valeurs d'une personne ».

<https://www.profinnovant.com/definition-de-lapprentissage/>

3-6 La perception des risques professionnels**3-7 Définitions de la perception de risque professionnel :**

dans la conception psychosociale cognitive, la perception des risques définie comme l'appréhension d'un vaste ensemble de critères plus ou moins subjectifs à l'origine du jugement du caractère risque d'un certain nombre d'activités, technologies ou situation, étudier la perception des risques signifie à examiner les opinions que les individus expriment lorsqu'ils doivent, de diverses manières, estimer de l'activité, substance, technologies, ou situations plus ou moins risquées (Slovic, 1987 ; 2000).

La perception de risque défini comme l'évaluation subjective par une personne de la probabilité qu'un événement spécifique se produise et de la façon dont elle se sent concernée par ses conséquences.

3-8 Les biais dans la perception du risque comme une source de fiabilité :

Les biais cognitifs, distorsions inconscientes de perception de la réalité, sont lourds de conséquences pour la sécurité au travail, et ces biais sont souvent présents dans le fonctionnement des entreprises : cela peut donner lieu à des situations dangereuses et engendrer des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

La sécurité est un des domaines où l'erreur humaine peut s'avérer désastreuse et l'intérêt s'est porté sur les biais cognitifs pour en limiter l'impact négatif et réduire ces erreurs qui peuvent causer des dégâts conséquents.

Les « erreurs humaines » résultant de ces biais cognitifs sont souvent révélées lors des expertises des accidents, ce qui confirme la nécessité d'une meilleure prise en compte des aspects comportementaux, en développant et en améliorant la perception des risques professionnels des travailleurs et de leur hiérarchie, leur sensibilisation, leur responsabilisation et leur implication lors des observations et des feedbacks.

Ces biais permettent de se créer une carte mentale souvent à l'origine des erreurs humaines

Un biais cognitif est un mécanisme interne qui s'écarte de la pensée rationnelle ou logique, qui va alerter le jugement et donner lieu à une prise de décision fautive.

Plusieurs biais cognitifs peuvent influencer la perception, telle que le biais de supériorité d'optimisme, d'invulnérabilité ou l'illusion de contrôle, qui peuvent mettre les gens dans des situations de prise de risque car ces illusions positives vont donner la sensation aux gens qu'ils ne seront pas aussi vulnérables ou exposés aux conséquences négatives, ils vont aussi sous-estimer les dangers ce qui va influencer leur prise de décision

A-Les biais de supériorité ou la sur-confiance :

de nombreux travaux montrent que lorsqu'ils se comparent à l'individu moyen, la plupart des gens s'estiment supérieurs (Hoorens, 1995; Klein, 1996 ; Klien et Kunda, 1993). Le biais de supériorité peut être un biais subtil d'autre biais plus explicite, par exemple, le sentiment d'un meilleur pouvoir de contrôle sur les événements et le sentiment d'invulnérabilité. Une telle idée est déjà présente dans l'hypothèse d'attribution défensive ou auto protectrice (Walster, 1966); l'observateur comme la plupart des gens, pense qu'il est plus habile que les victimes de l'accident, et que dans pareille situation, il adopterait une conduite plus efficace. Une confirmation de ce biais de supériorité est apportée par un grand nombre de recherches réalisées dans le domaine de la circulation routière. Notamment, on montre qu'un grand nombre de conducteurs (75 à 90) s'estiment plus sûrs et plus habiles que les conducteurs moyens (Svenson, 1981 ; Svenson, Fischhoff et MacGregor, (1985). Une telle illusion semble d'avantage liée à une stratégie de dénigrement d'autrui ou de comparaison à une personne moins capable que soi (Stanier et Lewis, 1991). C'est ce biais qui a été trouvé dans les études réalisées dans divers pays (1991).

Les personnes qui entretiennent une telle illusion tendent à penser que les accidents sont dus à une action ou à des dispositions des victimes ou de ceux qui sont impliqués, et dont font les explications internes. Dejoy (1989). Montre par exemple, que les conducteurs qui imputent davantage les accidents aux facteurs humains sont également ceux qui se considèrent plus compétents que les autres. Les travaux qui mettent en rapport le lieu de contrôle et les explications naïves nous confirment également que les individus qui croient avoir un pouvoir de contrôle personnel sur les événements (l'individu interne, sont plus disposés à fournir des explications internes pour les accidents, y compris quand ils en sont eux-mêmes victimes (Kouabenan, 1999). Le biais

de supériorité semble varier avec le sexe, l'âge et l'expérience. Il paraît plus présent chez les hommes que les femmes (McKenna et al. 1991), s'installe progressivement avec l'âge et l'expérience. Pour se fixer définitivement au but de quelque année d'expérience.

Les biais de supériorité peut être considéré non seulement comme un variable médiatrice permettant d'expliquer les accidents, mais aussi comme un variable intermédiaire entre l'évaluation de ses propres capacités, l'exposition personnelle aux risques et aux accidents, la prise de risque et l'attitude vis-à-vis de la prévention. Notons également que le biais de supériorité tend à induire fallacieusement chez les gens qui ont une telle croyance, l'idée qu'ils sont moins exposés aux risques que les autres ou qu'ils ont un meilleur contrôle sur les risques qu'eux (optimisme irréaliste, illusion de contrôle), donc qu'ils sont invulnérables (illusion d'invulnérabilité). Dans les pages qui suivent, nous décrivons ces autres biais et montrons leur impact sur la perception des risques et l'explication naïve des accidents et leur prévention. **(Beraud et Lemoine ; 2012).**

B-Les biais d'optimisme et illusion de contrôle :

Le biais de supériorité ou la tendance à la surestimation de ses capacités peut donner au conducteur un certain sentiment de sécurité qui pourrait laisser croire qu'il contrôle toutes les situations de conduite (Romer, 1988). Cette perception d'invulnérabilité ne sous-entend nullement qu'aucun risque n'existe ou que tout va bien. Seulement, les personnes entretenant une telle croyance considèrent non seulement comme les compétences, mais aussi entretiennent l'illusion qu'elles pourront contrôler les situations dangereuses ou éviter les événements fâcheux. De telles personnes ont considérées comme étant irréallement optimistes parce que l'expérience montre que leur croyance en leur pouvoir de contrôle qui fera qu'elles seront moins sujettes aux événements négatifs, mais davantage aux événements positifs qu'autrui mais et très souvent exagérée (Dejoy ; 1989 ; McKenna, 1993). On peut dire aussi qu'elles entretiennent une certaine illusion de contrôle dans la mesure où elles éprouvent un sentiment de contrôle personnel particulièrement déplacé parce que peu en rapport avec leur pouvoir effectif du contrôle sur des événements tout à fait aléatoires (Langer, 1975).

Une démonstration directe de l'influence de l'illusion de contrôle sur les explications naïves de l'accident est fournie par Parker et al. (1980). Les auteures font expliquer un incendie dévastateur par des victimes et des non victimes, et leur demandent d'évaluer la probabilité qu'elles présentent d'avoir subi des dommages par incendie dans le futur. Bien que les conséquences de cet incendie soient aléatoirement distribuées, au gré de la direction et de la vitesse du vent, de la position des moyens de secours, de la fluidité du trafic ou d'autres facteurs tout à fait imprévisibles, et bien que les victimes et non victimes ne diffèrent pas de la réalité dans les efforts qu'elles aient déployés durant l'incendie, ni par les caractéristiques de leurs maisons, les auteures trouvent que les non victimes (optimisme irréaliste) ; elles pensent avoir moins de chance d'incendie semblable en outre ; on observe que les personnes dont les maisons ont été détruites par le feu, en comparaison avec les personnes également exposées à l'incendie mais dont les maisons ont été épargnées, attribuent davantage leur infortune à la facilité avec laquelle les efforts qu'elles déployées soient comparables entre victimes et non victimes.

On le voit, selon la nature optimiste ou pessimiste des croyances qu'on a l'attitude, vis-à-vis des risques peut grandement varier. Il semble encore prématuré, à partir des données disponibles, de tirer des conclusions fermes, mais selon toute vraisemblance, on peut dire que les personnes optimistes tendront à se montrer moins prudentes et à prendre plus de risques que les autres. Ce d'autant plus que l'optimisme irréaliste et l'illusion de contrôle, conduisent tous les deux à un troisième biais qui est l'illusion d'invulnérabilité ; c'est-à-dire la tendance qu'ont les gens à se croire moins exposés que les autres aux accidents, aux maladies, aux crimes, aux revers, aux infortunes (Perloff, 1983). . **(Beraud et Lemoine ; 2012).**

C-L'illusion d'invulnérabilité :

L'illusion d'invulnérabilité renvoie au fait que certaines personnes se perçoivent comme moins exposées qu'autrui à la victimisation ou aux conséquences néfastes d'événements négatifs (Perloff, 1983). Parlant de la sécurité retirée, Oppé (1988) remarque que « dans la circulation nous sommes persuadés que quelqu'un mourra aujourd'hui à la suite d'un accident de voiture, mais nous sommes également persuadés

que ce ne sera probablement pas nous nous. Une telle illusion a certainement son origine dans le contrôle perçu, mais résulte également des expériences de la vie (Perloff, 1983 ; Slovic et al. 1981 ; Weinstein, 1987). Comme le not perloff(1983) , « les personnes qui n'ont connu des évènements malheureux de la vie telle qu'une maladie grave, des accident ou un crime tendent à ce percevoir comme exceptionnellement invulnérable, c'est-à-dire comme moins vulnérable que autrui .ainsi, le fait de travailler pendant plusieurs années sans accident ou de parcourir en voiture plusieurs kilomètres ,par fois en roulant vite, sans accident , peut faire penser à certaine exceptionnellement doués ou invulnérable(slovic et al.,1981).pour telle personnes, la présentation de nouvelles données statistiques sur les accidents ne fait au contraire que renforcer l'idée qu'elles ont bien une chance, ou en tout cas, une habilité supérieure à celles de ces autres personnes qui sont victime des accident , puisqu'elles ne figurent toujours pas parmi ce grand nombre d'accidentés dont on parleras la presse ou les statistiques. Ce type de biais liée a ce, nous les caractérisons « illusion de l'expérience » qui conduit souvent à la sous- estimation du danger perçu(kouabenan,1999).nous avons noté également que le fait qu'il y ait des rescapes dans un l'accident, parfois catastrophique, semble renforce chez certaine gens, l'idée qu'elles sont bel et bien invulnérables ou protégées ces expériences fallacieuses conduisent à surévaluer son sentiment de contrôle perçu et à entretenir une vision « magique »d'autoprotection ou d'invulnérabilité.

Les croyances et les valeurs culturelles peuvent d'ailleurs contribuer à une telles perception (kouabenan, 1998et al ; 1999 ; 2001). Il va sans dire que les personnes que se croient invulnérables sont conscientes des risques. Seulement, elles pensent qu'elles pensent qu'elles peuvent les gérer ou éviter les accidents. Elles se disent implicitement : « cela ne peut pas m'arriver a 'moi » une telle illusion semble cependant remise en cause par la victimisation (perloff, 1983 ; weinstein 1987 ; winkel dekers,1995).

La perception, mais aussi l'explication causale des accidents ,semblent influencées par ce type des biais .l'explication massive par les observateurs de l'infortune des victimes d'accidents par des facteurs interne ,peut être interprétée à partir d'une telle croyance(kouabena,1999).suivant la thèse défensive(Walster,1966 ;Shaver,1970),en attribuent l'accident a la victime, l'observateur essaie en même

temps de se persuader qu'elle est invulnérablement que lui-même, aura un meilleure contrôle de la situation. Perloff (1983) pense justement que l'illusion d'invulnérabilité a des déterminantes à la fois motivationnels et cognitive .notamment, il peut s'agir d'un biais agent défensif(sous forme d'un déni)que sert à réduire l'i anxiété de la personne qu'a jamais été victime d'un accident au d'un évènement malheureux .mais il peut s'agir aussi d'une façon d'exprimer son besoin de contrôle personnel en expliquant de la façon interne les accident, les personnes qui se pensent invulnérables ,veulent non seulement sa s'assurer, mais infirmer.(Beraud et Lemoine ;2012).

Résumé de chapitre :

Dans ce troisième, nous avons exploré le processus de la perception comme un aspect fondamental qui englobe à la fois des mécanismes psychologiques impliquant dans l'interprétation des stimuli extérieurs.

Plusieurs théories contribuent à imposer son opinion, telles que la perceptuelle de gestaltistes ; écologique et cognitive.

commençant par les gestaltistes qui soulignent que notre perception est façonnée par des principes innés qui gouvernent la manière dont nous organisons et interprétons les informations qui viennent du monde extérieur et que notre perception découle simplement de l'accumulation de sensations cette théorie affirme que notre perception est guidée par des lois innées ; contrairement les empiristes qui croient que notre perception est construite à partir des sensations que nous recevons dès la naissance et le cerveau doit apprendre à organiser ces sensations.

L'idée principale de l'approche écologique qui a été gouvernée par Gibson il affirme que notre perception immerge directement par les informations disponibles dans notre environnement, il souligne le rôle crucial de la lumière et de la texture des objets dans notre perception ainsi que le développement de la perception en fonction de la maturation de notre système sensoriel.

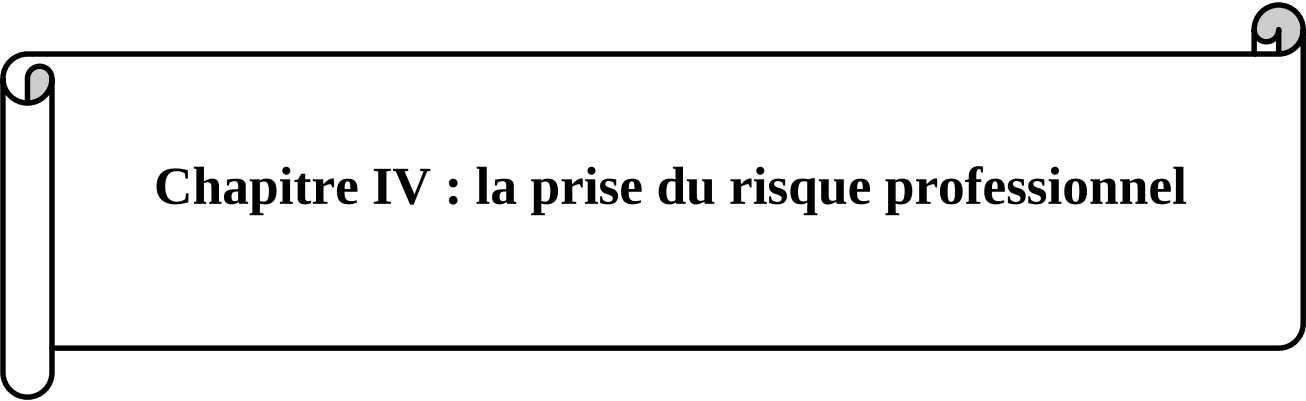
Mais les cognitivistes considèrent que la perception est la première étape dans le traitement de l'information, qui vise à donner le sens aux sensations. Il distingue deux processus opposés qui sont le traitement dirigé par les données qui vise à analyser les caractéristiques physiques des objets pour les reconnaître, et le traitement basé sur les expériences et les attentes selon eux, la reconnaissance des formes implique trois étapes : l'analyse sensorielle, la structuration des informations et le traitement cognitif.

La perception est divisée en cinq sens : la vue ; l'ouïe ; le toucher ; l'odorat et le goût.

Le processus de la perception ne se produit pas par hasard, mais il est soumis à la loi qui comprennent la sélection et l'organisation, l'interprétation qui se fait grâce à l'aide d'autres mécanismes comme la mémoire ; l'attention ; l'intelligence ; raisonnement ; émotions ; motivation ; apprentissage.

La présence de la perception ne se limite pas dans la vie quotidienne de l'individu, car le milieu professionnel aussi il s'oppose d'être plus vigilant et conscient sur les risques et les dangers qui peuvent affecter la santé.

Généralement cette perception est influencée par des biais qui laissent l'individu parfois à entraîner des jugements irrationnels, pouvant compromettre la sécurité au travail. Parmi ces biais on trouve là sur confiance au l'individu se montre compétant ; l'illusion de contrôle ou il croit qu'il est capable de gérer les situations dangereuses ; et l'illusion d'invulnérabilité ou il se considère moins exposé au risque.



Chapitre IV : la prise du risque professionnel

Préambule :

Ce chapitre il expose la prise de risque au travail ; commençant par la définition de la prise de risque, la notion de risque ; les types de risques ; les modèles explicatifs de la prise de risque, ainsi que les théories principales de la prise de décision.

4-La prise de risque professionnel**4-1la définition d la prise de risque professionnel :**

La prise de risque, quant à elle, peut se définir comme une décision impliquant un choix qui se caractérise par un certain degré d'incertitude quant aux probabilités d'échec ou de réussite.

Pour Timothy Irwin, économiste et chercheur, la prise de risque peut se définir comme un « comportement volontaire » dont les résultats sont « incertains » et comportent une « certaine probabilité de conséquences négatives » pour le sujet, mais qui est malgré tout mis en œuvre dans l'espoir d'obtenir un bénéfice en retour. Une autre définition communément acceptée est que « le risque est une décision impliquant un choix qui se caractérise par un certain degré d'incertitude quant aux possibilités d'échec ou de réussite. À chaque possibilité est associée une utilité, un bénéfice du risque ».

<https://www.ideal-investisseur.fr>

<https://www.cairn.info/troubles-de-la-personnalite-troubles-des-conduite>.

4-2notion de risque professionnel :

Un risque professionnel est un risque lié à l'exercice d'une activité ou d'un métier. Il peut se traduire par un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle ou par des risques psychosociaux. On le voit, la notion de risque professionnel couvre des réalités diverses qui impactent de différentes manières la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que l'efficacité de l'organisation. La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des actions, des dispositifs et des stratégies mises en œuvre ou déployées en vue de les maîtriser. Cette maîtrise passe par une fiabilisation accrue des installations et des équipements ainsi que par des actions visant à promouvoir ou à favoriser l'adoption de comportements plus sains ou plus sûrs. L'apport de la psychologie du travail à l'étude et à la prévention des risques

professionnels est d'autant plus important que les comportements humains sont souvent cités comme étant à l'origine des accidents.

Un risque professionnel est un événement dont l'occurrence met en danger des personnes dans le cadre de l'exercice de leur métier. Les événements qui conduisent à des risques professionnels sont souvent connus, mais ils sont incertains, surtout pour les effets conjugués, dont la combinaison peut aboutir à un très grand nombre de possibilités. La totalité des risques possibles ainsi rencontrés dans les établissements industriels, commerciaux, administratifs, dans les infrastructures routières, portuaires ... ou dans les moyens de transport et les chantiers, est bien difficile à établir tant les situations sont diverses ; il en est de même pour les mesures de prévention ou de maîtrise des dangers afférents, dont on doit établir des priorités dépendant de leur criticité.

La représentation traditionnelle du risque identifie les sources de dangers et les classe en fonction de leur fréquence et de leur gravité, permettant de calculer cette criticité : cette approche du risque professionnel, en plus de fournir des priorités d'action, est intéressante car elle met facilement en évidence les deux voies possibles de réduction du risque : agir sur sa probabilité d'occurrence (en la diminuant par des mesures de prévention) ou sur sa gravité (en mettant en place des systèmes de protection destinés à réduire les conséquences. Cette matrice à deux dimensions (probabilité x conséquences, c'est à dire présence à la fois d'un aléa et d'un enjeu) est utile mais insuffisante pour rendre compte de la complexité des interactions qui conduisent à des accidents de travail ou à une maladie professionnelle ; l'amplitude du temps concerné, l'aversion au risque sont aussi des éléments importants, car les conditions de production ne seront plus du tous les mêmes au-delà d'un certain horizon temporel, car on redoute certains phénomènes plus que d'autres

La notion de risque est donc associée au hasard qui génère des phénomènes non prévisibles de façon certaine a priori : dans le milieu professionnel, ces phénomènes dit aléatoires ou aléas proviennent de l'environnement (origine naturelle), de l'outil de production ou des opérateurs (origines anthropiques, techniques ou organisationnelles),

Le plus souvent d'un ensemble des Facteurs indépendant ou non Le risque est une notion anthropocentrée. Le risque professionnel ne concerne pas tous les événements possibles, mais seulement ceux qui sont non souhaités, nuisant à l'intégrité d'un travailleur, c'est-à-dire que par rapport à une approche strictement statistique, il y a un biais de subjectivité, liée à la perception du dommage. La part de l'imprévisibilité peut être réduite d'abord par une meilleure connaissance des processus qui engendrent ces risques et ensuite par une étude de leur partie aléatoire. Cette étude permet de calculer une probabilité d'occurrence d'un aléa et de son amplitude dans un intervalle de temps donné, qu'on va rapprocher de son acceptabilité. Ces notions d'amplitude de temps et d'acceptabilité sont fondamentales dans l'approche des risques professionnels. L'importance de l'acceptabilité du risque professionnel comme facteur influençant les décisions est fondamentale puisqu'il faut intégrer la notion d'aversion au risque, qui entraîne que plus celle-ci est forte (ou plus le niveau d'acceptabilité est faible), plus le risque est important au sens où il faut adopter plus de mesures de prévention et de protection vite pour réduire le risque futur.

La matrice à deux dimensions (probabilité x conséquences) est le résultat d'une étude assez rationnelle, mais ces notions de fréquence d'occurrence et de gravité et ne sont pas les seuls éléments pris en compte en milieu professionnel : d'autres variables de dimension psychosociologique ou cognitive modifient la perception du risque et sont par conséquent susceptibles d'influencer les deux facteurs constitutifs de la démarche d'évaluation des risques, en particulier celui relatif à la probabilité. En effet, la perception des risques est souvent affectée d'un certain nombre d'illusions ou de biais perceptifs (propres à chaque individu ou à une communauté) et ces illusions sont susceptibles d'affecter le jugement (raisonnements fallacieux, sophismes, qui peuvent être conscients ou inconscients).

Le jeu des différents acteurs confrontés et impliqués dans une situation à risques montre que les probabilités d'occurrence et l'intensité des risques sont fonction des malentendus, désaccords, ambiguïtés, flous, contradictions, oppositions. Le sentiment d'infailibilité (syndrome du TITANIC), ou la dénégaration du danger, le simplisme qui ne prend pas en compte la complexité des phénomènes, l'absence d'un système de retour d'expérience, qui entraîne à plus ou moins long terme la répétition

de la survenue de l'accident, la dilution des responsabilités sont des causes majeures de survenues d'accidents.

<https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/document-unique/la-gestion-des-risques-professionnel>.

4-3 Les types des risques professionnels :

- Mécaniques : heurts par les parties mobiles en mouvement des machines, écrasement par des chutes d'objets ou des véhicules, coupures et perforations par les outils de travail, projections de particules solides (copeaux de métal, de bois, de roche) ou de matière incandescente, contraintes posturales et visuelles et gestes répétitifs ...
- Physiques : vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairement, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion, différentiel de niveaux ...
- Chimiques : exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...
- Biologiques : exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutanéomuqueuse ...
- Radiologiques : existence de radiations ionisantes et radioéléments, de rayonnements laser, de radiations UV et IR, rayonnements électromagnétiques divers...
- Psychologiques : agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un client /élève/patient, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique, stress managérial, charges mentales excessives (travail permanent sur écran ...)

<https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels>.

4-4 Les modèles explicatifs du risque :

Pour comprendre le rôle joué par le risque dans la régulation de comportement de l'opérateur humain, on peut inspirer des études faites dans le domaine de la circulation routière qui permettent de dégager quatre modèles qui appellent des régulations des différents comportements : le modèle de l'homéostasie de risque (Wilde, 1982) ; le modèle de risque à zéro (Naatanen et Summala, 1976), le modèle de l'évitement de la menace (Fuller, 1984) et le

A- Modèles de l'homéostasie du risque :

Le modèle de l'homéostasie de risque de Wilde (1988) ; explique que les conducteurs ont tendance de maintenir un certain niveau de risque malgré que les améliorations externes en matière de la sécurité par exemple les améliorations technologiques vise à augmenter la sécurité et réduisent les dangers objectifs mais les conducteurs peuvent compenser ces gains en adoptent des comportements plus risqués, comme augmenter la vitesse.

Selon ce modèle, les taux d'accidents par kilomètre parcouru, par heure d'exposition et par tête de population sont régulés par un processus de rétroaction.

Donc la clé pour améliorer la sécurité routière réside dans les modifications de niveau de risque.

B- Le modelé du risque à zéro :

Il postule, quant à lui, que la perception du risque par l'individu est très souvent égale à zéro cela, il est très déferent du précédent suivant ce modèle accident se produisent parce que le seuil de risque subjectif que le sujet est disposé à accepter est trop élevé. sa perception des risques est très nulle alors que le risque demeure élevé. Ce grand écart entre le risque objectif et le risque subjectif est susceptible d'engendrer un certain nombre de comportements qui favorisent l'occurrence des accidents. un certain nombre de facteurs sont susceptibles d'influencer l'élévation du seuil de risque subjectif parmi ces facteurs, on peut citer les erreurs d'évaluation du risque (sous-

estimation de la probabilité d'occurrence du risque ou de l'importance de ses conséquences par exemple), les motivations individuelles propres au conducteur (se fait plaisir en conduisant vite, être à l'heure à un rendez-vous, respecter les délais), l'absence d'un renforcement négatif ou l'expérience heureuse de situations dangereuses ou décrites comme risquées. Contrairement à Wilde (1982), Naatanen et Summala (1976) considèrent qu'il n'y a pas de prise de risque délibérée de la part de l'opérateur. Sa prise du risque, si on peut dire, résulte d'une mauvaise évaluation du danger présent dans la situation ou d'une variation transitoire de seuil de risque subjectif sous la pression d'autres motivations. Dans ce contexte théorique, les actions de sécurité efficaces sont celles qui introduisent des améliorations dans le système sans réduire le risque subjectif ou qui visent à relever le niveau de celui-ci.

C- Le modèle d'évitement de la menace :

Proposé par Fuller (1984), il aborde la situation de conduite comme une situation d'évitement perpétuel de la menace. Le conducteur doit continuellement modifier sa vitesse ou sa trajectoire pour ne pas prendre le contrôle de son véhicule, pour ne pas sortir de la route, pour éviter d'autres usagers ou de obstacles, le comportement d'évitement s'inscrit dans une séquence comportementale qui vise des buts quelque peu différents, comme celui d'arriver à une destination particulière et dans un intervalle de temps donné. Pour Fuller, le comportement n'est pas seulement sous l'effet de la décision consciente prise par l'individu, mais peut également refléter les conditionnements du passé. Il conçoit comme Naatanen et Summala (1976) que le risque subjectif est un déterminant important du comportement, mais contrairement à ces derniers auteurs, il estime, pour cette raison, que ce risque ne peut pas être égal à zéro.

L'expérience du risque subjectif serait aversive. C'est pourquoi les conducteurs semblent motivés à éviter une telle expérience par des actions d'anticipation et d'ajustements appropriées dans les situations qui leur semblent présenter des dangers. Ces actions d'évitement constituent le fondement de son modèle. Cependant, pour « qu'une action d'évitement puisse avoir lieu, il faut que soit établi (un lien) entre des situations potentiellement aversives et des précurseurs de ces situations. Ces actions

d'évitement anticipées sont renforcées quand elles sont suivies d'un feed-back indiquant qu'elles étaient bien nécessaires. Si ce n'ai pas le cas, elles disparaissent » (saad, 1987, p.3).

Enfin Fuller(1988), en réaction à Wilde(1982), pense que la compensation de l'amélioration des conditions de l'environnement routier par une prise de risque plus important chez le conducteur telle que décrite par ce dernier auteur dans sa théorie de l'évitement du risque, n'est possible qu'à la seule condition que cette prise de risque soit gratifiante pour l'individu. .

-<https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/document-unique/la-gestion-des-risquesprofessionnel>

-<https://www.securite-routiere-az.fr/p/prise-de-risque>

C- Modèle de hiérarchique de risque (van der molen et boticher, 1988)

Il propose d'analyser le comportement et les décisions du conducteur en fonction de trois niveaux hiérarchisés et d'examiner les risques inhérents à chaque niveau. Les auteurs considèrent en effet l'activité de conduit automobile comme une activité structurée comprenant plusieurs tâches hiérarchisées. Saad (1987) note à ce sujet que « le but de ce modèle est de fournir un cadre structurel qui permette de décrire les processus de la perception, jugement de la décision a tous les niveaux de la tâche qui sont :

- Le niveau stratégique : celui de la planification du trajet et qui implique des tâches de choix de mode, de l'itinéraire, et du déplacement. A ce niveau, le risque s'évalue en termes d'acceptation du risque.
- Le niveau tactique : il concerne le choix d'une action spécifique, d'un manœuvre particulier, tel un dépassement, l'évitement d'un obstacle, le risque s'apprécie ici en termes de prise de risque.
- Le niveau opérationnel : c'est le niveau duquel la manœuvre choisie est effectivement mise en œuvre par des actions d'ajustement portant sur la vitesse au la trajectoire. **(Beraud et Lemoine ; 2012).**

4-5 La prise de décision

4-6 Définition de la décision :

« La décision est un acte courant qui suppose de formuler un problème, d'envisager des solutions possibles, de renoncer à certaines d'être elles en raison de leurs conséquences, de retenir celle qui semble apporter le meilleur niveau de satisfaction à l'égard des objectifs et des moyens consentis » (**charpentier ;2007**)

4-7 Les niveaux de décision dans l'organisation :

La classification de la décision est nécessaire pour analyser le processus de la prise de décision, mais aussi pour comprendre sur quels critères peut se fonder la répartition des responsabilités et des pouvoirs dans les organisations

En effet, il existe une typologie de décisions qui sont prise au sein d'une organisation d'où il est important de l'ai distingué.

4-7-1 La classification propose par Igor Ansoff :

Dans sa typologie élaboré dans les années 1960, Igor Ansoff a donné une vision synthétique et dynamique de ces critères, travaillant sur les stratégies de l'entreprise, il a distingué trois niveaux de décisions dans un ordre décroissant d'importance : la décision stratégique ; administrative ; opérationnelles.

A- La décision stratégique :

Elles engagent d'avenir de l'organisation en définissant les modalités d'allocation de ses ressources : choix des objectifs de politique générale, des activités, des marchés, des moyens et armes stratégiques. Les décisions stratégiques ont à plusieurs caractéristiques :

- Elles s'inscrivent dans un horizon temporel à long terme ;
- Elles sont uniques et ne se produisent jamais à l'identique ;
- Elles sont quasi irréversibles et de ce fait très risquées ; revenir sur une décision de diversification ou un choix technologique est sinon impossible de moins excessivement coûteux ;
- Elles se caractérisent par une forte incertitude sur le futur de haut degré de complexité ; l'instabilité croissante des déférents composants de l'environnement

accroît la difficulté pour les décideurs à construire des systèmes d'information efficaces et à dégager des tangences fiable d'évolution, malgré la sophistication croissante des techniques de provision ;

- Elles sont centralisées et relèvent de la détraction générale.

B- La décision administrative ou tactique :

En cohérence avec les décisions stratégiques, les décisions administratives concernent le type de structure de l'entreprise, l'organisation, l'acquisition et le développement de ses ressources.

Ils ont des implications fortes pour l'entreprise, mais comportent un risque moindre que les décisions stratégiques.

La décision opérationnelle ou de gestion courant : elles opérationnalisent les options stratégiques et les choix de l'organisations : détermination des plannings et des niveaux de production, fixation des prix, élaboration des politiques, de recherche et développement...elle sont plus fréquentes, plus répétitives, moins risquées et leurs implications plus localisés que les décisions stratégiques ou administratives.

4-8 Les théories de la prise de décision :

Notre vie est un ensemble de décisions qui se prennent tous les jours et à tout moment.

Donc quand on décide, on est placé devant un multiple de choix, selon le problème à étudier, ce dernier est influencer par plusieurs facteurs.

Cette partie représente la partir de la prise de la décision qui est considéré comme un mécanisme intrinsèque du risque.

Autrement dit que la décision est la première responsable qui conduit les gens à adopté des comportements risqués.

Avant de présenter les théories de prise de décision il faut d'abord comprendre c'est quoi la décision est ces niveaux

A- Le modèle de comportement planifie d'azjen (1991) :

La théorie de comportement planifie d'Azjen est une extension de l'action raisonnée, qui a été immergé dans le champ de la psychologie social comme un moyen

de prédire les comportements dans laquelle une variable complémentaire a été ajoutée au contrôle comportemental perçu

La théorie de comportement planifié confère à l'intention de l'individu place centrale de la genèse de comportement, (Toune, 2003, Fayolle et al, 2006). Selon cette théorie, tout comportement qui nécessite une certaine planification.

Selon cette théorie, l'intention est le résultat de trois déterminants conceptuels.

- L'attitude vis-à-vis du comportement
- La norme sociale perçue
- Le contrôle comportemental perçu

-L'attitude vis-à-vis du comportement :

L'attitude vis-à-vis du comportement désigne le degré d'évaluation favorable ou défavorable qu'une personne a de comportement concerne (Azjen, 1991) cette variable représente l'attractivité du comportement, (Emin et al, 2005). Par exemple, l'attitude envers le risque, amène une personne à considérer de façon positive ou négative le fait de prendre le risque.

La norme sociale perçue :

Il désigne les pressions sociales perçues pour réaliser ou ne pas réaliser un comportement (Azjen, 1991). En d'autres termes, la norme sociale perçue correspond à la perception de l'individu de la pression sociale, qui concerne ce que les personnes proches, pensent de ce qu'il voudrait entreprendre, (Toune, 2003 ; Fayolle et al, 2006).

Le contrôle comportemental perçu :

Selon Azjen (1991), le contrôle comportemental perçu correspond à la facilité ou de la difficulté perçue pour réaliser un comportement. Entre autre, il renvoie à la perception qu'une personne a de la faisabilité personnelle du comportement concerne, (Emin et al, 2005).

Les attitudes vis-à-vis du comportement, la norme sociale perçue et le contrôle comportemental perçu sont exprimées en termes de croyances. Ces dernières correspondent aux informations vraies ou fausses qu'une personne a ou le monde qui l'entoure. <http://www.airepme.org/images/File/2008/C20.pdf>

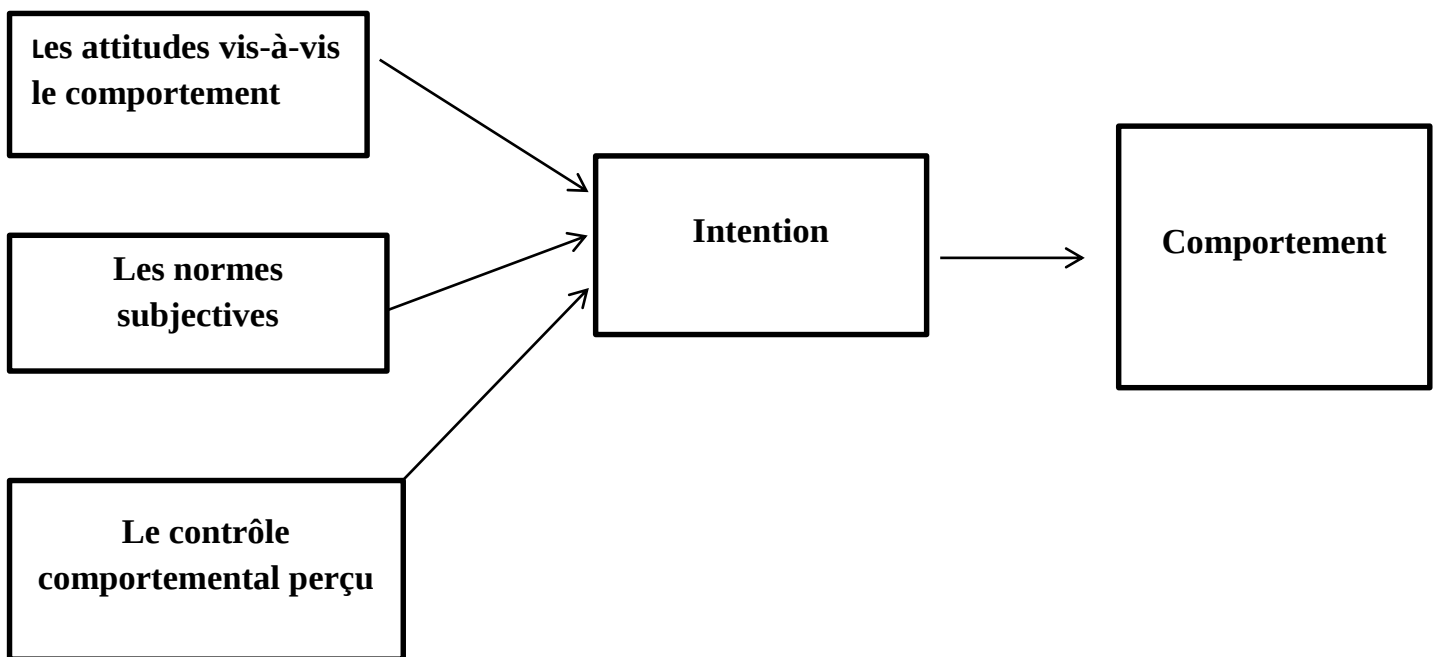


Figure 04 : le modèle de la théorie de comportement planifié, Azjen (1991).

B- La théorie de la rationalité limitée :

Le modèle organisationnel est issu principalement d'un courant de la pensée inspiré par les travaux de Simon dont la contribution aux théories de la décision a été couronnée par le prix Nobel en 1978.

Simon s'intéresse au comportement psychologique du décideur individuel qu'il considère comme il est doté d'une rationalité limitée par l'incapacité de l'esprit humain d'intégrer l'ensemble des valeurs, connaissances, comportements relatifs à une décision par ce qu'elle s'inscrit dans un environnement psychologique et social où la rationalité humaine se trouve limitée par des facteurs et des contraintes sur lesquels se fonde la décision.

Simon propose une méthode qui vise à maximiser la qualité de la décision en encourageant le décideur à suivre son intuition. À cet égard, Simon distingue d'abord deux types d'éléments sur lesquels se fonde la prise de décision : les faits et les valeurs. Les faits se rapportent à ce qui est observable ; d'une proposition factuelle peut généralement être vrai ou faux. La décision peut en outre être le fruit de considérations

éthiques et dépendre des valeurs du décideur ; une proposition a contenu éthique n'est donc pas vérifiable

Dans son modèle, Simon fait aussi intervenir les notions de rationalité et de comportement rationnel. Sa théorie est fondée sur le comportement possibles et sur leurs conséquences. la décision devient le processus par lequel une des possibilités est choisie afin d'être mise en application on parle de stratégie quand une série de décisions déterminent des comportements pour une période précise. la décision rationnelle permet de déterminer la stratégie qui provoquera un ensemble de conséquences désirées. Dans ce modèle, la prise de décision comprend trois étapes : d'abord, il faut dresser la liste de toutes les stratégies possibles ; puis relever toutes les conséquences de chacun des stratégies et, enfin, évaluer à quel point chacune d'elles est souhaitable. **(Gosselin, Dolan ; 2007).**

Résumé de chapitre :

Dans ce quatrième chapitre qui explore la prise de risque professionnels, la notion de risque, les types de risque et les modèles explicatifs de risques, et les théories de la prise de décision avec ces niveaux dans l'organisation.

La prise de risque défini comme une décision qui se comporte un certain degré d'incertitude qui peut réussir au échoué.

Plusieurs décisions prise par l'individu qui à inclut des accidents de travail, la maladie professionnelle.

Pour comprendre comment les employées prennent des décisions face au risque, des modèles explicatifs comme celui de (Wild, 1982) qui suggère que les individus maintiennent un certain niveau de risque, et améliorations en matière de la sécurité rendre les gens adopte des comportements plus risquées parce qu'ils pensent qu'ils sont plus en sécurité.

Le modèle du risque à zéro (naatanen et summala 1976) postule que les accidents surviennent que la perception des individus est nulle, influence par divers facteurs telle que les erreurs d'évaluation de risque ; les motivations individuelles ; les expériences.

Le modèle de (fuller, 1984) explique que la conduit est une situation d'évitement de danger pour éviter les accidents, en se basant sur les expériences de passées.

Afin le modèle de hiérarchique de risque (van der molen et boticher, 1988) ; qui analyse les comportements et les décisions en trois niveaux hiérarchiques stratégique ; tactique et opérationnels

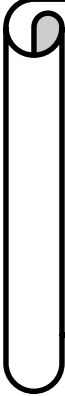
Dans les entreprise la prise de décision est un élément indispensable, qui lui permet de gérer les dysfonctionnements changements, les risque avec ses déférant nature.

La prise de décision est divisée en trois niveau qui sont la décision stratégique qui concernant la vision et les objectifs tracées à longue termes. Les décisions administratives ou tactique concernant le l'organisation interne et le développement des ressources, les décisions opérationnelles sont les décisions les plus fréquentes quotidiennes.

Parmi les théories qui ont été immergées on trouve la théorie de comportement planifié et la théorie de l'action raisonnée qui sont des modèles fondamentaux pour comprendre les comportements de individus

La théorie de comportement planifié(TCP) de Ajzen et Fishbein met en lumière sur l'importance des attitudes, les normes sociales et le contrôle perçue pour prédire et expliquer les comportements humains.

La théorie de la rationalité limitée, d'Herbert Simon, affirme que la rationalité humaine est limitée et que les gens ne peuvent pas prendre des décisions parfaites en raison des contraintes.



Chapitre V : la méthodologie suivie sur le terrain



Préambule :

Dans ce chapitre, nous présenterons le cadre méthodologique de notre recherche dans laquelle nous commencerons par la présentation de l'entreprise appliquée et les techniques qui en découlent. Ensuite nous évoquerons les étapes de l'enquête, les caractéristiques de la population et l'échantillon de l'enquête. Enfin, nous terminerons par les difficultés rencontrés lors de la recherche.

5-1 La présentation de l'entreprise les moulins de la Soummam :

Couscous est créé par l'ordonnance 68-99 du 26/04/1968 modifiant le décret N°65-89 du 25/03/1965. En novembre 1982, elle a été touchée par l'opération de restructuration La Société Nationale de semoulerie, minoterie qui fabrique des pâtes alimentaires et des entreprises, ce qui a donnée naissance : ENIAL (Entreprise National de développement des Industries Alimentaires). Cette entreprise est chargée du suivi des projets d'Industries Alimentaires, des réalisations et de régulation du marché national en produits alimentaire et dérivés.

Cette filiale est composée de deux unités de Production Sidi Aich et Kherrata. Pour l'unité de production de Sidi-Aich, elle est située au Nord-Ouest de la wilaya de Bejaïa à une distance de 45 km pour des raisons stratégiques. Elle est délimitée par les daïras : AMIZOUR au EST, ADKER au NORD, SEDOUK au SUD et AKBOU au OUEST,

Et plus précisément près de la gare S.N.T.F. Elle est implantée sur une surface de 6 hectares, dont 2 hectares sont destinés au génie civil. Elle a été construite par les entreprises italiennes CMC DIRAVENA pour le génie civil et OCRIM CREMORA pour le génie mécanique. Elle est entrée en production en juillet 1982.

Le moulin a été rénové à 100% avec extension de capacité vu que sa production est portée à 3000 quintaux par jour de blé trituré. Cette unité s'est dotée d'une nouvelle semoulerie à deux lignes d'une capacité de production de 4400 quintaux par jour de blés triturés. Cette dernière est entrée en production à la fin du premier semestre 1995. A partir du 01/10/1997, L'ERAD Sétif a procédé à la création de la filiale « Les Moulins de Soummam /SPA » au capital de 891.310.000 DA dont le siège social est implanté à Sidi Aich pour des raisons de rentabilité économique

-Activité et capacité de l'entreprise les Moulins de la Soummam :

Son activité principale est la transformation des céréales blé dur et blé tendre, la production et la commercialisation des produits dérivés tel que : Semoule supérieure, Semoule courante, Farine supérieure, Farine panifiable, farine de blé dur. Sa capacité de trituration est de 7400 quintaux par jour, dont : 1500 QX blés tendre trituré donne de la farine.

1500 QX blés durs trituré donne de la semoule.

Sa capacité de stockage de matière première est de 12500qx de blés, alors que sa capacité de stockage est de 15000 QX environ. L'effectif actuel (2011), de l'unité est de 170 agents reparti entre les deux unités de la filiale (116 salariés à l'unité de Sidi-Aich et 54 à l'unité de Kherrata).

Les catégories des clients :

-  Grossistes ;
-  Détaillants ;
-  Boulangers ;
-  Consommateurs ;
-  Eleveurs ;
-  Fabriquants aliments de bétail ;
-  Etat et démembrements

5-2 La méthode et les techniques de la recherche

5-3 La pré-enquête :

Dans chaque recherche scientifique l'utilisation de la démarche méthodologique est crucial pour garantir la fidélité et arriver aux objectifs fixés ;

Selon Simon N.RO « une pré enquête est une première visite sur le terrain pour interviewer quelques personnes clés ». (Gauthier, 2003 ; p175). La pré enquête nous a permis de vérifier la faisabilité de notre hypothèse qui dit que les « déterminants organisationnels ont un impact sur la perception et la prise de risque professionnels », mais aussi de choisir notre population d'études et la technique adéquate à notre thème.

Notre pré enquête est divisée en deux phases qui sont :

La première phase : est consacrée pour comprendre le fonctionnement et la structure de l'entreprise concernant sa création, services, activités, le déroulement de travail.

La deuxième phase : pendant cette deuxième phase nous avons réalisé des entretiens exploratoires avec les trois catégories socio professionnelles qui nous ont donné quelque éclaircissement concernant notre recherche. On a posé des questions sur les trois variables de notre thème la première variable sur les déterminants organisationnels on a travaillé sur six dimensions qui sont : la structure, culture, l'environnement, politique, formation.

Les questions posées sur les déterminants organisationnels :

- Comment trouvez-vous la culture de cette entreprise ?
- Est-ce que votre entreprise offre des formations pour ses employés ?
- Est-ce que la division des tâches est bien structurée ?
- Est-ce que la politique de sécurité de cette entreprise est respectée par les employés ?
- Est-ce que les conditions de travail sont favorables ?
- Lorsqu'il y a une ignorance des règles de sécurité à quelle est la procédure prise par la direction ?

Les questions posées sur la perception du risque :

- est- ce que vous êtes informé sur les risques liés à votre poste ?
- est-ce que vous déclarez lorsqu'il y a un risque dans votre poste ?
- Quels sont les risques existant dans cette entreprise ?
- Comment vous évaluez les mesures prises par le service hygiène et sécurité ?

Les questions liées à la prise du risque professionnel :

- Est-ce que vous avez déjà pris une décision risquée où vous avez réussi ?
- Trouvez-vous que l'expérience professionnelle permet à l'employé d'éviter le risque ?
- Est-ce que vous êtes prêt à prendre le risque si nécessaire ?
- Trouvez-vous que des accidents liés aux matériels ou à l'employé lui-même ?
- D'après votre parcours professionnel trouvez-vous que les causes d'accidents liés aux matériels et aux conditions de travail ?

Les résultats de la pré-enquête :

- Conformité du terrain à notre thème qui porte sur les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel
- Conformité de l'échantillon à notre étude
- La validation de la technique (auto-administré) de collecte de données
- La validation de dialogue à réaliser lors des rencontres avec les employés

5-4 La méthode :

La méthode de recherche joue un rôle central pour le chercheur de produire des connaissances utiles et déduire des conclusions mesurables.

La méthode signifie une voie, un cheminement à atteindre pour arriver aux objectifs, veut dire c'est l'ensemble de procédures structurées.

Dans notre thème qui porte sur les déterminants organisationnels et la perception et la prise de risque par l'analyse de l'activité nous avons opté pour l'utiliser la méthode quantitative.

5-5 La technique :

La technique est un moyen qui permet au la chercheure de développer des méthodes rigoureuses pour collecte et analyse et interprété dans l'objectif de tester les hypothèses et la maitrise de la technique vas garantir la fidélité et la validité de la recherche.

Dans l'étude des déterminants organisationnels et la perception et la prise de risque professionnels chez les employées les moulins du la Soummam nous avons choisi le questionnaire.

Le questionnaire est un utile de recherche tout désignée quand le problème de recherche conduit à vouloir compiler, sur une base comparable, des réponses à des questions posées séparément a un grand nombre d'individus.

Le questionnaire aussi est une investigation directe qui se fait à l'aide de question ferme avec un prélèvement quantitatif car il s'agit d'établir des comparaisons chiffrées.

Le questionnaire permet de renseigner sur les nombreux aspects de la vie et ces questions pouvant porter sur les comportements des informations, leurs opinions, leurs situations sociales et familiales ou professionnelles

Ces avantages de questionnaires :

- La possibilité d'administration a un grand nombre de personne
- La rapidité d'exécution
- Saisie les comportements non observables
- Les comparabilités des réponses obtenues et son cout minime

Les inconvénients de questionnaire :

- Les intentions délibérés de feindre de la part de certaine information
- L'incapacité de répondre chez certains d'entre eux des réponses sommaires et refus de réponse. (Angers ;2014)

Notre questionnaire contient (40) question divise quatre axes, le premier axe réservé au donne personnelles telles que l'âge, le genre, l'expérience, la catégorie

socio professionnelle deuxième axe concerne la première variable qui est les déterminants organisationnels repartir à six dimensions et chaque dimension quatre items dans l'ensemble de (24) items

Le troisième axe mesure la variable de la perception de risque constitue de (8) items

Le quatrième et le dernier axe pour la variable de la prise de risque professionnels qui contient aussi (8) items.

Tableau 01 : La présentation des items des déterminants organisationnels

N°	LES DIMENSIONS	N ° DES ITEMS
1	Culture	1.3.4.6
2	Structure	2.7.8.9
3	La politique	5.10.12.14
4	Environnement	11.13.15.16
5	Leadership	17.20.22.23
6	La formation	18.19.21.24

Source : le questionnaire d'enquête

Tableau 02 : La présentation de mode de réponses selon l'échelle de Likert

Pour le mode de réponse nous avons opté à utiliser l'échelle de Likert qui est présenté à cinq points :

N°	l'échelle de Likert	Le codage
1	Tout à fait désaccord	1
2	En désaccord	2
3	Sans avis	3
4	D'accord	4
5	Tout à fait d'accord	5

5-6La validité et la fidélité :

5-6-1La validité : la valide se concentre sur la façon dont une question d'enquête peut être -explicitement liée à l'objectif de la recherche pour mener l'étude. Pour un questionnaire valide soit élaboré, les questions doivent être claires, précises et concrète afin d'obtenir des résultats qui permet au chercheur d'atteindre son objectif. (Angers ;2014)

La validité de l'échelle de déterminants organisationnels :

Pour calculer la validité de notre échelle, nous avons opté pour le calcul de cohérence interne comme elle est simulée dans le tableau suivant

Tableau 03 : la présentation des résultats de la validité de de l'échelle des déterminante organisationnels

DO1	DO2	DO3	DO4	DO5	DO6	DO7	DO8	DO9	DO10	DO11	DO12	DO13	DO14	DO15	DO16	DO17	DO18	DO19	DO20	DO21	DO22	DO23	DO24
1,000																							
0,547	####																						
0,512	####	1,000																					
0,319	####	0,425	####																				
0,215	####	0,161	####	1,000																			
0,371	####	0,109	####	0,439	####																		
0,564	####	0,552	####	0,277	####	1,000																	
0,281	####	0,338	####	0,465	####	0,460	####																
0,219	####	0,347	####	####	####	0,282	####	1,000															
0,345	####	0,456	####	0,141	####	0,260	####	0,161	1,000														
0,347	####	0,396	####	0,433	####	0,213	####	0,173	0,501	1,000								0,000					
0,142	####	0,201	####	0,039	####	0,112	####	0,153	0,209	0,118	1,000												
0,081	####	0,027	####	0,174	####	####	####	0,088	0,088	0,103	0,203	1,000											
0,244	####	0,164	####	0,356	####	0,417	####	0,064	0,238	0,033	0,308	0,352	1,000										
0,346	####	0,197	####	0,298	####	0,099	####	0,066	0,291	0,174	0,117	0,030	0,299	1,000									
0,242	####	####	####	0,087	####	0,131	####	0,328	####	0,022	0,029	0,116	0,163	0,088	1,000								
0,518	####	0,326	####	0,354	####	0,456	####	0,028	0,254	0,375	0,179	0,128	0,192	0,290	0,083	1,000							
0,237	####	0,178	####	0,199	####	0,258	####	0,166	0,388	0,385	0,225	0,231	0,228	0,178	0,429	0,153	1,000						
0,351	####	0,106	####	0,135	####	0,215	####	0,210	0,094	0,189	0,042	0,290	0,030	####	0,164	0,234	0,417	1,000					
0,280	####	0,102	####	0,315	####	0,119	####	####	0,321	0,291	0,206	0,153	0,149	0,125	0,092	0,162	0,172	0,039	1,000				
0,412	####	0,377	####	####	####	0,452	####	0,327	0,290	0,129	0,322	0,228	0,442	0,190	0,149	0,231	0,210	0,122	0,110	1,000			
0,214	####	0,253	####	0,465	####	0,137	####	0,029	0,214	0,309	0,276	0,267	0,164	0,219	0,015	0,254	0,143	0,152	0,360	0,085	1,000		
0,485	####	0,421	####	0,064	####	0,395	####	0,298	0,344	0,300	0,412	0,069	0,139	0,279	####	0,389	0,294	0,318	0,326	0,259	0,485	1,000	
0,195	####	####	####	0,311	####	0,142	####	0,042	####	0,103	0,123	0,377	0,166	0,016	0,259	0,216	0,026	0,198	0,311	0,180	0,385	0,184	1,000

Selon le tableau N°3 la corrélation interne des items des déterminants organisationnels est globalement positive et se varie entre $r=0.015$ jusqu'à $r= 0.564$, alors la relation qui

représente un niveau élevé qui est entre D7 et D3 qui est $r = 0.564$ par contre le niveau le plus faible est D22.

5-6-2 La fidélité : d'un instrument de collecte de collecte garantir la justesse des résultats, un instrument est juge fidèle, ou faible lorsque, utilisé auprès de sujets équivalents mais par un chercheur différent, il produit les mêmes résultats (Angers ; 2014)

La fiabilité de l'échelle les déterminants organisationnels :

Pour calculer la fiabilité de notre échelle concernant les déterminants organisationnels, nous avons opté pour calculer sa fiabilité via Alpha cronbach qui est simulé dans le tableau suivant

Tableau 04 : La fiabilité de l'échelle les déterminants organisationnels

Statistiques de fiabilité :	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,878	24

D'après l'analyse statistique qui a été effectuée pour calculer la fiabilité de l'échelle des déterminants organisationnels nous avons trouvé que la fiabilité est élevée $\alpha = 0.878$

Tableau 05 : la présentation des résultats de la validité de l'échelle de la perception des risques professionnels

Matrice de corrélation inter-éléments								
	PERC1	PERC2	PERC3	PERC4	PERC5	PERC6	PERC7	PERC8
PERC1	1,000							
PERC2	0,394	1,000						
PERC3	0,428	0,410	1,000					
PERC4	0,555	0,281	0,457	1,000				
PERC5	0,200	0,442	0,390	0,067	1,000			
PERC6	-0,118	-0,176	0,024	-0,002	0,062	1,000		
PERC7	0,056	0,174	-0,029	0,139	0,214	0,215	1,000	
PERC8	0,314	-0,122	0,185	0,339	0,038	0,050	0,274	1,000

Selon le tableau N°5 la corrélation entre les items de la perception du risque est négative et se varie entre -0.002 jusqu'à $r = 0.555$; alors la relation qui représente un

niveau élevée est entre PERC 4 et PEPC 3 qui est .0555 par contre le niveau le plus faible entre PEPR 6 ET PERC 6 qui est $r = -0.002$.

La fiabilité de l'échelle la perception de risque professionnel :

Pour calculer la fiabilité de notre échelle concernant la perception des risques professionnels, nous avons opté pour calculer sa fiabilité via Alpha cronbach qui est simulé dans le tableau suivant

Tableau 06 : La fiabilité de l'échelle la perception de risque professionnel

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,633	8

Source : output du spss du la présent d'enquête

D'après l'analyse statistique qui été effectuer pour calculer la fiabilité de l'échelle de la perception de risque nous avons trouvez que la fiabilité est moyenne $\alpha = 0.633$

Tableau07 : la présentation des résultats de la validité de l'échelle de la prise du risque professionnel

Matrice de corrélation inter-éléments								
	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8
PR1	1,000							
PR2	0,240	1,000						
PR3	0,300	0,285	1,000					
PR4	0,088	0,120	0,146	1,000				
PR5	0,160	0,362	0,151	0,344	1,000			
PR6	0,129	0,123	-0,031	0,113	0,321	1,000		
PR7	0,158	0,295	0,223	-0,225	0,100	0,267	1,000	
PR8	0,397	0,011	0,052	0,160	-0,050	0,130	0,194	1,000

Selon le tableau N°7 la corrélation entre les items du la prise du risque est négative est se varie entre $r = -0.03$ jusqu'à $r = 0.397$ alors la relation qui représente un niveau élevée PR8 PR5 qui est $r = .0397$ par contre le niveau le plus faible et entre et PR 3 et PR 6.

La fiabilité de l'échelle la perception de risque professionnel :

Pour calculer la fiabilité de notre échelle concernant la perception des risques professionnels, nous avons opté pour calculer sa fiabilité via Alpha cronbach qui est simulé dans le tableau suivant :

Tableau 08 : La fiabilité de l'échelle la prise de risques professionnels

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,871	8

Source : output spss du la présent du la présent d'enquête

D'après l'analyse statistique qui été effectuer pour calculer la fiabilité de l'échelle de la prise de risque professionnels est élevé $\alpha = 0.871$

5-7Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête été effectuée à l'entreprise les moulins de la Soummam durant la période 25/03/2024 durant lequel nous avons collecte des informations par la distribution de questionnaire sur la catégorie socio-professionnel maitrise et exécutions est ce considéré comme la première interface expose au risque.

5-8La population d'études :

La population définie comme un ensemble ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lequel port l'investigation. (Angers ; 2014)

Tableau 09 : la présentation de la population mère de l'entreprise Agro-dive

CPC	Nombre	%
Cadre	56	21
Maitrise	112	42
Exécution	92	31
Total	260	100%

5-8-1 L'échantillons et ses caractéristiques :

Un échantillon c'est-à-dire sous ensemble d'éléments d'une population donnée ; c'est la partie de la population auprès sur laquelle les informations seront recueillir qui permettra de faire des instimations généralisable, qui est constitué à l'aide l'échantillonnage. (Angers ;214)

Dans cette recherche nous avons opté à un échantillonnage stratifié qui est un sort d'échantillonnage probabiliste

L'échantillon stratifié est une constitution dans une population de recherche par un tirage au hasard à l'intérieur de sous-groupes, ou strates constitue d'éléments ayant des caractéristiques communes.

Tableau 10 : la répartition de la population d'études selon l'âge

Age	F	%
21-30	5	6.7
31-40	32	42.7
41-50	25	33.3
50 et plus	12	16.0
Total	75	98.7

D'après les résultats obtenus dans le tableau qui représente la répartition de l'échantillon selon l'âge nous n'observons que la catégorie 31-40 sont pourcentage est élevé 42.7% après vienne la catégorie entre 41-50 avec un pourcentage moyenne, et les autres catégories entre 50 et plus et 21 et 30 leurs pourcentages est très faible.

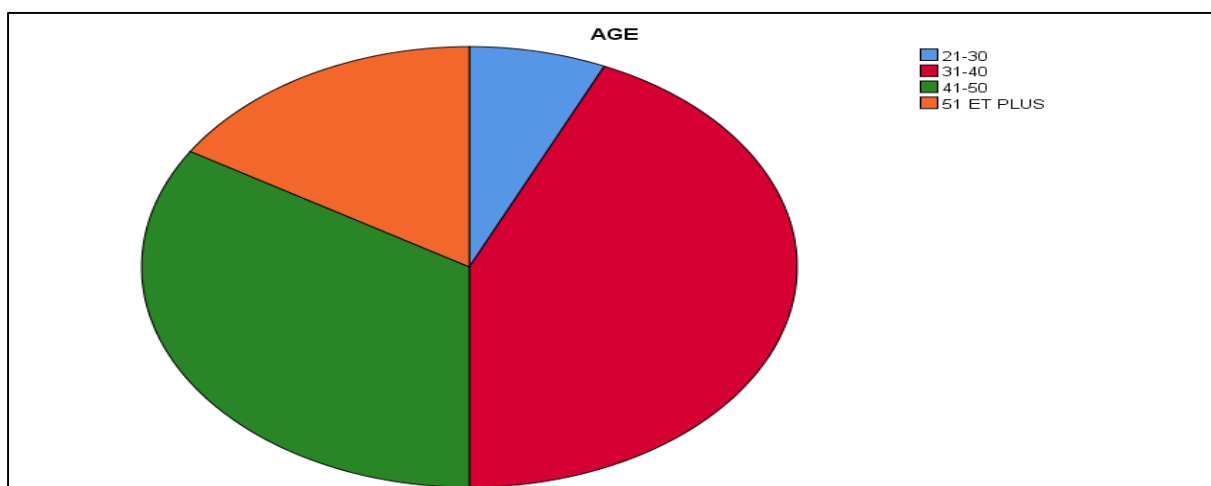


Figure 05 : Répartitions de la population d'études selon l'âge

Tableau 11 : Représentation de la population selon la catégorie socio professionnels

CSP	F	%
Exécutions	35	46.7
Maitrise	39	52.0
Total	75	100.0

D'après les résultats obtenus dans le tableau qui représente la répartition de la population selon la catégorie socio- professionnels nous observons que la catégorie maitrise classée la premier par un pourcentage de 52% ; et exécutions par un pourcentage de 46.7 %.

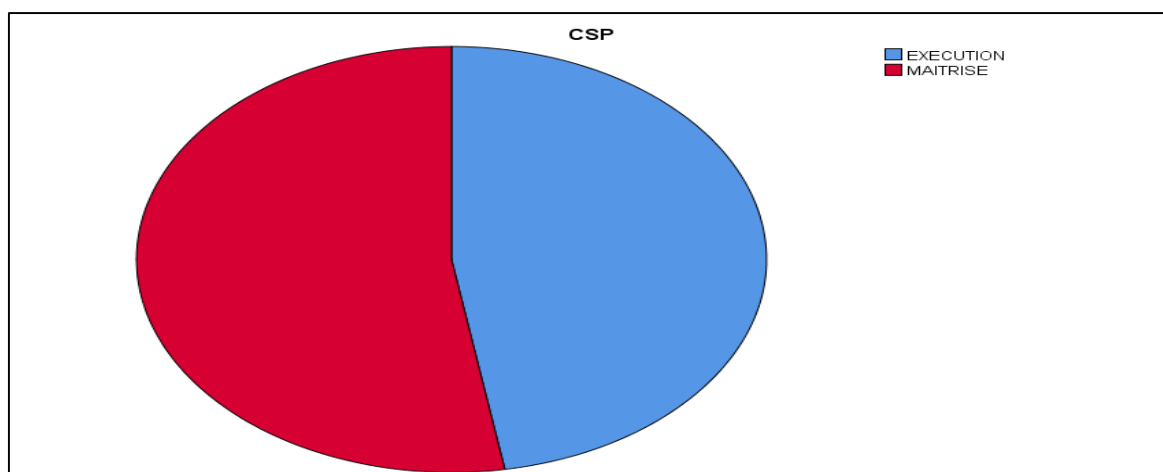


Figure 06 : la répartition de la population selon la catégorie socio-professionnelle

Tableau 12 : représentation de la population selon l'ancienneté

Ancienneté	F	%
1-8	32	42.7
9-16	31	41.3
17-24	3	4.0
25-32	8	10.7
Total	74	98.7

D'après la répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise nous observons que la catégorie entre 1-8 et la catégorie 9-16 classée en première par un pourcentage moyenne ente 42.7 % **et** 41.3 %, suivie par les deux catégories 25-32 par un pourcentage 10.7 %, et la catégorie 17-24 par un pourcentage très faible 4.0%

5-9 Les utiles statistiques utilisés dans l'analyse et l'interprétation résultats :

Des Dans notre recherche nous avons analysé les données collectées à l'aide de certaine méthode statistique qui sont :

- **SPSS** : (statistique package for social sciences), c'est un logiciel pour englober et organiser et analyser les données ; par la description d'une variable d'un échantillon qui représente la population d'étude.
- **Les pourcentages et les fréquences** : c'est pour calculer les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude.
- **La moyenne et l'écart type** : c'est pour calculer les moyennes des dimensions des déterminantes organisationnelles et le niveau de la perception et la prise du risque professionnels.
- **Le teste alpha de cronbach** : il permet de mesurer la fiabilité des items d'une même dimension.
- **Anova** : permet de voir si une variable numérique a des valeurs différentes en fonction de plusieurs groups. C'est une généralisation du test de student qui permettant de comparer plus de deux groupes on adopte ce test pour calculer les variances entre les membres d'échantillon selon certains variables socio-professionnels.
- **Le coefficient de pearson** : c'est de calculer la cohérence interne de cheque échelle, ainsi pour calculer la corrélation entre les variables de notre recherche.

5-10 Les limites d'études :**a- La durée d'études :**

L'étude a été conduite à une période de 45 jours de capter toutes les aspects intrinsèques dans l'entreprise.

b- La méthodologie :

La méthodologie et la technique suivie sur le terrain pour la collecte des données c'est la méthode quantitative, ou nous avons rencontré des difficultés de la part des employées pour comprendre et répondre au question, car notre échantillon ciblé les deux catégories socio- professionnels maîtrise et exécutions.

c- La généralisation des résultats :

Les résultats obtenus sont également spécifiques, qui ne prouvent pas être applicables dans un autre contexte.

d- Les conditions internes :

Les conditions internes de l'entreprise, tel que le processus de travail qui ne peut pas s'arrêter, au les employées ils ne sont pas le droit de déplacée, il ne à retarder à récupérer le questionnaire cela a entraîné la perte de certains questionnaires



Chapitre VI: l'analyse et l'interprétation des résultats



Préambule :

Dans ce chapitre nous allons présenter l'analyse et l'interprétation des résultats obtenue dans notre recherche.

6-La présentation et l'analyse des résultats :

La présentation des résultats relatifs à la première question qui stipule « - Existe-il une relation statistiquement significative entre les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel chez les employés de CIC Ago-dive de sidi aich Bejaia ? ».

Tableau 13 : la présentation et l'analyse des résultats de la première hypothèse.

Le rang de la dimension		Le rang dans l'échelle		Le rang Dans la dimension		Ecart type		M		TFD		DAC		SA		DSC		TFDS		N° item			
/		F		%		F		%		F		%		F		%		F		%			
1		3		4,0		33,8		4		5		6,8		17		23,0		24		32,4			
3		7		9,5		15		20,3		18		24,3		9		12,2,		32,4		1,4			
4		7		9,5		18		24,3		15		20,3		15		20,3		19		25,7			
6		4		5,4		19		25,7		18		24,3		16		21,6		17		23,0			
												X=13.46											
2		7		9,5		27		36,5		9		12,2		19		25,7		12		16,2			
7		8		10,8		13		17,6		12		16,2		17		23,0		24		32,4			
8		10		13,5		17		23,0		14		18,9		20		27,0		13		17,6			

Chapitre VI

l'analyse et interprétation des résultats

9	1 2	16,2	16	21,6	8	10,8	14	18,9	24	32,4	3,29	1,51	2	1	
											X=12.96				
5	7	9,5	19	25,7	14	18,9	12	16,2	22	29,7	3,31	1,38	4	8	N°5 politiques
10	5	6,8	15	20,3	11	14,9	23	31,1	20	27,0	3,51	1,27	2	20	
12	4	5,4	9	12,2	21	28,4	17	23,0	23	31,1	3,62	1,20	1	23	
14	7	6,5	14	18,9	14	18,9	18	24,3	21	28,4	3,43	1,33	3	12	
											13.86				
11	1 2	16,2	11	14,9	14	18,9	15	20,3	22	29,7	3,32	1,45	3	2	N°6 environnements
13	9	12,2	20	27,0	9	12,2	19	25,7	17	23,0	3,20	1,38	4	7	
15	1 8	24,3	18	24,3	16	21,6	22	29,7	0	0	3,56	1,15	2	24	
16	6	8,1	12	16,2	12	16,2	18	24,3	26	35.1	3,62	1,33	1	13	
											13.71				
17	1 2	16,2	15	20,3	15	20,3	13	17,6	19	25,7	3,16	4	1,43	3	N°3 Leadership
20	9	12,2	13	17,6	13	17,6	24	32,4	15	20,3	3,31	1	1,31	16	
22	9	12,2	15	20,3	16	21,6	22	29,7	12	16,2	3,17	3	1,27	19	
23	7	9,5	20	27, 0	12	16,2	21	28,4	14	18,9	3,20	2	1,29	17	
											12.85				
18	6	8,1	13	17,6	9	12,2	17	23,0	29	39,2	3,67	1,36	1	9	N° 4 Formation
19	6	8,1	12	16,2	14	18,9	18	24,3	24	32,4	3,56	1,31	2	15	

21	7	9,5	14	18,9	11	14,9	16	21,6	26	35,1	3,54	1,38	4	5	
24	7	9,5	8	10,8	15	20,3	25	33,8	19	25,7	3,55	1,25	3	21	
											X=14.33				

D'après les résultats obtenus dans le tableau N° 13 nous remarquons que le niveau de déterminant organisationnel est significative pour les employés de l'entreprise de agro-dive et selon le classement de chaque déterminant on remarquent que la formation elle est classe la premier avec une moyenne de (14 , 33) ,puis vient la politique dans le deuxième classe avec une moyenne de signification(13.86), puis l'environnement avec (13.71),après la culture (13.46), après la structure avec un moyen (12.95) et enfin le leadership classe le dernier avec un moyen inferieure (12.85).

La présentation des résultats relatifs à la deuxième question qui stipule « y'a- il un impact des déterminants organisationnels sur la perception du risque professionnel chez les employés de CIC Agro-dive Sidi aich Bejaia ?

Tableau 14 : la présentation et l'analyse de la deuxième hypothèse.

Items	TFDSC		DSC		SA		DAC		TFDAC		moyenne	Ecart type	Range des items
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	2	2,7	11	14,9	7	9,5	17	23,0	37	50,0	4,02	1,20	5
2	4	5,4	7	9,5	11	14,9	19	25,7	33	44,6	3,94	1,21	6
3	13	17,6	24	32,4	16	21,6	21	28,4	0	0	3,60	1,08	8
4	1	1,4	10	13,5	16	21,6	22	29,7	25	33,8	3,81	1,09	7
5	6	8,1	6	8,1	16	21,6	17	23,0	29	39,2	3,77	1,27	3
6	10	13,5	22	29,7	16	21,6	11	14,9	15	20,3	2,98	1,34	1
7	7	9,5	22	29,7	24	32,4	8	10,8	13	17,6	2,97	1,22	4
8	4	5,4	22	29,7	17	23,0	12	16,2	19	25,7	3,27	1,28	2

D'après les résultats obtenus dans le tableau N° 14 Qui représente le niveau de la perception de risque chez les employées le moulin de la Soummam ont trouvé que les premiers items occupent la première place dans le classement avec un moyen (4.02) ; suivi par le dernier qui est l'item trois avec un moyen (1.08).

La présentation des résultats relatifs à la troisième qui stipule « il y'a un impact des déterminants organisationnels sur la prise du risque chez les employés de CIC Agro-Div sidi Aich – Béjaia.

Tableau 15 : la présentation et l'analyse de la troisième hypothèse.

Items	TFDSC		DSC		SA		DAC		TFDAC		moyenne	Ecart type	Rang des items
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
/													
1	3	4,1	10	13,5	12	16,2	23	31,1	26	35,1	4,20	1,18	6
2	2	2,7	11	14,9	11	14,9	16	21,6	34	45,9	3,93	1,20	5
3	4	5,4	15	20,3	11	14,9	21	28,4	23	31,1	3,59	1,27	2
4	5	6,8	22	29,7	21	28,4	16	21,6	10	13,5	3,05	1,15	7
5	3	4,1	16	21,6	11	14,9	20	27,0	24	32,4	4,62	1,25	3
6	10	13,5	10	13,5	14	18,9	18	24,3	22	29,7	3,43	1,39	1
7	5	6,8	10	13,5	17	23,0	21	28,4	21	28,4	3,58	1,22	4
8	7	9,5	21	28,4	31	41,9	10	13,5	5	6,8	2,79	1,02	8

D'après les résultats obtenus dans le tableau 15 Qui représente la variable de la prise de Risque nous remarquons que la moyenne de cinquième items et classe premier avec un moyen de 4.62, après vient le premier item avec une moyenne de 4.20, et le dernier item avec une moyenne de 2.79.

Nous remarquons que la moyenne de cinquième items et classe premier avec un moyen de 4.62, après vient le premier item avec une moyenne de 4.20, et le dernier item avec une moyenne de 2.79.

Tableau16 : la présentation du niveau de la perception et la prise de risques professionnels

	N	Moyenn e	Ecart type
Perception de risque	74	28,3919	5,16791
Prise de risque	74	29,19	7,51
N valide (liste)	74		

Selon le tableau N°16 qui représente le niveau de la perception et la prise du risque professionnel chez les employés de la CIC Agro-Dive de Sidi-Aich, nous remarquons qu'il y'a une hétérogénéité entre la perception et la prise de risque professionnels des employés de M.S qui respectivement représenté avec la moyenne et un écart type :

La perception (28.39/5.16) ; la prise de risque par (28.62/6.31). Quant au niveau de chacune, nous pouvons dire que le niveau des deux variables est moyen, et ce, par rapport à la fourchette qui est à (19.67-31.33).

6-1La Présentation et l'analyse des résultats de la première hypothèse :

« Y'a-t-il une corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception de risque professionnel et la prise de risque professionnel. »

Avant de savoir s'il existe un impact entre les variables de notre étude il est important de savoir s'il y'a une corrélation entre les variables.

Tableau 17 : présentation des résultats relatifs à la corrélation entre les déterminants organisationnels et la Perception de risque professionnel et la prise du risque.

Corrélations				
		Déterminant organisationnel	Perception de risque	Prise de risque
Déterminant organisationnel	Corrélation de Pearson	1	,555**	0.047
	Sig. (unilatérale)		,000	0.47
	N	74	74	74
Perception de risque	Corrélation de Pearson	,555**	1	,204
	Sig. (unilatérale)	,000		,081
	N	74	74	74
Prise de risque	Corrélation de Pearson	,196	,204	1
	Sig. (unilaterale)	0.047	,081	
	N	74	74	74
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (unilatéral).				

D'après le tableau n°17 nous pouvons dire que la relation entre les trois variables est positive car selon les résultats obtenus le degré de corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception du risque est simulé selon le résultat du coefficient de Pearson : $r=0.555$, dont cette relation est statistiquement significative, et ce selon le seuil de signification qui est : $\alpha=0.000$ qui est inférieur au seuil de signification utilisée en sciences sociales ($p=0,01$).

Par contre la relation entre les déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel chez les employés de la CIC Agro –div Sidi Aich est positive, et ce selon

le résultat du coefficient de Pearson qui est à $r=0.196$ mais cette relation reste non significative, car le seuil de signification est inférieur à ($p=0.05$). Alors : $\alpha=0.095$.

6-2 La présentation et l'analyse des résultats de la deuxième hypothèse :

« Il y'a un des déterminants organisationnels sur la perception du risque professionnel chez les employés de CIC Agro-dive Sidi aich ».

Tableau 18 : la présentation descriptive de déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
Perception	28,3919	5,16791	74
Déterminant organisationnel	81,174	16,4135	74

Selon le tableau N°18 qui représente les et les perceptions professionnel les déterminants organisationnels et chez les employés de la CIC Agro-Div de Sidi-Aich, nous constatons qu'il y'a hétérogénéité entre la perception et les déterminants organisationnels qui respectivement représenté avec la moyenne et un écart type : la perception (28.39/5 .16) ; Les déterminants organisationnels par (81.17/16.41).

Tableau 19 : la présentation ces résultats relatifs à la corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel.

Corrélations			
		Perception	Déterminant organisationnel
Corrélation de Pearson	Perception	1,000	,555
	Déterminant organisationnel	,555	1,000
Sig. (unilatéral)	Perception	.	,000
	Déterminant organisationnel	,000	.
N	Perception	74	74
	Déterminant organisationnel	74	74

Selon le tableau N°19 nous constatons l'existence d'une relation positive significative entre les déterminants organisationnels, conjointement avec la perception, et selon la valeur de coefficient de Pearson $r=0.555$ qui est significative auprès de la valeur du model utilisé en séances sociales $\alpha=0.000$, qui veut dire qu'on peut accepter cette relation sans aucun risque devant le seuil de signification $p < 0.001$.

Tableau 20 : la présentation des résultats relatifs au coefficient de corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	14,214	2,556		5,560	,000
	déterminant organisationnel	,175	,031	,555	5,657	,000
a. Variable dépendante : perception						

Selon le tableau N°20 Nous remarquons que les déterminants organisationnels ont un impact sur la perception du risque professionnel à travers les résultats obtenus dans le tableau que les déterminants ont un impact élevé de ($t=5,657$) et significatif à ($\alpha=0,000$) sur la perception avec une moyenne élevée ($t=5,560$) et significative à ($\alpha=0,000$) qui sont inférieure au seuil de signification des sciences social ($\alpha=0,05$). Donc nous pouvons dire que notre deuxième hypothèse qui stipule l'impact des déterminants organisationnels sur la perception du risque professionnelle est confirmé.

Tableau 21 : la présentation des résultats relatifs au coefficient de corrélation entre les dimensions de déterminants organisationnels et la perception du risque professionnels

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	12,214	2,673		4,570	,000
	Culture	-,230	,206	-,167	-1,115	,269
	Structure	,110	,194	,083	,568	,572
	Politique	,169	,197	,109	,857	,394
	Environnement	,484	,232	,281	2,085	,041
	Leadership	,240	,171	,173	1,406	,164
	Formation	,403	,202	,261	2,001	,049
a. Variable dépendante : perception						

Pour voir quels sont les déterminants les plus influençant sur la perception du risque professionnel des employés de CIC Agro-dive sidi aich Bejaia nous avons opté pour le calcul de coefficient standardisé 'Beta', comme stimulate dans le tableau ci-dessus (21), alors nous constatons que l'environnement et la formation sont des déterminants qui influence sur la perception du risque chez les membres de notre échantillons avec une valeur respectivement (0.281 ;0.261)qui sont significativement autres de la valeur du model utilisé en sciences sociale $\alpha = 0.041 ; 0.049$ par contre les autres déterminants n'influencent pas la perception des employés de CIC Agro-dive sidi aich Bejaia.

6-3 La présentation et l'analyse des résultats de la troisième hypothèse :

« Il y'a un impact des déterminants organisationnels sur la prise du risque chez les employés de CIC Agro- diva Sidi aich »

Tableau 22 : la présentation descriptive des déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel.

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
Prise	28,6216	6,31741	74
déterminant organisationnel	81,1764	16,41345	74

D'après les résultats obtenue dans le tableau ci-dessus on remarque qu'il y'a une hétérogénéité entre la prise de risque et les déterminants organisationnels, qui est respectivement présentée avec une moyenne et un écart type : la prise du risque 28.62/6.31 et les déterminants organisationnels avec une moyenne et écart type 81.17/16.41.

Tableau23 : la présentation des résultats de corrélation entre les déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel.

Corrélations			
		Prise	déterminant organisationnel
Corrélation de Pearson	Prise	1,000	,196
	déterminant organisationnel	,196	1,000
Sig. (unilatéral)	Prise	.	,047
	déterminant organisationnel	,047	.
N	Prise	74	74
	déterminant organisationnel	74	74

b. Prédicteurs : (Constante), déterminant organisationnel

Tableau 24: la présentation des résultats de coefficients de corrélation entre les déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	22,505	3,683		6,111	,000
	déterminant organisationnel	,075	,044	,196	1,694	,047
a. Variable dépendante : prise						

Selon le tableau N°24 nous remarquons que les déterminants organisationnels ont un impact sur la prise du risque professionnel d'après les résultats obtenus ci-dessus. Les déterminants organisationnels ont un impact sur la prise du risque professionnels de ($t=6,111$) qui est significatif à ($\alpha=0.000$).

Tableau 25 : la présentation des résultats relatifs au coefficient de corrélation entre les dimensions de déterminants organisationnels et la prise du risque professionnel

Corrélations

		Prisederisque	culture	structure	Politique	environnement	Leadership	formati on
Corrélation de prise Pearson	Prisederisque	1,000	,248	,231	,319	,222	,363	,088
	Culture	,248	1,000	,671	,580	,502	,569	,509
	Structure	,231	,671	1,000	,411	,596	,526	,560
	Politique	,319	,580	,411	1,000	,503	,427	,491
	Environneme nt	,222	,502	,596	,503	1,000	,474	,592
	Leadership	,363	,569	,526	,427	,474	1,000	,461
	Formation	,088	,509	,560	,491	,592	,461	1,000
Sig. (Unilatéral)	Prisederisque	.	,016	,024	,003	,029	,001	,228
	Culture	,016	.	,000	,000	,000	,000	,000
	Structure	,024	,000	.	,000	,000	,000	,000
	Politique	,003	,000	,000	.	,000	,000	,000
	Environnemen t	,029	,000	,000	,000	.	,000	,000
	Leadership	,001	,000	,000	,000	,000	.	,000
	Formation	,228	,000	,000	,000	,000	,000	.
N	Prisederisque	74	74	74	74	74	74	74
	Culture	74	74	74	74	74	74	74
	Structure	74	74	74	74	74	74	74
	Politique	74	74	74	74	74	74	74

Environnement	74	74	74	74	74	74	74
Leadership	74	74	74	74	74	74	74
Formation	74	74	74	74	74	74	74

Selon le tableau ci-dessus, nous constatons l'existence d'une corrélation positive entre les déterminants organisationnels séparément et la prise du risque. Cette relation est significative pour tous les déterminants, et ce selon la valeur du coefficient de Pearson respectivement : culture ($r=0.248$; $@=0.016$), structure ($r=0.231$; $@=0.024$), politique ($r=0.319$; $@=0.003$), environnement ($r=0.222$; $@=0.029$), leadership ($r=0.363$; $@=0.001$). Par contre pour la formation, la corrélation est positive mais très faible ($r=0.088$; $@=0.228$).

D'après les résultats obtenus selon le tableau ci-dessus, nous pouvons confirmer ce que notre hypothèse N°03 qui stipule « il y a un impact des déterminants organisationnels sur la prise du risque professionnel chez les employés de la CIC Agro-Div Sidi aich-Bejaia ».

6-4 La discussion et l'interprétation des résultats :**6-5 La discussion et l'interprétation de la première hypothèse :**

Notre première hypothèse qui stipule que « il y'a une relation statistiquement significative entre les déterminants organisationnels et la perception et la prise de risque chez les employés de CIC Agro-Dive sidi-Aich ».

D'après l'analyse statistique des données et les résultats obtenus dans le tableau N°17 le degré de corrélation entre les déterminants organisationnels et la perception du risque est simulé selon le résultat du coefficient de Pearson : $r=0.555$, dont cette relation est statistiquement significative, et ce selon le seuil de signification qui est : $\alpha=0.000$ qui est inférieur au seuil de signification utilisée en sciences sociales ($p= 0,01$).

Ces résultats ont confirmé l'existence d'une relation positive entre les déterminants organisationnels et la perception et la prise de risque professionnels chez les employés de CIC Agro-dive.

Les déterminantes organisations jouent un rôle majeur sur la manière dont les employés perçoivent et prennent des décisions, plus que les déterminants organisationnelles sont favorables le niveau de la perception sera élevé et la prise du risque va diminuer.

Premièrement ; la culture organisationnels qui valorise la prudence et la sécurité tendre à rendre les employés plus conscients sur les risque, et aussi la culture qui encourage la transparence et la communication efficace permet aux employés de mieux comprendre les risque pour faire face.

En deuxième lieu la structure organisationnels au les taches et les responsabilités sont claire influence la manière dont les individus perçoivent et prennent des risque, donc lorsque la répartition des taches n'ai pas bien défini les employés ils vont se trouver dans une autonomie total ce qui peut encourager un grande prise du risque.

Troisièmement la politique organisationnelle inclut les règles et les procédures directives formelles qui a pour objectif d'orienter les actions et les décisions des employés.

Quatrièmement ;la formation professionnels est un moyen qui aide les employés à acquérir des nouvelles compétences et connaissances, mais aussi est un moyen qui apporte des changements et des modifications comportementales.

La formation professionnels est un processus d'apprentissage qui est pour objectifs d'appliquer les connaissances théorique et les rendre pratique applicables ; elle permet au employés de connaitre et identifier les sources des risque qui pouvant alerter leurs santé et sécurité, et à partir de cela les employés ; donc il est nécessaire de faire attention sur les programmes et la durée de formation.

Cinquièmement ;l'environnement de travail représente les devers aspects telle que les conditions de travail ; la charge de travail les relations sociales.

La conception ergonomique des postes de travail réduit les risques et les accidents ; mais aussi valorise le sentiment de bien-être et les sentiments de sécurité chez les employés.

Enfin ; le style de leadership peut influencer soit positivement au négativement sur la manière comment les employés perçoive et prene les décisions ; c'est le style de leadership fondé sur la communication et la transparence, cela renforce la perception et diminuer la prise du risque.

6-6 La discussion des résultats de la deuxième hypothèse :

Dans la deuxième hypothèse qui stipule : « les déterminants organisationnels ont un impact sur la perception du risque professionnel chez les employés du CIC Agrodive de Sidi Aich béjaia ». Cette deuxième hypothèse a été confirmée d'après le tableau N°20 car les déterminants organisationnels ont un impact élevé de $t=5,657$ est significative à 0,000 et la perception avec une moyenne élevée $t=5,560$ est significative à 0,000 qui est inférieur au seuil de signification utilisé en science sociale $\alpha=0.05$.

D'après les résultats statistiques on a trouvé que la formation et l'environnement exerce un impact plus élevé par rapport aux autres déterminants organisationnels.

Mais les résultats qualitatifs ; confirmer que y'a pas seulement les facteurs les facteurs socio-organisationnelles qui impactent la perception de risque professionnelles mais aussi les facteurs psychologiques et les processus cognitifs telles que la perception et l'attention et l'apprentissage et la mémoire et l'intelligence interviennent dans cette opération qui est interconnectée ou autre processus.

L'attention consciente permet de réduire les comportements à risque détecter plus efficacement les signaux d'alerte ou les indices subtils de danger dans notre environnement.

La mémoire influence la manière dont les individus retiennent et interprètent et réagissent elle est utile de rappeler sur les incidents passés à souvenir des situations dangereuses, qui va lui aider à identifier et éviter les risques similaires à l'avenir.

L'apprentissage comme un processus permet d'acquérir et retenir et appliquer les connaissances et les compétences il amène l'individu à fournir les informations essentielles sur les types de risques et la manière de prévention.

L'intelligence est une prédisposition innée est une capacité cognitive de résoudre les problèmes et prendre des décisions logiques, l'intelligence est essentielle pour analyser et comprendre les causes des risques et les conséquences possibles un employé doté par l'intelligence sera plus capable de détecter les signaux et de danger.

D'où l'importance des facteurs externes tels que le stress et la fatigue, peuvent également influencer la perception, des conditions de travail stressantes ou des horaires prolongés ; la mauvaise conception des postes de travail qui ne respecte pas les

mesures anthropométriques diminuer la vigilance et la concentration des employés, augmentant ainsi les risques d'erreurs humaines et d'accidents. .

Dans l'entreprise agro-dive sidi aiche le taux d'accidents est élevé chez la catégorie des ancienne salariés.

Contrairement à l'hypothèse courante, l'âge et l'expérience professionnelle ne semblent pas réduire les risques de manière significative.

Avec l'avancement de l'âge, les capacités sensorielles (comme la vue et l'ouïe) ainsi que les fonctions cognitives telles que la mémoire et la vitesse de traitement de l'information peuvent diminuer. Cela peut alerter les capacités à évaluer correctement les dangers et à réagir efficacement.

C'est on parle sur l'environnement de travail complexe où il y'a plusieurs stimulus, dont il est obligé de partager son attention et gérer plusieurs sources d'informations, ce qui augmente la charge cognitive et rendre la perception plus difficiles.

On ajoute aussi l'impact des biais cognitive comme le biais de sur confiance et d'optimisme et d'invulnérabilité qui se considère comme des éléments perturbateurs de la perception qui peuvent conduire à des comportements à risque et augmenter le nombre d'accidents, particulièrement parmi les employés plus expérimentés qui pourraient se sentir trop confiants dans leurs capacités.

6-7 La discussion des résultats de la troisième hypothèse :

Dans la troisième hypothèse qui stipule « les déterminants organisationnels ont un impact sur la prise du risque professionnel chez les employés du CIC Ag-dive de Sidi Aich bejaia ». Les résultats statistiques qui ont été présenté dans le tableau N°24 a confirmé l'existence d'un impact des déterminants organisationnels sur la prise du risque professionnel qui est significative à $\alpha=0,047$ et la prise du risque professionnel qui est significative à $\alpha= 0.000$ qui est inférieur au modèle utilisé en science social $\alpha=0,05$.

Cette troisième hypothèse examine l'impact des déterminants organisationnels sur la prise de risque professionnel en mette l'accent sur l'importances et qualité de

ces factures telle que la structure ; culture ; la formation ; la politique et les procédures ; et le style de leadership.

La structure organisationnels lorsque elle bien défini au les responsabilités et les rôles sont claires cheque 'un exerce ce qui est prescrite ; le travail sera plus organiser malgré que la polyvalence est quelque chose de bien d'entre plus flexibles et comptants ; mais des fois est conduits augmenter les risques professionnels.

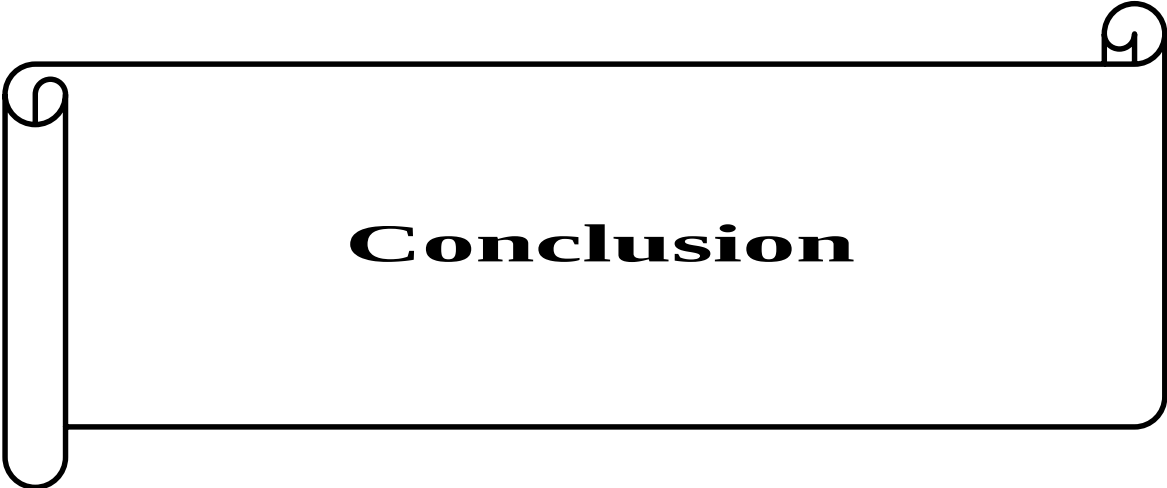
La culture est un élément clé de la réussite de cheque entreprise ; les valeurs et les croyances et les attitudes se traduit se forme des comportements, donc lorsque la culture elle est solide encourage et valorise la sécurité, fondé sur des normes strictes les employés seront plus conscients et rationnelles.

La formation professionnelle c'est un pilier essentiel qui permet de corriger tout un comportement incorrect qui expose à des situations de danger.

La politique et les procédures élaborés songeusement par les dirigeants ; et l'utilisation des règlements strictes comme le renforcement positive et négative et les sanctions oriente les comportements des employés à éviter les risque et réagir correctement.

L'environnement de travail et les conditions de travail dangereux au les espace male éclairés, la poussière, le bruit la chaleur posse les employés à prendre risque pour accomplir leurs taches.

Leadership qui démontre un engagement envers la sécurité, le leader il doit être l'exemple pour garantir le suivie des employés ; dans ce cas il est important de connaitre et étudier quelles est le style à adopter pour atteindre les objectifs.



Conclusion

Conclusion

Cette conclusion n'est qu'un cadre final de résultats pour conclure l'idée principal de notre recherche plus particulièrement un mémoire de fin de cycle ou nous avons répertorié l'ensemble des déterminants organisationnels et leur impact sur la perception et la prise du risque professionnel.

Dans cette recherche nous avons créons un lien équilibré ou nous nous avons met l'accent sur l'interaction entre les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel.

Afin d'obtenir de nombreux perspectives sur le terrain nous avons sélectionné un échantillon de 90 employés au sein de CIC Agro-dive de sidi aich visé les deux catégories sociaux professionnels ; agent de maitrise et agent d'exécution pour la fiabilité et la validité de résultats. Nous avons abordé une approche quantitative la plus adéquate pour quantifier l'impact des déterminants sur la perception ainsi que sur la prise de risque professionnel.

D'après l'analyse des résultats et les études réalisées au sein de l'entreprise Agro-dive nous remarquons qu'il y'a une relation positive entre les déterminants organisationnels et la perception du risque professionnel et la prise de risque professionnel ce qui nous permettre d'étudier l'impact des déterminants organisationnels sur la perception et la prise de risque professionnel. Dans ce contexte nous avons confirmé notre première hypothèse qui possède qu'il y'a une relation positive entre les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel.

Quant à la deuxième hypothèse qui stipule que les déterminants organisationnels ont un impact sur la perception du risque professionnel a été confirmé selon l'analyse des résultats.

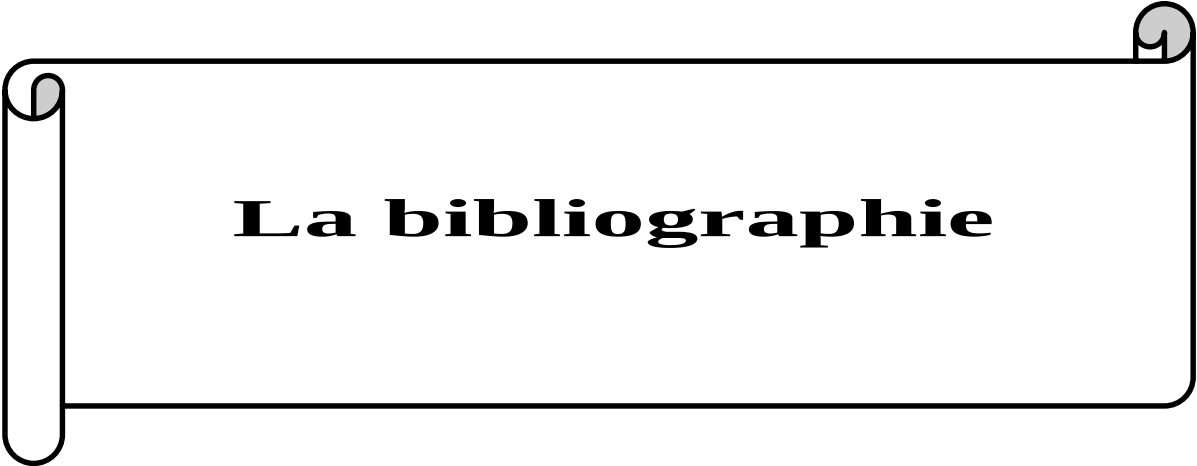
Par contre notre troisième hypothèse qui stipule que les déterminants ont un impact sur la prise du risque professionnel a été infirmée selon les résultats obtenus dans notre recherche.

Notre recherche souligne donc que les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel sont étroitement liés en mentionnant ainsi l'impact des déterminants organisationnels sur la perception du risque professionnel chez les employés de CIC Agro-div de sidi aich selon dimensions de déterminants organisationnels qui constituent de la structure organisationnelle, la formation, la politique organisationnelle, le leadership, la culture organisationnelle, l'environnement organisationnel. Où nous avons constaté que plus les déterminants organisationnels ne sont favorables plus la perception du risque sera élevée chez les employés d'Agro-div.

Donc il est crucial d'étudier les déterminants organisationnels pour une bonne gestion des risques au sein de l'entreprise, l'amélioration de la performance, et de garantir la pérennité de l'entreprise d'une part et du salarié d'autre part.

Les recommandations à proposer :

- **Etablir une culture organisationnelle forte :** où les valeurs, les missions de l'organisation sont claires.
- **Encourager la collaboration :** favoriser le travail d'équipe et les échanges des idées entre le déférent département et les niveaux hiérarchiques
- **Offrir des opportunités de formation et de développement des employés :** pour les aider à acquérir des nouvelles compétences et pour développer leur carrière professionnelle.
- **Renforcer la structure :** qui doit être claire qui favorise la division de travail, la spécialisation de tâches avec l'élaboration des fiches de postes pour chaque employé pour limiter la responsabilité et réduire la charge de travail et même réduire la fréquence des risques.
- **faire participer les employés dans l'élaboration de mesures de sécurité :** la participation des employés dans l'élaboration de protocole de sécurité il va donner la chance à chaque employé de s'exprimer les manques en matière des mesures de sécurité, et d'être plus engagé lorsque les mesures sont adéquates à leurs connaissances et compétences.
- **l'élaboration d'un règlement formel :** dans chaque entreprise est-il crucial d'établir un règlement strict dont les sanctions sont applicables pour les employés négligeant et ignorant les règles de sécurité.
- **la conception ergonomique et l'aménagement des postes de travail :** le respect des règles internationale dans les conceptions des postes de travail c'est la clé de réussite à réduire les accidents de travail, et adopter le travail à l'homme par : les équipements de travail qui doit être sur mesure, les horaires de travail flexibles.
- **l'utilisation de la technologie :** installer des systèmes de surveillance qui veille sur l'identification des dangers potentiels.
- **restructuration des pratiques de la gestion des ressources humaines :** le recrutement qui doit baser sur ses critères (les tests psychométriques, la mobilisation entre le savoir, savoir être, savoir-faire).
- **L'augmentation rémunération et le système de récompense :** offrir des récompenses financières à ceux qui respectent les règles de sécurité.



La bibliographie

Liste bibliographie

Ouvrages

- Angers, M. (2014). « Initiation pratique à la méthodologie des séances humaines ». 6^{em} édition. Québec.
- Bernaud, J & Lemoine. (2012). « Traité de la psychologie du travail et des organisations ». 3^{ème} édition Dunod. Paris.
- Charpentier, P. 2007 « Management et gestion des organisation ». Édition Armand Colin. Paris.
- Chauvin. (2014). « La perception des risques l'apport de la psychologie à l'identification des déterminants du risque perçue ». 1^{ère} édition.
- Falzon, P. (2004). « Ergonomie ». 1^{ère} édition. Presses universitaires de France.
- Ghiglione, R & Richard, J-F. (2003). « cours de la psychologie ». 6^{ème} édition. Paris.
- Godefroid, J. 2011. « Psychologie science humaine et science cognitive ». 3^{ème} édition Paris.
- Gosselin, E & Simon L &, Dolan, E & Morin D. 2017. « Aspects humains des organisations psychologie du travail et comportement organisationnel ». 5^{ème} édition. Québec.
- Leboyer, C & Huteau, M. & Louche & Louche, C. 2003. « Psychologie du travail » 2^{ème} édition. Paris
- Lieury, A. (2017). « Grand notion de la psychologie cognitive ». 2^{ème} édition. Paris.
- Louche, C. (2017). « Psychologie social et des organisation ». 4^{ème} édition.
- Louche. (2015). « Introduction à la psychologie du travail ». 3^{ème} éditions. Paris.
- Margossian, N. (2003). « Risque professionnels ». 2^{ème} édition. Paris.
- Mcshane, S & Stenn, S-L & Benabou, CH. 2012. « comportement organisationnel : comportement humain et des organisations dans un environnement complexe ». 2^{ème} édition Québec.
- Michel & Cavaillé, P. (2009). « Management des risques pour un développement durable ». Paris.

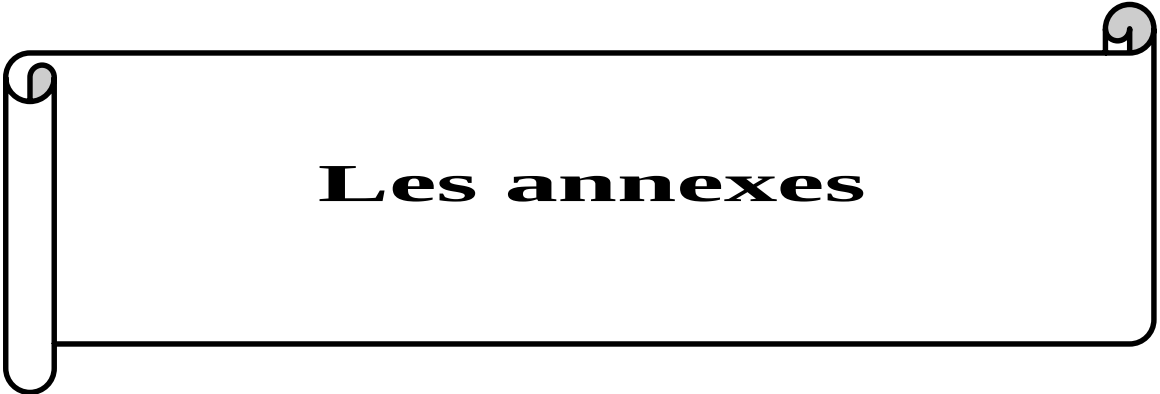
- Spector, P. (2011). « Psychologie du travail et des organisations ». 4^{ème} éditions
- Stephen, R & Timothy, J. (2014). « comportements organisationnels ». 16^{ème} édition. France.
- Strategor, J. 2004. « Politique général de l'entreprise ». 4^{ème} éditions.

Les sites internet :

- <http://www.mdpi.com/2313-576X/6/2/33>
- <https://www.cognifit.com/fr/perception>.
<https://www.inserm.fr/dossier/memoire>.
- <https://www.scientificbraintrainingpro.fr>.
- <https://www.cipe.fr/wp-content/uploads/2020/07/PE-05-Les-intelligences-multiples-Howard-Gardner.pdf>.
- <https://mentorshow.com/blog/types-de-motivation>
<https://www.profinnovant.com/definition-de-lapprentissage/>
- <https://www.cairn.info/troubles-de-la-personnalite-troubles-des-conduite>.
- <https://www.ideal-investisseur.fr>
- <https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/document-unique/la-gestion-des-risques-professionnel>.
- <https://www.securite-routiere-az.fr/p/prise-de-risque/>.
<http://www.airepme.org/images/File/2008/C20.pdf>.
<https://www.cairn.info/troubles-de-la-personnalite-troubles-des-conduite>.

Liste des articles :

- forrierre J et six F. comprendre le risque rentière par l'analyse de l'activité : l'exemple des conducteurs de travaux .perceptive sur le travail et la santé .DOI :10.400 / pistes .2514.Rtrievedfrome :<http://journals.openédition.org /pistes /2514>.



Les annexes



Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociale

**Département de psychologie et orthophonie Option : psychologie
du travail et des organisations et de la gestion des ressources humaines**

Thème :

**Le déterminant organisationnel s et la perception et la prise du
risque professionnels**

Formulaire de recherche :

Bonjour,

Ce questionnaire consiste à collecter des données sur notre recherche de terrain autour de l'impact des déterminants organisationnels sur la perception et la prise du risque professionnel. Pour mieux comprendre les interactions entre les facteurs organisationnel, la perception des risques professionnels et afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail. Les informations collectées via ce formulaire ne seront utilisées que dans le cadre de la préparation d'un diplôme de master 2 en psychologie du travail, de l'organisation et GRH. Également, elles seront traitées de façon strictement confidentielle et anonyme et ne seront utilisées que pour des fins scientifiques.

Elaboré par : - Mlle Medjana Siham

- Mlle Tidjet Katia

Parlons de vous-mêmes :

1- Genre: Homme ☐ femme ☐

2- Quels est votre âge : Ans

3- vous êtes :

Agent d'exécution ☐ Agent de maitrise ☐ Cadre ☐

4- l'ancienneté dans l'entreprise : Ans

Les déterminants organisationnels

N°	Items	Tout à fait d'accord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout à fait désaccord
1	Mon entreprise respecte les valeurs des salariés.					
2	Les décisions sont traitées d'une manière équitable et transparente.					
3	Mon entreprise respecte mes croyances et mes postulats.					
4	La culture de mon entreprise aide les salariés à dépasser leurs intérêts personnels.					
5	Mon entreprise valorise l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.					
6	Mon entreprise adopte une culture axée sur l'innovation et la créativité.					
7	La spécialisation des taches répond aux exigences personnelles.					
8	La hiérarchie de l'entreprise est clairement définie.					
9	Les salariés sont impliqués dans le processus de la prise décision.					

Annexes

10	Le processus de travail est flexible peut ajuster en fonction des besoins.					
11	La coordination entre les services est une facilité par la communication efficace.					
12	Nous sommes confrontés à une concurrence intense dans notre secteur d'activité.					
13	Les conditions de l'entreprise influence la performance des salariés.					
14	La politique de l'entreprise est claire pour tous les salariés.					
15	Mon entreprise implique les salariés lors de l'élaboration des protocoles de sécurité.					
16	Je suis conscient sur les conséquences possibles si je ne respecte pas le protocole de sécurité.					
17	Mon entreprise encourage l'appartenance et l'engagement des salariés.					
18	Mon entreprise offre des programmes de formation adéquate avec les exigences de poste.					
19	Chaque changement, mon entreprise accompagne les salariés avec la formation.					
20	Mes supérieurs prennent en considération mes préoccupations					
21	La formation m'aide à acquérir des nouvelles compétences					
22	Mes supérieurs adoptent un style de leadership orienté vers la tâche					
23	Mes superviseurs fournissent un soutien adéquat dans l'objectif d'aider à réussir mon travail					
24	Je appliquer facilement ce que j'apprends lors de la formation					

1	Je suis conscient sur les conséquences possibles sur les risques qui peuvent affecter ma santé					
2	Mon expérience professionnelle me sert à une évaluation objective sur les risques existant					
3	Mes ressources cognitives sont des barrières insuffisantes pour me protéger					
4	Je suis capable à identifier les principes sources des risques liés à mon poste					
5	Je suis confiant de mes capacités à réagir correctement face aux risques					
6	L'entreprise prend des mesures de sécurité suffisante					
7	Je me sens en sécurité dans mon poste de travail					
8	Je suis informé sur les risques associés à mon poste de travail					

Prise de risque professionnel

N°	Items	Tout à fait d'accord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout à fait désaccord
1	Mon poste de travail m'oblige de prendre le risque.					
2	Le respect des procédures de sécurité permet de prendre des décisions plus rationnelles.					
3	Je suis prêt à prendre le risque pour atteindre mes objectifs.					
4	Mon entreprise m'encourage à prendre le risque pour favoriser l'innovation.					
5	Je suis capable de prendre des décisions efficaces dans des situations dangereuses.					
6	Je suis prêt à assumer la responsabilité de mes décisions risquées.					
7	Je suis capable de gérer les risques associés à mon travail.					
8	Je suis disposé à ignorer les mesures de sécurité.					

Nous tenons à vous remercier pour votre précieuse collaboration dans la réalisation de cette recherche au sein de votre entreprise.

Tableau 01 :

N°	LES DIMENSIONS	N ° DES ITEMS
1	Culture	1.3.4.6
2	Structure	2.7.8.9
3	La politique	5.10.12.14
4	Environnement	11.13.15.16
5	Leadership	17.20.22.23
6	La formation	18.19.21.24

Tableau 02 :

N°	l'échelle de Likert	Le codage
1	Tout à fait désaccord	1
2	En désaccord	2
3	Sans avis	3
4	D'accord	4
5	Tout à fait d'accord	5

Tableau 03 :

DO1	DO2	DO3	DO4	DO5	DO6	DO7	DO8	DO9	DO10	DO11	DO12	DO13	DO14	DO15	DO16	DO17	DO18	DO19	DO20	DO21	DO22	DO23	DO24
1,000																							
0,547	####																						
0,512	####	1,000																					
0,319	####	0,425	####																				
0,215	####	0,161	####	1,000																			
0,371	####	0,109	####	0,439	####																		
0,564	####	0,552	####	0,277	####	1,000																	
0,281	####	0,338	####	0,465	####	0,460	####																
0,219	####	0,347	####	####	####	0,282	####	1,000															
0,345	####	0,456	####	0,141	####	0,260	####	0,161	1,000														
0,347	####	0,396	####	0,433	####	0,213	####	0,173	0,501	1,000								0,000					
0,142	####	0,201	####	0,039	####	0,112	####	0,153	0,209	0,118	1,000												
0,081	####	0,027	####	0,174	####	####	####	0,088	0,088	0,103	0,203	1,000											
0,244	####	0,164	####	0,356	####	0,417	####	0,064	0,238	0,033	0,308	0,352	1,000										
0,346	####	0,197	####	0,298	####	0,099	####	0,066	0,291	0,174	0,117	0,030	0,299	1,000									
0,242	####	####	####	0,087	####	0,131	####	0,328	####	0,022	0,029	0,116	0,163	0,088	1,000								
0,518	####	0,326	####	0,354	####	0,456	####	0,028	0,254	0,375	0,179	0,128	0,192	0,290	0,083	1,000							
0,237	####	0,178	####	0,199	####	0,258	####	0,166	0,388	0,385	0,225	0,231	0,228	0,178	0,429	0,153	1,000						
0,351	####	0,106	####	0,135	####	0,215	####	0,210	0,094	0,189	0,042	0,290	0,030	####	0,164	0,234	0,417	1,000					
0,280	####	0,102	####	0,315	####	0,119	####	####	0,321	0,291	0,206	0,153	0,149	0,125	0,092	0,162	0,172	0,039	1,000				
0,412	####	0,377	####	####	####	0,452	####	0,327	0,290	0,129	0,322	0,228	0,442	0,190	0,149	0,231	0,210	0,122	0,110	1,000			
0,214	####	0,253	####	0,465	####	0,137	####	0,029	0,214	0,309	0,276	0,267	0,164	0,219	0,015	0,254	0,143	0,152	0,360	0,085	1,000		
0,485	####	0,421	####	0,064	####	0,395	####	0,298	0,344	0,300	0,412	0,069	0,139	0,279	####	0,389	0,294	0,318	0,326	0,259	0,485	1,000	
0,195	####	####	####	0,311	####	0,142	####	0,042	####	0,103	0,123	0,377	0,166	0,016	0,259	0,216	0,026	0,198	0,311	0,180	0,385	0,184	1,000

Tableau 04 :

Statistiques de fiabilité :	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,878	24

Tableau 05 :

Matrice de corrélation inter-éléments								
	PERC1	PERC2	PERC3	PERC4	PERC5	PERC6	PERC7	PERC8
PERC1	1,000							
PERC2	0,394	1,000						
PERC3	0,428	0,410	1,000					
PERC4	0,555	0,281	0,457	1,000				
PERC5	0,200	0,442	0,390	0,067	1,000			
PERC6	-0,118	-0,176	0,024	-0,002	0,062	1,000		
PERC7	0,056	0,174	-0,029	0,139	0,214	0,215	1,000	
PERC8	0,314	-0,122	0,185	0,339	0,038	0,050	0,274	1,000

Tableau 06 :

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,633	8

Tableau 07 :

Matrice de corrélation inter-éléments								
	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8
PR1	1,000							
PR2	0,240	1,000						
PR3	0,300	0,285	1,000					
PR4	0,088	0,120	0,146	1,000				
PR5	0,160	0,362	0,151	0,344	1,000			
PR6	0,129	0,123	-0,031	0,113	0,321	1,000		
PR7	0,158	0,295	0,223	-0,225	0,100	0,267	1,000	
PR8	0,397	0,011	0,052	0,160	-0,050	0,130	0,194	1,000

Tableau 08 :

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,871	8

Tableau 09 :

CPC	Nombre	%
Cadre	56	21
Maitrise	112	42
Exécution	92	31
Total	260	100%

Tableau 10 :

Ancienneté	F	%
[1-8]	32	42.7
[9-16]	31	41.3
[17-24]	3	4.0
[25-32]	8	10.7
Total	74	98.7

Tableau 11 :

Age	F	%
[21-30]	5	6.7
[31-40]	32	42.7
[41-50]	25	33.3
50 et plus	12	16.0
Total	75	98.7

Tableau 12 :

CSP	F	%
Exécutions	35	46.7
Maitrise	39	52.0
Total	75	100

Tableau 13 :

Le rang de la dimension		Le rang dans l'échelle		Le rang Dans la dimension		Ecart type		M		TFD		DAC		SA		DSC		TFDS		N° item	
/		F		%		F		%		F		%		F		%		F		%	
1		3		4,0		33,8		4		5		6,8		17		23,0		24		32,4	
3		7		9,5		15		20,3		18		24,3		9		12,2,		32,4		1,4	
4		7		9,5		18		24,3		15		20,3		15		20,3		19		25,7	
6		4		5,4		19		25,7		18		24,3		16		21,6		17		23,0	
										X=13.46											
2		7		9,5		27		36,5		9		12,2		19		25,7		12		16,2	
7		8		10,8		13		17,6		12		16,2		17		23,0		24		32,4	
8		10		13,5		17		23,0		14		18,9		20		27,0		13		17,6	
9		12		16,2		16		21,6		8		10,8		14		18,9		24		32,4	
										X=12.96											
5		7		9,5		19		25,7		14		18,9		12		16,2		22		29,7	
10		5		6,8		15		20,3		11		14,9		23		31,1		20		27,0	
12		4		5,4		9		12,2		21		28,4		17		23,0		23		31,1	

Annexes

14	7	6,5	14	18,9	14	18,9	18	24,3	21	28,4	3,43	1,33	3	12		
											13.86					
11	1 2	16,2	11	14,9	14	18,9	15	20,3	22	29,7	3,32	1,45	3	2	N°6 environnements	
13	9	12,2	20	27,0	9	12,2	19	25,7	17	23,0	3,20	1,38	4	7		
15	1 8	24,3	18	24,3	16	21,6	22	29,7	0	0	3,56	1,15	2	24		
16	6	8,1	12	16,2	12	16,2	18	24,3	26	35.1	3,62	1,33	1	13		
											13.71					
17	1 2	16,2	15	20,3	15	20,3	13	17,6	19	25,7	3,16	4	1,43	3	N°3 Leadership	
20	9	12,2	13	17,6	13	17,6	24	32,4	15	20,3	3,31	1	1,31	16		
22	9	12,2	15	20,3	16	21,6	22	29,7	12	16,2	3,17	3	1,27	19		
23	7	9,5	20	27, 0	12	16,2	21	28,4	14	18,9	3,20	2	1,29	17		
											12.85					
18	6	8,1	13	17,6	9	12,2	17	23,0	29	39,2	3,67	1,36	1	9	N° 4 Formation	
19	6	8,1	12	16,2	14	18,9	18	24,3	24	32,4	3,56	1,31	2	15		
21	7	9,5	14	18,9	11	14,9	16	21,6	26	35,1	3,54	1,38	4	5		
24	7	9,5	8	10,8	15	20,3	25	33,8	19	25,7	3,55	1,25	3	21		
											X=14.33					

Tableau 14 :

Items	TFDSC		DSC		SA		DAC		TFDAC		moyenne	Ecart type	Range des items
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	2	2,7	11	14,9	7	9,5	17	23,0	37	50,0	4,02	1,20	5
2	4	5,4	7	9,5	11	14,9	19	25,7	33	44,6	3,94	1,21	6
3	13	17,6	24	32,4	16	21,6	21	28,4	0	0	3,60	1,08	8
4	1	1,4	10	13,5	16	21,6	22	29,7	25	33,8	3,81	1,09	7
5	6	8,1	6	8,1	16	21,6	17	23,0	29	39,2	3,77	1,27	3
6	10	13,5	22	29,7	16	21,6	11	14,9	15	20,3	2,98	1,34	1
7	7	9,5	22	29,7	24	32,4	8	10,8	13	17,6	2,97	1,22	4
8	4	5,4	22	29,7	17	23,0	12	16,2	19	25,7	3,27	1,28	2

Tableau 15:

Items	TFDSC		DSC		SA		DAC		TFDAC		moyenne	Ecart type	Rang des items
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	3	4,1	10	13,5	12	16,2	23	31,1	26	35,1	4,20	1,18	6
2	2	2,7	11	14,9	11	14,9	16	21,6	34	45,9	3,93	1,20	5
3	4	5,4	15	20,3	11	14,9	21	28,4	23	31,1	3,59	1,27	2
4	5	6,8	22	29,7	21	28,4	16	21,6	10	13,5	3,05	1,15	7
5	3	4,1	16	21,6	11	14,9	20	27,0	24	32,4	4,62	1,25	3
6	10	13,5	10	13,5	14	18,9	18	24,3	22	29,7	3,43	1,39	1
7	5	6,8	10	13,5	17	23,0	21	28,4	21	28,4	3,58	1,22	4
8	7	9,5	21	28,4	31	41,9	10	13,5	5	6,8	2,79	1,02	8

Tableau 16:

	N	Moyenne	Ecart type
Perception de risque	74	28,3919	5,16791
Prise de risque	74	29,19	7,51
N valide (liste)	74		

Tableau 17 :

Corrélations				
		Déterminant organisationnel	Perception de risque	Prise de risque
Déterminant organisationnel	Corrélation de Pearson	1	,555**	,196
	Sig. (bilatérale)		,000	,095
	N	74	74	74
Perception de risque	Corrélation de Pearson	,555**	1	,204
	Sig. (bilatérale)	,000		,081
	N	74	74	74
Prise de risque	Corrélation de Pearson	,196	,204	1
	Sig. (bilatérale)	,095	,081	
	N	74	74	74
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).				

Tableau 18 :

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
Perception	28,3919	5,16791	74
Déterminant organisationnel	81,174	16,4135	74

Tableau 19:

Corrélations			
		Perception	Déterminant organisationnel
Corrélation de Pearson	Perception	1,000	,555
	Déterminant organisationnel	,555	1,000
Sig. (unilatéral)	Perception	.	,000
	Déterminant organisationnel	,000	.
N	Perception	74	74
	Déterminant organisationnel	74	74

Tableau 20:

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	14,214	2,556		5,560	,000
	déterminant organisationnel	,175	,031	,555	5,657	,000

a. Variable dépendante : perception

Tableau 21 :

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	12,214	2,673		4,570	,000
	Culture	-,230	,206	-,167	-1,115	,269
	Structure	,110	,194	,083	,568	,572
	Politique	,169	,197	,109	,857	,394
	Environnement	,484	,232	,281	2,085	,041
	Leadership	,240	,171	,173	1,406	,164
	Formation	,403	,202	,261	2,001	,049

Tableau 22 :

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
Prise	28,6216	6,31741	74
déterminant organisationnel	81,1764	16,41345	74

Tableau 23 :

Corrélations			
		Prise	Détermina organisationnel
Corrélation de Pearson	prise	1,000	,196
	déterminant organisationnel	,196	1,000
Sig. (unilatéral)	prise	.	,047
	déterminant organisationnel	,047	.
N	Prise	74	74
	déterminant organisationnel	74	74

b. Prédicteurs : (Constante), déterminant organisationnel

Tableau 24 :

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient standardisé	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	22,505	3,683		6,111	,000
	déterminant organisationnel	,075	,044	,196	1,694	,095
a. Variable dépendante : prise						

Tableau25 :

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
Perception	28,3919	5,16791	74
Culture	13,4601	3,76126	74
Structure	12,9459	3,91307	74
Politique	13,8649	3,32003	74
Environnement	13,7162	3,00466	74
Leadership	12,8514	3,73683	74
Formation	14,3378	3,34450	74

Tableau 26 :

Corrélations								
		Percep tion	culture	structure	politiq ue	enviro nement	Leader ship	Formati on
Corrélation de Pearson	Perception	1,000	,325	,421	,390	,538	,422	,522
	Culture	,325	1,000	,671	,580	,502	,569	,509
	Structure	,421	,671	1,000	,411	,596	,526	,560
	Politique	,390	,580	,411	1,000	,503	,427	,491
	Environement	,538	,502	,596	,503	1,000	,474	,592
	Leadership	,422	,569	,526	,427	,474	1,000	,461
	Formation	,522	,509	,560	,491	,592	,461	1,000
Sig. (unilatéral)	Perception	.	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	Culture	,002	.	,000	,000	,000	,000	,000
	Structure	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	Politique	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	Environement	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	Leadership	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	formation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
N°	perception	74	74	74	74	74	74	74
	Culture	74	74	74	74	74	74	74
	structure	74	74	74	74	74	74	74
	politique	74	74	74	74	74	74	74
	environnement	74	74	74	74	74	74	74
	leadership	74	74	74	74	74	74	74
	formation	74	74	74	74	74	74	74

Tableau 27 :

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	748,995	6	124,832	6,966	,000 ^b
	de Student	1200,640	67	17,920		
	Total	1949,635	73			
a. Variable dépendante : perception						
b. Prédicteurs : (Constante), formation, leadership, politique, structure, environnement, culture						

Tableau28 :

Statistiques des résidus ^a					
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	22,9598	34,2562	28,3919	3,20316	74
*de Student	-15,30579	12,12715	,00000	4,05551	74
Valeur prévue standard	-1,696	1,831	,000	1,000	74
Résidu standard	-3,616	2,865	,000	,958	74
a. Variable dépendante : perception					

Tableau 29:

Corrélations								
		Percep tion	culture	structure	politique	enviro nement	Leader ship	Forma tion
Corrélation de Pearson	Perception	1,000	,325	,421	,390	,538	,422	,522
	Culture	,325	1,000	,671	,580	,502	,569	,509
	Structure	,421	,671	1,000	,411	,596	,526	,560
	Politique	,390	,580	,411	1,000	,503	,427	,491
	environnement	,538	,502	,596	,503	1,000	,474	,592
	Leadership	,422	,569	,526	,427	,474	1,000	,461
	Formation	,522	,509	,560	,491	,592	,461	1,000
Sig. (unilatéral)	perception	.	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	culture	,002	.	,000	,000	,000	,000	,000
	structure	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	politique	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	environnement	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	leadership	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	formation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
N	perception	74	74	74	74	74	74	74
	culture	74	74	74	74	74	74	74
	structure	74	74	74	74	74	74	74
	politique	74	74	74	74	74	74	74
	environnement	74	74	74	74	74	74	74
	leadership	74	74	74	74	74	74	74

Annexes

	formation	74	74	74	74	74	74	74
--	-----------	----	----	----	----	----	----	----

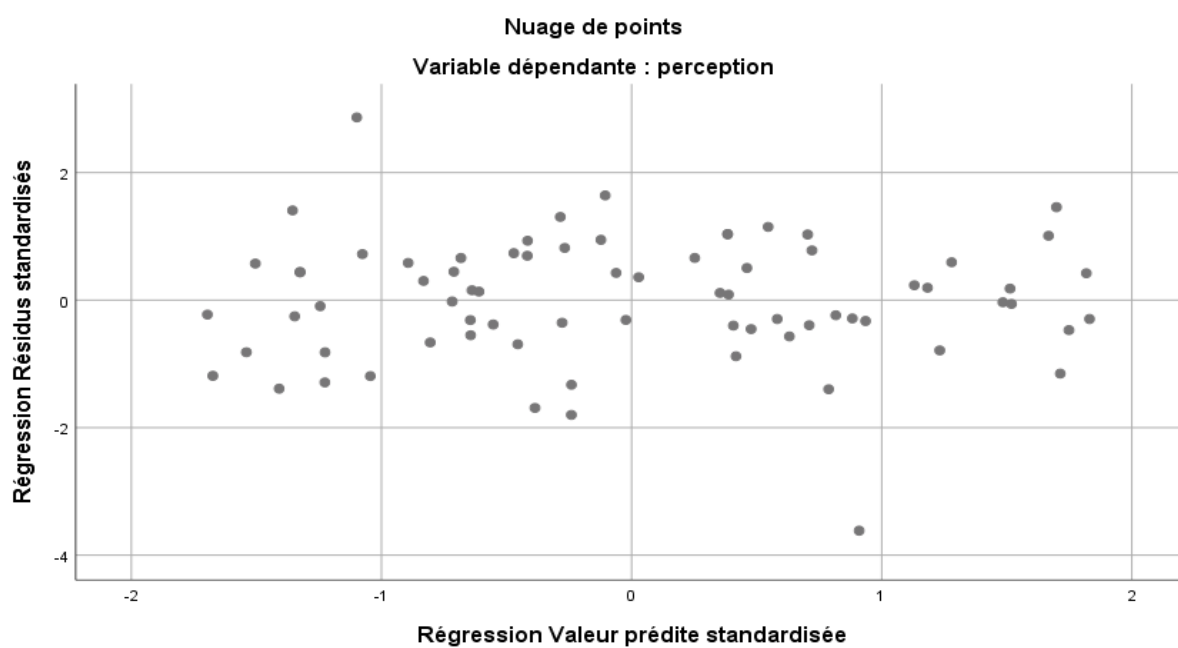
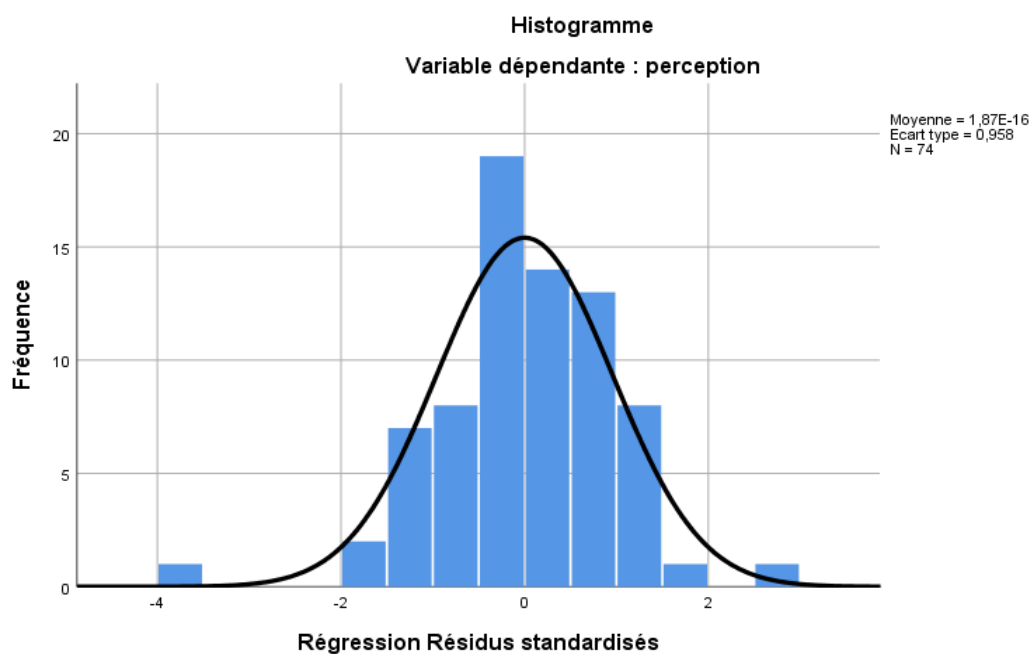
Tableau 30 :

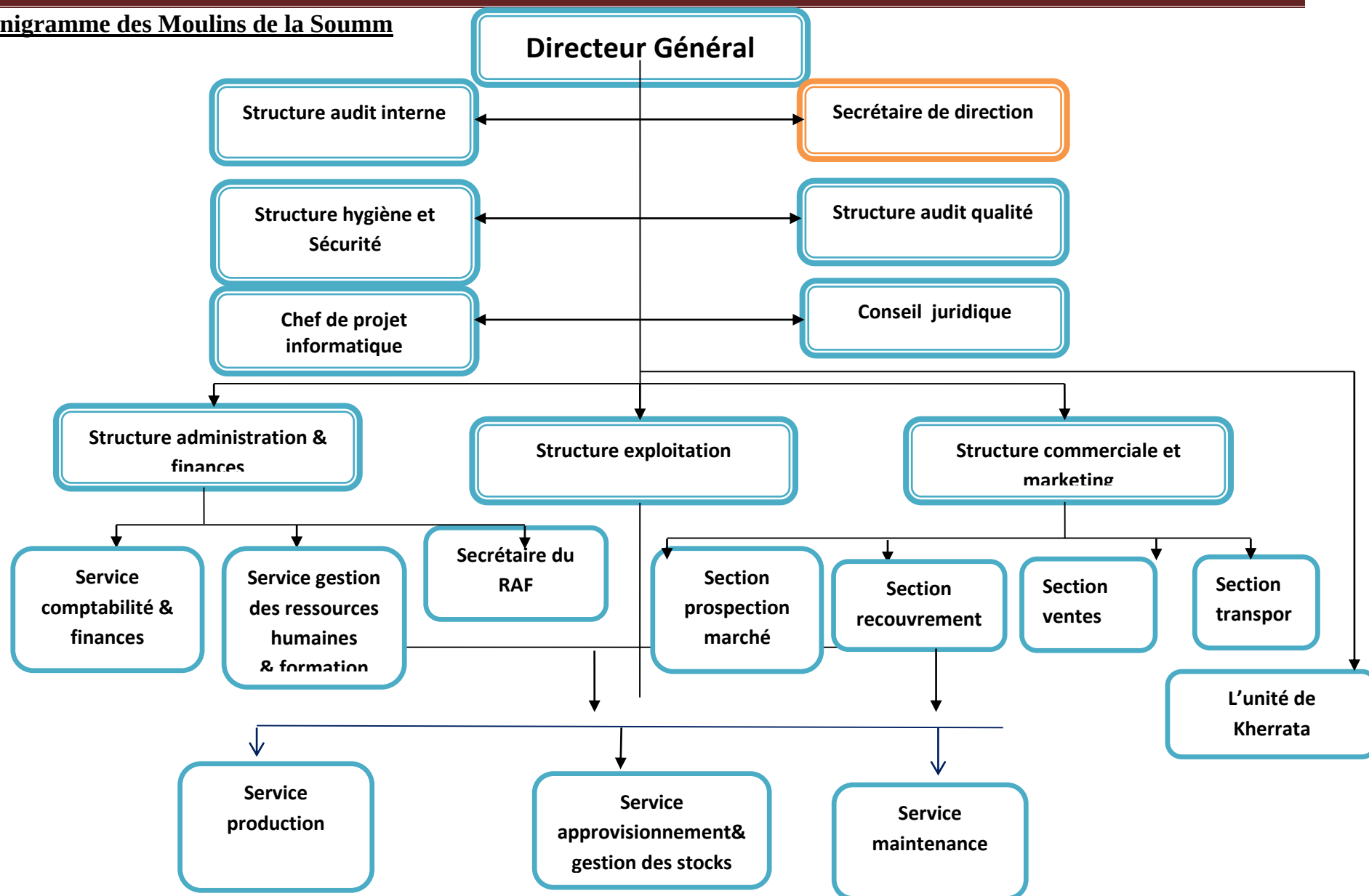
Corrélations

		Prisederisque	culture	structure	Politique	environnement	Leadership	formation
Corrélation de Pearson	Prisederisque	1,000	,248	,231	,319	,222	,363	,088
	Culture	,248	1,000	,671	,580	,502	,569	,509
	Structure	,231	,671	1,000	,411	,596	,526	,560
	Politique	,319	,580	,411	1,000	,503	,427	,491
	Environnement	,222	,502	,596	,503	1,000	,474	,592
	Leadership	,363	,569	,526	,427	,474	1,000	,461
	Formation	,088	,509	,560	,491	,592	,461	1,000
Sig. (unilatéral)	Prisederisque	.	,016	,024	,003	,029	,001	,228
	Culture	,016	.	,000	,000	,000	,000	,000
	Structure	,024	,000	.	,000	,000	,000	,000
	Politique	,003	,000	,000	.	,000	,000	,000
	Environnement	,029	,000	,000	,000	.	,000	,000
	Leadership	,001	,000	,000	,000	,000	.	,000
	Formation	,228	,000	,000	,000	,000	,000	.
N	Prisederisque	74	74	74	74	74	74	74
	Culture	74	74	74	74	74	74	74
	Structure	74	74	74	74	74	74	74
	Politique	74	74	74	74	74	74	74

Annexes

Environnement	74	74	74	74	74	74	74
Leadership	74	74	74	74	74	74	74
Formation	74	74	74	74	74	74	74





Résumé

Le travail peut être une source d'épanouissement mais il peut également amener à une dégradation de la santé physique et psychologique des individus.

La recherche effectuée sur les déterminants organisationnels et la perception et la prise du risque professionnel par l'analyse de l'activité a pour objectif de démontrer la relation et l'impact des déterminants organisationnels sur la perception et la prise du risque professionnels des salariés de la CIC Agro-Dive de sidi Aich Bejaïa.

Dans notre enquête, nous avons opté à l'utilisation d'une l'approche quantitative ; afin de s'interroger l'ensemble des employés de l'entreprise les moulins de la Soummam CIC Sidi ;Aich pour savoir leurs niveaux de la perception et comment leurs perceptions peut conduire à prendre des décisions soit rationnelles ou irrationnelles, qui repose sur la qualité de son milieu organisationnels.

Les résultats de la recherche ont démontré l'existence de d'une corrélation significative élevés entre les trois variables.

Les mots clé : les déterminants organisationnels ; la perception du risque professionnels ; la prise du risque professionnels ; l'analyse de l'activité.

Abstract

Work can be a source of fulfillment but it can also lead to deterioration in the physical and psychological health of people.

Research carried out on organizational determinants and perception and taking professional risks through activity analysis aims to demonstrate the relationship and impact between investigations.

We adopted to use the approach quantitative, in order to question all of the company's employees moulins de la soummam CIC sidi- aich; to know their level of perception and how their perceptions prove to lead to taking decisions whether rational or irrational, which is based on the quality of its organizational environment.

The research results demonstrate the existence of a correlation significantly between the three variables.

Key words: organizational determinants, perception of the risk professionals, taking professionals risks, analyzing the activity.