UNIVERSITÉ ABDERAHMANE MIRA-BEJAIA
FACULTÉ DE SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

Mémoire de fin de cycle

EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLÔME DE MASTER EN SOCIOLOGIE
***Option** : sociologie de la santé.*

THÈME

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL ET RISQUE PROFESSIONNEL CHEZ LES SALARIÉS « HSE » de la RTC SONATRACH UNITÉ DE BEJAIA

Réalisé par

LALAOUI Mohamed

Encadré par

Pr. BERRETIMA Abdel Halim

Année universitaire : *2023 /2024*

Remerciements

Avant d'entamer la présentation de notre travail, il est agréable d'adresser nos remerciements à DIEU le tout puissant qui nous a procuré du courage, de la volonté et de la patience pour terminer ce travail.

Nos profond remerciements vont à tous ceux et celles qui nous ont aidé de prêt

Ou de loin, pour réaliser notre travail, nous aimerions adresser nos vifs remerciements

Particulièrement au PR. Abdel-Halim BERRETIMA, notre promoteur pour sa

Disponibilité, ses précieux conseils, ses suggestions, ses orientations et son soutien

Continu tout au long de notre travail.

Nos sincères remerciements s'adressent également à Melle JOHRI

notre promotrice à l'Entreprise pétrolière « RTC » SONATRACH Bejaia pour son accueil et tous ses conseils prestigieux ainsi qu'à son soutien dans les moments difficiles

Rencontrés durant cette épreuve.

Nous remercions aussi Mr.Kasri Nabil de nous avoir aider et surtout guidé.

Je tiens à remercier aussi Le chef de service HSE la RTC SONATRACH Mr. REJRAJ pour toute l'aide précieuse qu'il nous a apportée au fil du temps. Et sa générosité, son dévouement et sa disponibilité qui ont été des éléments essentiels qui ont enrichi notre travail

Pour m'avoir accueilli et toujours ouvert ses portes.

Également et infiniment Mr.Belataf Sofian et Mr.Medouni Amirouch pour leur aide et leur

Conseil. Ainsi que de m'avoir montré le monde réel de l'HSE .

Nous tenons par ailleurs à exprimer nos très hautes considérations et nos sincères

Remerciement à tous les enquêtés qui ont collaboré et contribué à la concrétisation de ce

Travail. Ainsi que toutes équipes HSE de la RTC SONATRACH pour leur accueil

Sympathique et leur coopération professionnelle tout au long de notre période du stage.

MOHAMED

Dédicace

Je dédié ce modeste travail à mes très chers parents auxquels j'exprime ma sincère éternelle gratitude pour leur soutien, conseils et leur éducation que Dieu les gardes pour moi Je dédié aussi ce modeste travail a :

Ma chère sœur

Mon frère

A mon encadreur le Pr. A/Halim Berretima pour son aide et ses conseils.

Enfin et surtout à mon amis et frère Athmani Sidali « Für es mich zu retten, und am meistens von mir selber. und dafür dass du immer an mich geglaubt hast soga . als alle aufgehört

haben an mich zu glauben ».

de m'avoir sauver, et surtout de moi-même. et pour avoir toujours cru en moi. quand tout le monde a arrêté de croire en moi

MOHAMED

Sommaire

Remerciements ..... **I**
Dédicace ..... **II**
Sommaire ..... **III**
Liste des abréviations ..... **V**
La liste des tableaux ..... **VII**
Liste des graphiques ..... **VIII**
Introduction **1**
CHAPITRE I : LE CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE. **3**
1. Raisons du choix du thème : 3
2. La problématique 3
3. Les hypothèses 7
4. Les objectifs de la recherche 8
5. Définitions et opérationnalisations Des concepts Clés 10
6. Les études antérieures : 15
Chapitre II : méthodologie et technique de recherche **20**
1. Les techniques utilisées : 21
2. La pré-enquête 22
3. L'enquête 23
4. L'observation 23
5. Le questionnaire 24
6. Le lieu de l'enquête 27
7. La durée de l'enquête 27
8. L'échantillon d'étude 27
9. Les difficultés rencontrées 32
Chapitre III: pénibilité au travail et risque professionnel **33**
1. Aperçu historique sur la pénibilité au travail : 33
2. Définition du concept de pénibilité du travail 34
3. Les dimensions de la pénibilité du travail : 37
4. Les conséquences de la pénibilité sur les salariers 38
5. La pénibilité au travail en Algérie 40
6. Les déterminants de la pénibilité du travail ergonomique 44

7. La charge de travail 45
8. Les risques professionnels du métier HSE à SONATRACH : 48
9. La gestion des ressources humaines face au risque sur les salariés 56
10. Les maladies professionnelles 65
11. Les accidents de travail 69
Chapitre IV: identification et historique de l'entreprise **73**
1. Présentation de l'entreprise SONATRACH RTC 73
2. Description et historique du 24"/22"OB1: 74
3. Évolution 75
4. Naissance et évolution de la SONATRACH 76
5. Présentation de l'organigramme de la direction régionale de Bejaia : 81
6. Les effectifs de l'entreprise : 83
7. L'hygiène sécurité et environnement a la SONATRACH 84
8. Les missions des HSE a l'entreprise SONATRACH 92
Chapitre V : Présentation et analyse des données **95**
1. La pénibilité organisationnelle et la charge du travail : 95
2. Problèmes de communicationnels, ses pénibilités et risques 119
3. Vérification des hypothèses : 128
Conclusion **131**
Liste Bibliographique **133**
Annexes **142**

Liste des abréviations

ANSI ;American National Standards Institute

ASME : American Society of Mechanical Engineers

ATEX :Atmosphères Explosibles

ATR : Département approvisionnement et transport

CDD : contrat duré déterminé

CDI : contrat duré indéterminé

CFDT : Confédération française démocratique du travail

DRGB : Direction Régional de Bejaia

DRH : directeur des ressources humaines

EPI : équipement de protection individuelle

ERP : Enterprise Resource planning

EXG : Département d'exploitation GAZ

EXL : Département d'exploitation liquide

GRH : gestion des ressources humaines

HEH : Haoud-El-Hamra

HSE : hygiène sécurité et environnement

JOC : Jeunesse ouvrière chrétienne

MNT : Département maintenance

OMS : Organisation mondiale de la santé

OSHA : Occupational Safety and Health Administration

PEMP : plates-formes élévatrices mobiles de personnes

PTO : Département protection des ouvrages

PTW : « Permit To Work » en français permis de travail

RPS : les risques psychosociaux

RTC : Région transport Centre

RTE : Région transport Est

RTO : Région transport Ouest

SARPI : Société Algérienne de Réalisation de Projets Industriels

SST : Santé et à la Sécurité au Travail

TNF : Département de travaux neufs

TRC : transport par canalisation

UTC : unité de transport centre

La liste des tableaux

N°	TITRE	Page
N °1	Répartition des enquêtés selon l'âge.	**28**
N °2	Répartition des enquêtés selon Genre	**29**
N °3	Répartition des enquêtés selon Grade	**31**
N °4	Modèle d'analyse des causes et des solutions dans les situations d'interaction de la SST et de la GRH	**61**
N °5	Analyse des Modes de Travail des Employés	**95**
N°6	Répartition des salariés selon leurs situations familiale	**97**
N °7	Répartition des Employés avec Enfants	**97**
N ° 8	Répartition des enquêtés selon leur ancienneté au travail	**98**
N °9	Facteurs de Pénibilité du Travail chez les HSE de la SONATRACH, Axés sur l'Organisation	**100**
N °10	Dynamiques Internes : Regards sur la Culture Organisationnelle de SONATRACH	**112**
N °11	Problèmes de Communication : Visualisation des Défis Rencontrés	**119**
N ° 12	Contournement dans la Transmission d'Informations aux Superviseurs et les Sanctions Associées	**123**

Liste des graphiques

N°	Titre	Page
N °1	Plan par étapes gestion des risques analyse des risques	**49**
N °2	Pyramide des besoins humains de Maslow	**60**
N °3	les inconvénients du régime de travail	**95**
N °4	Grappe indiquant les réponses para port au questionnement sur les répercussions de L'inquiétude du au travail sur Santé des enquêter	**105**
N °5	Évaluation de la Formation sur les Risques Professionnels : Satisfaction et Besoins des Employés	**107**
N °6	Les principaux obstacles liés à l'organisation du travail rencontrez souvent	**109**
N °7	Grappe indiquant les répercussions de L'aménagement du temps de travail sur la vie social des enquêter	**110**
N °8	Évaluation de l'Exposition aux Nuisances Sonores chez les Agents HSE de la SONATRACH	**115**
N °9	Participation aux Examens Médicaux Professionnels – Exploration de la Routine des Suivis Médicaux en Milieu Professionnel	**115**
N °10	Exploration des Sentiments des salarier HSE lors du Travail	**117**
N °11	Évaluation de la Pénibilité physique du Travail sur une Échelle de 1 à 10	**118**
N °12	Grappe sur l'existence de langage spécialisé pour signalement des risques par les HSE a la SONATRACH	**121**
N °13	Évaluation de la Pénibilité mental du Travail sur une Échelle de 1 à 10	**124**
N °14	Étude sur les effets post-travail : Impact de la pénibilité sur le bien-être mental et physique	**126**
N °15	Témoignages d'Accidents du Travail dans l'Environnement Professionnel	**127**

INTRODUCTION

Introduction

La pénibilité au travail nous permet de comprendre les différents facteurs qui peuvent rendre un travail à risque, ainsi que les conséquences que cela peut avoir sur la santé des salariés. Ceci met en évidence l'importance des mesures de prévention pour réduire les risques liés à la pénibilité au travail.

Le travail occupe une position prépondérante, car il impacte directement la santé physique et mentale, ainsi que le bien- être de chaque salarié. C'est pour ces raisons que, nous explorerons divers aspects qui démontrent pourquoi le travail est essentiel dans la vie de chaque être humain. Comme le cas des salariés « HSE » de SONATRACH. Leur vie se trouve profondément affectée par la nature de leur profession, la rémunération perçue, les conditions de travail aussi bien physique que psychologique.

C'est ainsi que la qualité de vie au travail mobilise les apports de disciplines telles que la sociologie, la psychologie ou l'ergonomie. Et si cette question s'ancre dans des approches théoriques parfois anciennes, elle revêt désormais une dimension de politique publique importante.

Dans notre champ de réflexion, la pénibilité au travail est un sujet crucial qui nécessite une attention particulière en raison de ses implications sur la santé des travailleurs. Plusieurs facteurs peuvent rendre un travail pénible, tels que les contraintes physiques, l'environnement physique agressif, les rythmes de travail contraignants comme le travail de nuit ou en équipes alternantes et les tâches répétitives. Ces conditions peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé, pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques, des problèmes de santé mentale, des maladies professionnelles, voire des accidents du travail. Pour lutter contre ces risques, il est essentiel de mettre en place des mesures de prévention adéquates. Les employeurs ont l'obligation d'évaluer régulièrement les risques professionnels pour chaque unité de travail, en tenant compte de la nature de l'activité exercée et de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, âge et état physique. Ces évaluations doivent être consignées dans un document unique d'évaluation des risques, partagé avec les salariés, les représentants du personnel, le médecin du travail, et l'inspection du travail.

De plus, les entreprises doivent élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels, incluant des mesures spécifiques pour prévenir la pénibilité au travail. Ce programme doit définir des actions concrètes, des indicateurs de résultat, et un calendrier de

mise en œuvre. Les services de prévention et de santé au travail jouent un rôle crucial en conseillant les employeurs et les travailleurs sur les mesures nécessaires pour prévenir ou réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le Ministère du travail et de la Sécurité sociale reconnaît qu'en 2010, seules 17.000 entreprises sont conventionnées avec des établissements de santé[1]. Du fait de la densité et de l'intensification de l'activité, le préjudice physique ou mental chez le salarié est parfois invalidant entraînant, en plus du cancer, de l'amiantose, de la silicose, ou d'autres maladies nouvellement reconnues comme professionnelles (telles que l'angoisse, la dépression, le stress ou le suicide), des pertes économiques à l'Etat, suivies d'incapacités physiques partielles ou permanentes, interrompant temporairement ou définitivement l'activité de la victime.

D'après Becker *« L'intensité excessive de travail peut être définie comme une situation dans laquelle les demandes et les pressions exercées sur les salariés dépassent leurs capacités physiques, mentales et émotionnelles, conduisant à une charge de travail insoutenable. Cela se caractérise par des exigences excessives en termes de quantité de travail, de rythme, de complexité des tâches, de délais serrés ou de contraintes émotionnelles »*[2].

Dès lors, la pénibilité au travail est un enjeu majeur qui nécessite une évaluation constante des risques, des actions de prévention adaptées, et une collaboration étroite entre les différents acteurs pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs.

[1] ABDEL-HALIM, Berretima. " Ergonomie: l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation
[2] BAKKER. A, B, Djikstra ,& Demerouti,E , Work intensity , stress,and well-being : Exploring the moderating Role of self-efficacy .Journal of vocational behavior,2007. pp 165_185

CHAPITRE I : LE CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE.

1. Raisons du choix du thème :

Malgré la diversité des thèmes dans notre domaine, notre choix s'est porté sur La pénibilité et le risque professionnel chez les salariés HSE à l'entreprise SONATRACH en vue des raisons suivantes :

- Le souci majeur contemporain de la société moderne consiste à son développement autrement dit le développement de l'industrie, avec la préservation des potentiels induits.
- En dépit de la vigilance dans la sécurité dans les proportions des nouvelles technologies de production d'un côté et la maîtrise des outils de production d'un autre de multiples catastrophes technologiques enregistrées d'une ampleur tragique, et qui ont prouvé un besoin urgent à une sécurité pertinente dont l'objectif est la préservation des enjeux.
- L'importance du domaine pétrolier**:** Exemples tragiques d'accidents dans l'industrie pétrolière, tels que l'incendie de Skikda-Algérie en 2004 et la catastrophe de Bhopal-Inde en 1984, ce qui met mettent en évidence les risques inhérents à ce secteur.

Ces incidents démontrent la nécessité cruciale d'une gestion proactive des risques dans le domaine pétrolier

2. La problématique

La pénibilité au travail est une préoccupation croissante dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que dans la gestion des ressources humaines. De nombreux travaux et discours mettent en avant la dimension positive, salvatrice et libératrice de l'homme à travers son travail. Nombreux auteurs classiques et contemporains prônent le discours qui a sacré le travail en tant que source productrice de la richesse, du bien-être et du bonheur des salariés. Ces discours qui ont galvanisé le monde conduisant à la prospérité des individus et des sociétés partant du travail, drainent sous silence, un fait historique, une tare en annexe : les inégalités de valorisation au/du travail. Lesquelles nuancent, dès l'amorce de la thématique, la considération unidimensionnelle de la portée positive et développementale du travail. En ce sens, le travail n'est pas seulement un moyen d'affirmation de soi, d'amélioration de ses conditions de vie, de libération de l'Homme mais il est aussi source des inégalités de par les représentations créatrices des valeurs péjoratives qui lui sont tantôt attribuées. Le travail ne libère pas seulement l'Homme car, il existe de nombreux travaux qui l'appauvrissent, l'assujettissent et le cantonnent à ses besoins existentiels les plus élémentaires.

Au-delà de cette nuance (relative à la portée positive voire positiviste du travail), se pose la question d'ampleur effective de ces inégalités sur les individus qui donnent de leur temps, de leur énergie, de leur savoir, de leur savoir-faire, de leur humeur en travaillant. La manifestation des inégalités de traitement au travail est variante en ce sens où elle s'imbrique dans plusieurs

autres thématiques liées au travail, telles que la division organisationnelle (ou opérationnelle), sociale et géographique du travail.

Rattachées à la problématique de la division organisationnelle du travail, ces inégalités se manifestent, à priori, sous forme de malaises et de difficultés au travail telles que la psychologie, la psycho-sociologie du Travail et l'ergonomie l'abordent.

En rapport avec la division sociale du travail, elles renvoient aux inégalités de gain tiré du travail, aux rapports de forces (sociales) et à la stratification sociale qui en découlent tels qu'énoncés dans les œuvres de Marx (1848 et 1867), à la rupture ou à la consolidation du lien social telles que démontrées par Durkheim (1893). Depuis les Travaux de Marx, la problématique de la division (sociale) du travail [3].

D'après Potocki Danielle, « *Le travail présente certaines caractéristiques, C'est une activité, insérée dans un processus d'échange, qui produit un bien ou un service. Elle se déroule dans un système social donné. Le travail implique un rôle social, c'est un facteur structurant la vie de l'individu, il est source de règles, de normes, de contraintes, de conflits. Il révèle des comportements, des habitudes, des sentiments* »[4].

Le travail et l'intensification du travail sont étroitement liés. L'intensification du travail se produit lorsque la quantité de travail, l'effort requis et la pression exercée sur les travailleurs augmentent sans une aucune proposition des ressources ou du temps.

Ce phénomène est influencé par divers facteurs, tels que les pressions de productivité, l'évolution technologique, la flexibilité du travail et la réduction des effectifs.

Dans un contexte concurrentiel, les organisations cherchent à augmenter leur productivité, ce qui se traduit par des objectifs de production élevés et des pressions pour atteindre des performances élevées. Les avancées technologiques peuvent également contribuer à l'intensification en augmentant les attentes de traitement rapide, le volume de travail ou les exigences d'adaptation aux nouvelles technologies.

L'intensification du travail telle quelle est décrite par Gollac, Michel *« fait référence à la fixation d'objectifs ou d'effectifs sans tenir compte des réalités du travail, à la complexité des*

[3] Division du Travail entant que : « résultat de l'organisation de la société qui répartit les activités de ses membres en fonction du sexe, d'âge, d'appartenance à un ordre, … », cf. BALLY : « La Division du Travail chez Adam SMITH et Karl MARX », (n-d, in ligne), P 3.

[4] DANIELLE, POTOCKI MALICET. Eléments de sociologie du travail et de l'organisation. Anthropos, Editions Economica, Paris, 1997. P .06

organisations, à la rapidité du changement. Elle s'auto-entretient par un cercle vicieux de l'urgence et de l'impréparation.»[5].

L'intensité du travail est alors une notion couramment utilisée par les acteurs : salariés et leurs représentants, responsables de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines, ergonomes, médecins du travail. L'idée d'intensité du travail est proche de celle d'effort, utilisée par les théoriciens et les praticiens des politiques d'incitation menées par les entreprises. Pourtant, il n'y a pas de définition claire et générale de l'intensité du travail. La diversité des points de vue d'acteur et de la variété des formes de travail, variété encore accrue par les transformations récentes des modes de management. Il existe différentes formes d'intensité du travail correspondant à différentes façons, pour l'entreprise, de définir sa productivité.

La place de travail ne cesse de s'accroître, ce qui a poussé les chercheurs dans différents domaines à étudier l'environnement et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs professions, ce qui nous a amené à mettre l'accent sur « La pénibilité ». La pénibilité au travail fait référence à la souffrance au travail qui est une notion opposée à celle de santé au travail. En effet, l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 1946) définit la santé « comme étant un état complet de bien-être physique, mental et social qui ne se limite pas seulement à l'absence de maladie ou d'infirmité physique, mental et social qui ne se limite pas seulement à l'absence de maladie ou d'infirmité »[6] l'intensification excessive du travail peut aggraver la pénibilité en augmentant la charge de travail, en générant des pressions pour la performance, en réduisant les marges de manœuvre des travailleurs et en compromettant la récupération adéquate. Il est important de prendre en compte ces facteurs pour prévenir et atténuer la pénibilité du travail et préserver la santé et le bien-être des travailleurs.

La pénibilité se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Á l'inverse, lorsqu'elle est restrictive, la dimension

[5] GOLLAC*, Michel. L'intensité du travail: formes et effets. Revue économique, 2005, no 2, p. 195-216.
[6] Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États. 1946 (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948.

psychique est mise en marge ou assimilée à la dimension physique[7] . La pénibilité du travail fait référence à la souffrance au travail qui est une notion opposée à celle de santé au travail.

La pénibilité du travail est un défi majeur qui nécessite une attention et des mesures appropriées. En investissant dans des environnements de travail sûrs, sains et respectueux, nous pouvons créer des conditions propices à la santé, au bien-être et à la satisfaction des travailleurs, favorisant ainsi une société plus équilibrée et prospère.

À travers notre étude, nous allons nous intéresser au cas des salariés de l'entreprise pétrolière « RTC » SONATRACH de Bejaïa face à l'hygiène sécurité et environnement. Dans le domaine pétrolier, ces salariés HSE sont confrontés à des environnements de travail souvent contraignants et potentiellement dangereux. La pénibilité au travail est caractérisée par des tâches physiquement exigeantes, des expositions à des produits chimiques nocifs, et des horaires atypiques, ce qui peut augmenter le risque professionnel auquel ces salariés sont exposés. La relation entre la pénibilité et le risque professionnel réside dans le fait que des conditions de travail difficiles peuvent accroitre la probabilité de risque d'accidents, d'apparition maladies professionnelles, voire de catastrophes environnementales dans le secteur pétrolier.

On comprend que, le risque professionnel est une réalité vécue par les salariés, du fait d'un phénomène dangereux qui se trouve dans le milieu de travail et qui est capable de provoquer une atteinte à la santé. Un risque est donc une source possible d'accident professionnel ou d'une maladie. Dans ce sens Nichan Margossian explique que :

« *Toute activité humaine, quel que soit sa nature et le lieu où elle s'exerce, présente des dangers pour l'homme, autrement dit, des atteintes possibles à sa santé et à l'intégrité de son corps. Ces dangers qui se manifestent essentiellement sous la forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques* »[8].

Ainsi, le risque professionnel n'est pas seulement des atteintes à la santé d'un salarié, c'est aussi des répercussion sur la santé des ouvriers qui deviennent une préoccupation pour les entreprises, ces risques constituent un enjeu économique et juridique pour chaque Etat. Et selon, Abdel-Halim Berretima :

[7] Mick Sédric NGOULOU-KOBIL, (2016).*pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux : Etude réalisée à la société agroalimentaire P et à la chambre consulaire professionnelle A.* (thèse de doctorat).université de Picardie. Pp 9-10

[8] Nichan Margossian, *Risques professionnels,* 2émeEdition Dunod, paris, 2003, p1

« le risque professionnel apparait non seulement comme un élément matériel extérieur provoquant une atteinte corporelle aux travailleurs, mais également comme une notion théorique posant un problème à la pensée juridique et à son objectivation, car il est en rapport avec tous les facteurs professionnels exogènes ou endogènes intervenant dans la vie professionnelle des victimes »[9]

La question de la pénibilité au travail et de son lien avec le risque professionnel revêt une importance cruciale dans le domaine pétrolier. Les conséquences de la pénibilité peuvent être multiples, allant de l'augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles à des répercussions sur la productivité et la réputation des entreprises. En effet, la pénibilité peut non seulement causer des risques professionnels immédiats, tels que des blessures physiques, mais aussi créer un climat de travail stressant et précaire, favorisant ainsi l'émergence de risques plus complexes et durables. Comprendre comment la pénibilité peut conduire à des risques professionnels est essentiel pour mettre en place des mesures de prévention efficaces et garantir la santé et la sécurité des salariés HSE dans l'industrie pétrolière.

Et pour cela, et par rapport à ce qui précède, notre problématique dans ce travail consiste à répondre aux questions suivantes:

- Quels sont les facteurs qui provoquent la pénibilité au travail chez les employés hygiène sécurité et environnement à la « RTC » SONATRACH de Bejaïa ?
- Quel est le taux d'incidence des risques du travail en rapport avec la pénibilité de travail chez les salariés du service « HSE » à la « RTC » SONATRACH ?

3. Les hypothèses

L'élaboration de l'hypothèse est l'une des étapes cruciales pour la recherche. Selon Quivy Raymond et Compenhoudt Luc Van « *Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes, qui selon le cas, peuvent être des concepts ou phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée. Elle peut prendre deux formes différentes* »[10] À cet égard, nous avons suggéré les hypothèses suivantes :

[9] Abdel-Halim BERRETIMA, *« stratification social et catégorisation des risques, la vie entre risque dimension etrisque professionnel* »,revista pos ciencias sociais sào, luis, v.5, n.9 /10.jan/dez,2008,p.65
[10] QUIVY Raymond et Compenhoudt Luc Van, manuel de recherche en sciences sociales, 3éme Edition, Dunod, Paris, 2006, p.126

- 1er hypothèse :La hiérarchie et la charge de travail est facteur de pénibilité et risque professionnel chez les employés du service « HSE » a la RTC SONATRACH de Bejaïa.

La maîtrise du contexte et des dispositions qui permettent d'assurer la sécurité est une préoccupation essentielle pour les managers, pour des raisons d'éthique et aussi dans un cadre où la sécurité est une responsabilité légale.

Afin d'améliorer la sécurité des personnes et maîtriser les risques technologiques, les entreprises industrielles ont mis en œuvre depuis de nombreuses années des mesures centrées sur l'optimisation des installations et des activités et la mise en place de systèmes de management de la sécurité. On constate cependant actuellement que les résultats en sécurité semblent atteindre un palier qui nécessite, pour être franchi, de mieux prendre en compte les facteurs humains et organisationnels au-delà des démarches techniques et des procédures.

La bonne organisation de travail permet d'établir une planification satisfaisante et la cohérence des actions, mais la prise en compte du facteur humain, surtout si elle intervient dès la conception, est essentielle pour assurer la pertinence et la bonne réalisation de ces actions[11]

- 2éme hypothèse : Le dysfonctionnement communicationnel provoque le stress et l'épuisement professionnel chez les employés hygiène sécurité et environnement à la « RTC » SONATRACH de Béjaïa.

Depuis notre plus jeune âge, la communication a façonné notre compréhension du monde. Dans le monde des affaires, une communication claire est le pilier de la réussite. Pourtant, la mauvaise communication est un problème très répandu, qui engendre chaos et confusion.

4. Les objectifs de la recherche

Le traitement de la problématique de la pénibilité au travail et des risques professionnels est essentiel pour plusieurs raisons cruciales. Tout d'abord, il vise à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, réduisant ainsi les risques de maladies professionnelles et d'accidents. Ensuite, en créant un environnement de travail sûr et sain, on favorise la productivité des employés, réduisant les absences liées à la santé et améliorant l'efficacité au travail. De plus, traiter ces problématiques permet de respecter les réglementations en matière de santé et sécurité au travail, évitant ainsi des sanctions légales et financières. En outre, en prévenant les

[11] http ://www.icsi-eu.org

accidents du travail et en améliorant les conditions de travail, les entreprises peuvent réduire les coûts liés aux arrêts de production, aux compensations pour accidents du travail, etc.

Aborder la pénibilité et les risques professionnels est essentiel pour garantir la santé des employés, améliorer la performance de l'entreprise, respecter la législation en vigueur et réduire les coûts associés aux accidents du travail.

Il est crucial de traiter la problématique de pénibilité et de risques professionnels chez les salariés en hygiène, sécurité et environnement dans le domaine pétrolier pour plusieurs raisons:

-Santé et Bien-être des Employés : En abordant ces problématiques, on protège la santé physique et mentale des travailleurs, réduisant ainsi les risques de maladies professionnelles et d'accidents.

-Productivité et Performance : En créant un environnement de travail sûr et sain, on favorise la productivité des employés, réduisant les absences liées à la santé et améliorant l'efficacité au travail.

-Image de l'Entreprise : En montrant un engagement envers la sécurité et le bien-être des employés, les entreprises pétrolières renforcent leur réputation et leur attractivité auprès des talents du secteur.

- Conformité Légale : Traiter ces problématiques permet de respecter les réglementations en matière de santé et sécurité au travail, évitant ainsi des sanctions légales et financières.

Réduction des Coûts : En prévenant les accidents du travail et en améliorant les conditions de travail, les entreprises peuvent réduire les coûts liés aux arrêts de production, aux compensations pour accidents du travail, ….etc

Aborder la pénibilité et les risques professionnels chez les salariés en hygiène, sécurité et environnement dans le domaine pétrolier est essentiel pour garantir la santé des employés, améliorer la performance de l'entreprise, respecter la législation en vigueur et réduire les coûts associés aux accidents du travail.

5. Définitions et opérationnalisations Des concepts Clés

Selon Durkheim, « *la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question* »[12]

[12] Durkheime emile, *Les règles de la méthode sociologique*, Quadrige, PEF, 1894, p. 32.

Donc le concept est une représentation mentale, réflexive, abstraite d'un objet conçu avec un sens précis. Il est l'un des éléments essentiels et indispensables pour toute recherche scientifique, il fournit un point de départ et il permet de distinguer ce qui n'est pas directement observable. D'après Omar Aktouf, *« Dans tout travail réputé scientifique, il importe que les concepts utilisés soient clairement définis et placés avec précision dans le cadre d'une théorie précise* ».[13]

Définition Théorique de La pénibilité au travail

Selon Serge Volkoff *: « tout ce qui fait qu'un travail est vécu comme pénible par celui qui l'exerce ».* [14]

Opérationnalisation de la définition :

Dans notre étude La pénibilité au travail fait référence à la perception subjective des travailleurs quant à la perte de contrôle sur le temps de travail et les tâches à accomplir. Elle peut être mesurée à l'aide d'échelles ou de questionnaires portant sur des aspects tels que l'autonomie au travail, la flexibilité des horaires, la variété des tâches, …etc.

Travail

Le travail occupe dans l'univers des sociologues, « *une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoirs faires, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenues qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation des biens ou de services*»[15].

D'après Christophe Dejours il peut être définit comme suit : « *le travail peut aussi être le médiateur irremplaçable de la réappropriation et de l'accomplissement de soi* »[16].

[13] Omar aktouf *Méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*. Les presses de l'université du Québec, 2006, p. 25.
[14] Serge Volkoff *Les autres pénibilités* Dans Retraite et société 2015/3 (N° 72), Éditions La Documentation française p .87
[15] GILLES FERREOLS et al, *Dictionnaire de sociologie*, Armand Collin, Masson, Paris, 1995. p. 264.
[16] CHRISTHOPHE DEJOURS. Souffrance en France - la banalisation de l'injustice sociale-Col, Point, Seuil, 2000, p. 201.

Donc le travail est une activité d'un homme ou d'un groupe d'hommes, une occupation qui lui permet de gagner leur vie, c'est tous les efforts effectués par l'individu pour subvenir à ses besoins.

Risques professionnels

Les risques professionnels constituent *« un enjeu de santé publique. Ils regroupent les accidents, qui sont distingués selon qu'ils concernent le travail lui-même ou le trajet pour s'y rendre, et les maladies professionnelles. Ils sont spécifiés en fonction de leur gravité et des séquelles éventuelles qu'ils entraînent (décès ou reconnaissance d'une incapacité permanente). La dangerosité du travail et l'exposition à des risques professionnels ne concernent pas au même titre tous les salariés. Des inégalités importantes subsistent à cet égard selon les secteurs d'activité, le niveau de formation des personnes concernées et leur âge »*[17].

Nuisance

La nuisance caractérise généralement un fait (une source) perceptible, provoquant une souffrance vécue et subie. Le bruit est la première source de plaintes dans de nombreux pays. D'autres nuisances communes sont l'exposition à la poussière, à des fumées, à des vibrations (infrasons), au dérangement (de jour ou de nuit), à de mauvaises odeurs, à des déjections, boues (dont d'épuration) ou déchets divers, à l'exposition à des eaux ou à de l'air pollué, ou encore à l'éclairage nocturne indésirable ou intrusif (dans ce cas si on y associe les impacts sur la santé, la faune et les écosystèmes, on parle aussi de pollution lumineuse)[18].

La nuisance est généralement définie comme un fait perceptible qui provoque une souffrance vécue et subie. Le bruit est la principale source de plaintes dans de nombreux pays, mais d'autres nuisances courantes incluent l'exposition à la poussière, aux fumées, aux vibrations (infrasons), aux dérangements (de jour ou de nuit), aux mauvaises odeurs, aux déjections, boues ou déchets divers, à l'exposition à des eaux ou à de l'air pollué, ainsi qu'à l'éclairage nocturne indésirable ou intrusif.

[17] Institut national de l'environnement et des risques (ineris), « Les risques professionnels », France, 1999, p.100
[18] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://staff.univ-batna2.dz/sites/default/files/lemouchi_halima/files/chap1_modifie.pdf&ved=2ahUKEwiesoOgtN2FAxVPT6QEHapKC0AQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2osVQAnxQZfLa3XGVym6td 35/04/2024-15:20

L'accident de travail

est celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Il peut concerner toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Plusieurs critères découlent de cette définition légale.[19]

L'accident de travail est défini légalement comme un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, impliquant toute personne salariée ou travaillant pour un ou plusieurs employeurs. Plusieurs critères découlent de cette définition :

Nature du Contrat La nature du contrat de travail n'a pas d'incidence sur la reconnaissance de l'accident du travail. Cela s'applique à tous les types de contrats : CDI, CDD, contrat d'intérim, stage, apprentissage…etc.

Accident de Trajet - Un accident survenu sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail est également considéré comme un accident du travail, connu comme un accident de trajet.

Différence avec la Maladie Professionnelle - L'accident du travail se distingue de la maladie professionnelle par sa nature soudaine et événementielle, tandis que la maladie professionnelle découle de pathologies développées à cause de l'activité professionnelle.

Gravité de l'Accident - Il n'y a pas de critère de gravité défini pour un accident du travail. Ainsi, il peut être non grave, grave, voire mortel, et les lésions peuvent être physiques et/ou morales.

Ces critères légaux définissent les contours de ce qui constitue un accident du travail, soulignant son caractère imprévu et soudain, survenant pendant le travail ou en lien direct avec celui-ci, et causant un dommage physique ou moral au travailleur

La gestion des risques

« La gestion du risque peut être définie comme l'ensemble des activités coordonnées en vue de réduire le risque à un niveau jugé tolérable ou acceptable »[20]

Donc la gestion des risques est une des composantes fondamentales de la réussite d'une entreprise, que ce soit en terme économique ou environnemental. Gérer un risque est un

[19] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://staff.univ-batna2.dz/sites/default/files/lemouchi_halima/files/chap1_modifie.pdf&ved=2ahUKEwiesoOgtN2FAxVPT6QEHapKC0AQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2osVQAnxQZfLa3XGVym6td 35/04/2024-14:55

[20] http:// www. Futura-science. Com/ Fr. / définition. Consulter le 02/04/2024-22 :05

processus fondé sur l'analyse des risques pour pouvoir identifier et réaliser une première évaluation des risques.

L'évaluation des risques

« elle doit se reposer sur une méthode appliquée à des situations réelles de travail, elle consiste à faire l'analyse des risques en recherchant toutes les situations pouvant conduire à un dommage, en imaginant les différents scénarios résultant notamment, de dysfonctionnement, et enfin, à choisir des mesures de prévention »[21]

Prévention des risques

« La prévention repose sur l'évitement des perturbations négatives ou sur la réduction de leur probabilité, c'est l'aspect prévention proprement dit, auquel s'ajoute ensuite des mesures de protection, cette protection consiste à limiter les effets négatifs des perturbations lorsqu'elles se produisent »[22].

La prévention est l'ensemble des mesures prises pour préserver une situation donnée (sanitaire, sociale, environnementale,....) d'une dégradation, d'un accident ou d'une catastrophe.

Hygiène

« L'hygiène est l'ensemble du comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé »[23]

Donc l'hygiène est un ensemble de principes et des soins par lesquels on se maintient en bonne santé.

Sécurité

Il s'agit d'un domaine de la sécurité d'entreprise qui recouvre la santé et la sécurité au travail, et comprend notamment les accidents du travail et les maladies professionnelles[24]

[21] JEAN-PIERRE JULY, *Evaluer les risques professionnels*, Edition Afnor, Paris, 2003,p. 31
[22] http:// www. Futura-science. Com/ fr / définition. Consulter le 02/04/2024-23 :06
[23] http://www. Guide-du-travail. Com / Lexique. Consulter le 02/04/2024-23 :10
[24] BERNARD FROMAN et al, *Qualité-sécurité-environnement, Construire un système de management intégré*,Edition Afnor, Paris, 2002 ,p. 19.

Donc la sécurité est un état de confiance, c'est un sentiment de sécurité lors de l'exécution d'une activité professionnelle, l'absence de risques (accidents du travail et maladies professionnelles).

L'hygiène et sécurité

Elles sont des dispositions légales et réglementaires destinées à partager la santé et la sécurité au travail [25]

L'hygiène et la sécurité présentent une condition primordiale pour les employés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et leur sécurité au milieu de travail et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires.

Incident

Événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même, mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (ex : incident diplomatique à l'origine d'une guerre, incident aérien)[26].

Un événement inattendu ayant un impact faible (par opposition à un accident, qui a un impact élevé) ou un événement sans importance en soi, mais pouvant entraîné des conséquences graves, est appelé un incident. Des exemples d'incidents incluent un incident diplomatique mineur susceptible de déclencher une guerre ou un incident aérien. Ces incidents, même s'ils ne sont pas immédiatement dangereux, peuvent avoir des répercussions importantes et il est donc important d'y remédier.

Dans le contexte de la pollution sonore, un incident pourrait être une augmentation soudaine et inattendue des niveaux de bruit qui, même si elle n'est pas immédiatement nocive, pourrait entraîner du stress, de l'agressivité et une diminution des comportements utiles au fil du temps.

De même, dans une situation de crise, un incident peut être un événement inattendu qui déclenche des réactions émotionnelles, entraînant un impact négatif sur le bien-être émotionnel des personnes impliquées et affectant potentiellement la réponse globale à la crise.

[25] http://www. ERUDIT. Org-santé-sécurité. Com. Consulter le 02/04/2024
[26] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://staff.univ-batna2.dz/sites/default/files/lemouchi_halima/files/chap1_modifie.pdf&ved=2ahUKEwiesoOgtN2FAxVPT6QEHapKC0AQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2osVQAnxQZfLa3XGVym6td 35/04/2024-14:55

Dans les deux cas, il est important de traiter les incidents rapidement et efficacement afin de minimiser leur impact et d'éviter qu'ils ne dégénèrent en problèmes plus graves. Cela peut impliquer de mettre en œuvre des mesures visant à réduire la pollution sonore ou de répondre aux réactions émotionnelles dans une situation de crise afin de prévenir les impacts négatifs sur les individus et les groupes.

Communication

Du latin mettre en « commun », l'acceptation du terme communication a évolué à partir du 16eme siècle vers la notion de transmission qui correspond de nos jours au sens le plus générale du terme que l'on se réfère à la transmission matérielle, au transport ou à la transmission immatérielle. Transmettre des savoirs entre les personnes, en formation initiale et en formation professionnelle continue, en face à face ou à distance, est non seulement savoir maitriser le contenu du message mais aussi en maitriser l'émission, de sorte que le ou les destinataires réceptionnent Larrivée le contenu communiqué pour contrôler la qualité de la transmission du message[27].

6. Les études antérieures :

Plusieurs études sont faites sur la pénibilité surtout au sein des organisations qui lient le salarié au monde du travail, dont la pénibilité est un facteur qui a des impacts sur la sante des travailleur ainsi que l'entreprise, parmi ces études on trouve :

Étude 1

La Thèse doctorat : «La pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux » réalisé par Mick Sédric NGOULOU-KOBI, à l'Université de Picardie 2016. La thèse étudie la pénibilité psychique au travail et son impact dans les secteurs secondaire et tertiaire. L'objectif principal est de comprendre la fatigue mentale et de la distinguer de la pénibilité physique, en se concentrant sur le lien avec le stress et l'épuisement professionnel.

L'étude révèle que la souffrance psychique au travail est devenue une préoccupation majeure pour la santé des individus et pour les organisations. Elle met en évidence l'existence d'une

[27] Chamy.philipe,et al, *Dictionnaire encyclopédie de l'éducation et de l'information*. Édition Bertrand dreyfusse, France, 2002.p199

pénibilité psychique spécifique présente dans tous les secteurs d'activité, qui se manifeste notamment par les risques psychosociaux (RPS).

Sur le plan théorique, la thèse propose une approche définitionnelle et un modèle conceptuel pour mieux comprendre la pénibilité du travail. Ce modèle permet d'analyser les processus d'apparition, de variation et d'évolution de la pénibilité psychique.

La méthodologie comprend la création d'un instrument de mesure de la pénibilité du travail, validé auprès de 200 salariés de divers secteurs. Cet outil prend en compte les éléments liés à l'environnement de travail, au climat social ainsi qu'à l'organisation du travail.

En utilisant une approche méthodologique basée sur la triangulation des approches quantitatives, qualitatives et instrumentalisées, l'étude de «La pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux » offre une vision approfondie de la pénibilité psychique au travail. Cette approche permet une analyse complète en combinant différentes perspectives, enrichissant ainsi la compréhension du phénomène. De plus, en favorisant une démarche collaborative avec les services de santé au travail, l'étude encourage une approche holistique de la pénibilité psychique, permettant une meilleure appréhension de ce problème complexe dans divers environnements professionnels.

Sur le plan pratique, l'étude permet d'effectuer un diagnostic global de l'entreprise ainsi qu'un diagnostic poste par poste de la pénibilité du travail. En identifiant des situations atypiques dans différentes entreprises, elle souligne l'importance d'aménager les postes de travail pour réduire la charge physique, contribuant ainsi à la prévention des problèmes de santé et de leurs conséquences néfastes. Cette approche proactive vise à améliorer les conditions de travail et à favoriser le bien-être des employés.

Cette recherche met en évidence l'existence d'une pénibilité psychique distincte de la pénibilité physique dans les secteurs secondaire et tertiaire. Elle souligne l'importance de prendre en considération le stress, l'épuisement professionnel et les risques psychosociaux dans la prévention et la gestion de la souffrance au travail. En sensibilisant à ces aspects, l'étude appelle à une approche proactive pour promouvoir un environnement de travail sain et équilibré, bénéfique tant pour les individus que pour les organisations.

Discussion l'étude antérieure

D'un point de vue pratique, l'étude permet de réaliser un diagnostic global de l'entreprise ainsi qu'un diagnostic poste par poste de la pénibilité du travail. Cette analyse fine met en évidence des situations atypiques dans diverses entreprises, soulignant l'importance d'aménager les postes de travail pour réduire la charge physique. Ces actions visent à prévenir les problèmes de santé et les conséquences néfastes liées aux risques professionnels, tels que les troubles musculo-squelettiques ou les accidents du travail.

Cette recherche contribue significativement à l'enrichissement des connaissances théoriques, méthodologiques et pratiques sur la pénibilité du travail. En mettant en lumière l'importance de cette problématique pour le bien-être des individus et des organisations, elle incite à une prise de conscience globale et à des actions concrètes visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques liés à la pénibilité psychique.

Étude 2

En trouve aussi une autre étude, cette foi si elle a était menez par Placide Abasabanye sur « Analyse et mesure de la pénibilité au travail en France » à l'Université de Lille, Le 29 janvier 2021 La thèse étudie l'évolution historique des mécanismes d'accompagnement des travailleurs face aux conditions de travail difficiles et dangereuses. Avec l'avènement du développement industriel axé sur la rentabilité, les travailleurs ont dû lutter pour faire reconnaître leurs mauvaises conditions de travail auprès des employeurs et de l'État. Les moments clés de cette évolution ont été marqués par des progrès dans la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les récents débats sur la réforme des retraites mettent en lumière la nécessité pressante de renforcer les dispositifs de prévention de la pénibilité au travail, en plus d'améliorer les mécanismes de réparation existants. Cette évolution souligne l'importance de comprendre comment la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles a été organisée pour répondre aux besoins des travailleurs confrontés à des conditions de travail difficiles et dangereuses.

Dans l'étude en constate que La pénibilité au travail est un sujet central dans le Code du travail, mais elle demeure ambiguë et sa mesure est encore plus complexe. La difficulté à appréhender la pénibilité réside dans son caractère multidimensionnel. Elle ne peut pas être réduite à des conditions de travail physiquement difficiles, à un état dégradé de l'environnement de travail,

aux temps de travail épuisants ou décalés, ou à l'intensité du travail. La pénibilité est un phénomène plus large qui implique des facteurs liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail accélérés.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites définit la pénibilité à partir de deux facteurs cumulables : d'une part, l'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, et d'autre part, des facteurs liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail accélérés[28]. Cette définition constitue une étape essentielle dans le processus de quantification de la pénibilité et d'établissement d'une mesure objective.

L'étude constate aussi une perception de la difficulté des conditions de travail uniquement basée sur des critères objectifs peut s'avérer limitée. Les analyses subjectives, qui appréhendent la pénibilité sous l'angle du bien-être et de la satisfaction des travailleurs, apportent un éclairage complémentaire essentiel. Ces approches subjectivistes, notamment développées par les économistes néoclassiques, considèrent que la satisfaction au travail traduit une mesure de l'utilité tirée du travail par les salariés.

Les recherches menées dans le champ de "l'économie du bonheur" depuis les années 2000 ont mis l'accent sur le rôle primordial de l'appréciation que les travailleurs portent sur leur emploi. Cette nouvelle approche, qualifiée de "nouvelle science" par Layard, souligne la nécessité d'intégrer les disciplines connexes à l'économie pour mieux comprendre la perception subjective des risques professionnels par les salariés. La prise en compte de la perception subjective des travailleurs, en complément des critères objectifs, permet d'avoir une vision plus complète et nuancée de la pénibilité au travail et des risques professionnels. Cette approche multidimensionnelle favorise une meilleure compréhension des enjeux liés au bien-être et à la santé des salariés, contribuant ainsi à la mise en place de mesures de prévention et de gestion des risques professionnels plus adaptées.

Discussion l'étude antérieure

Cette études montrent que la conception de la pénibilité peut s'éloigner de la compréhension qu'en ont les salariés. Par exemple, des emplois tels que les commerciaux ou les plateformes téléphoniques, qui impliquent des interactions avec des clients souvent tendus, peuvent

[28] Loi No 2010-1330 du 9 novembre 2010, articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du code du travail français

constituer en soi une forme de pénibilité identifiée par les enquêtes. Ces exemples soulignent l'importance de considérer la pénibilité dans toutes ses formes et non juste sous l'angle des conditions de travail physiques ou des rythmes de travail.

L'intégration des analyses subjectives, centrées sur la perception des travailleurs, aux évaluations objectives des conditions de travail, ouvre la voie à une approche plus holistique et pertinente des risques professionnels. Cette complémentarité des perspectives permet de mieux appréhender la complexité de la pénibilité au travail et de développer des stratégies de prévention et de gestion des risques plus efficaces, dans l'intérêt des travailleurs et des organisations.

CHAPITRE II : MÉTHODOLOGIE ET TECHNIQUE DE RECHERCHE

Chapitre II : méthodologie et technique de recherche

La méthodologie constitue un guide et des repères pour chaque chercheur, et de ce fait une orientation scientifique, comme le rappelle Omar Aktouf : « *La méthodologie peut se définir comme étant l'étude du bon usage des méthodes et techniques*»[29]. L'auteur ajoute *« qu'il n'y a pas de travail scientifique possible sans méthode et méthodologie* »[30]. Dans cet exercice il s'agit de mentionner les différentes étapes constituant l'aspect méthodologique de notre recherche.

L'utilisation d'une méthode de recherche est essentielle dans toute recherche scientifique. Elle permet au chercheur de découvrir les aspects de la réalité qu'il doit suivre pour mener à bien sa recherche. Les méthodes et techniques de recherche sont donc primordiales, car elles permettent de collecter un ensemble d'informations qui peuvent répondre aux objectifs de l'étude.

La méthode de recherche est un élément clé dans notre recherche scientifique. Elle guide notre dans son l'exploration de la réalité social des salarier HSE et me permet d'obtenir des résultats fiables et valides et vérifier les hypothèses relatives à mon thème au sein de SONATRACH.

L'utilisation de méthodes et de techniques de recherche appropriées est essentielle pour recueillir des données pertinentes et répondre aux questions de recherche. Cela permet d'assurer la rigueur et la validité de mon l'étude.

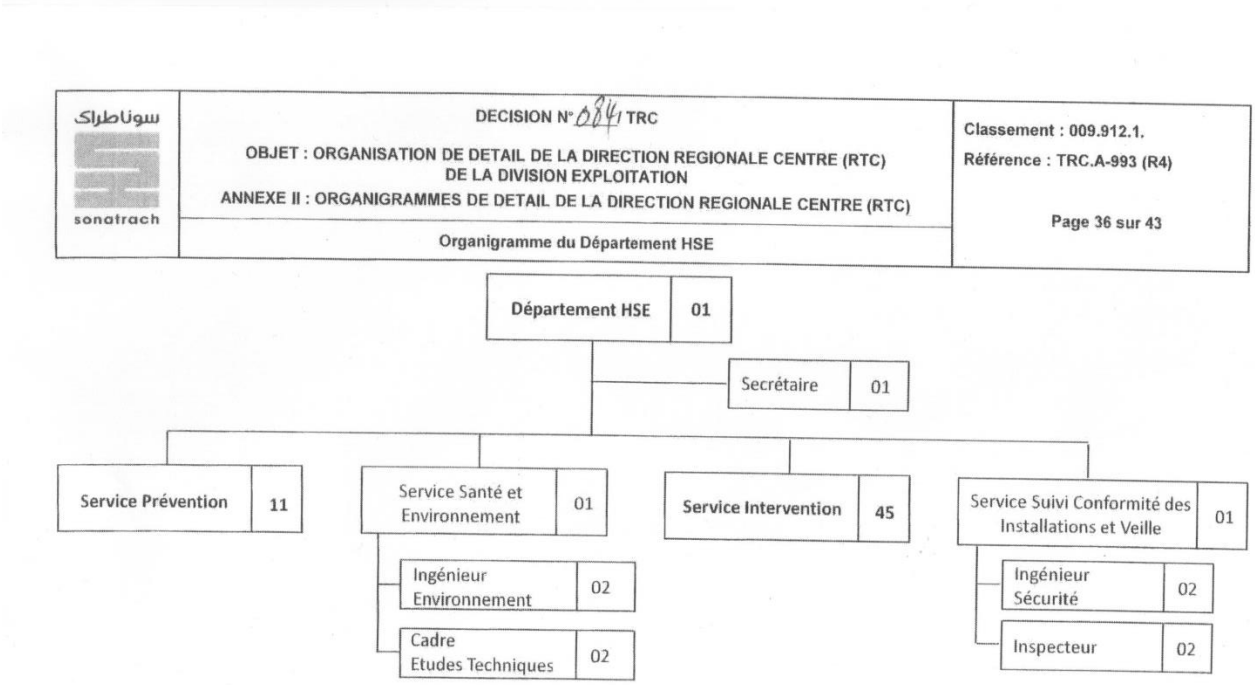
Préalablement à mon engagement sur le terrain, on a planifié l'usage de l'approche quantitative pour recueillir les informations nécessaires qui peuvent me permettre d'approfondir mon étude d'après N'da « L'approche quantitative d'investigation vise à recueillir des données observables et quantifiables. Elle se fonde sur l'observation des faits, des événements, des conduites, des phénomènes existants indépendamment du chercheur. La recherche vise ici à décrire, à expliquer, à contrôler, à prédire »[31] .

Dans ce sens, notre recherche est orientée par une démarche quantitative, la réalité du terrain notre a conduit à choisir cette méthode en raison des caractéristiques de notre population d'étude (large et connue), méthode qui me mènera à travailler avec un nombre large d'enquêtés. Pour cela, on a opté pour la méthode quantitative qui est définie par Maurice Angers comme : « ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes qui visent d'abord à mesurer le

[29] AKTOUF omar, Obcit, p. 27..
[30] Ibid. p. 28
[31] N'DA, Paul. *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines: réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*. Editions L'Harmattan, 2015.p 21

phénomène à l'étude, la plupart des recherches en science humaine utilisent la mesure ; il en est aussi quand on fait usage d'indice. De taux de moyens, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique. Ou bien, elle vise à mesurer le phénomène d'étude, l'ensemble de procédures pour mesurer les phénomènes ».[32]

Organigramme de service « HSE » :



1. Les techniques utilisées :

Daniel Caumont définie le terme « enquête » comme « un ensemble de méthodes d'investigation techniquement différentes, mais utilisant toutes le mode déclaratif qui consiste à interroger des individus dont les réponses constituent la matière informative. Entretien et questionnaire sont les deux procédures types, chacune se déclinant en une variété de techniques »[33].

Maurice Angers considère aussi la technique comme : « la technique représente un ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement »[34]

Pour la réalisation de notre recherche, nous avons choisi les techniques suivantes :

[32] MAURICE, Angers. initiation pratiques à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah. 1997.p ,60
[33] Daniel Caumont *« Les études de marché » Les Topos* Dunod 2016 , p .72
[34] Angers Maurice, obcit,. p.66.

2. La pré-enquête

La pré -enquête c'est une étape qui précède toute recherche scientifique et elle est l'une des procédures qu'on avait adopté avant d'entamer notre enquête, celle-ci m'a permis de sortir sur le terrain d'étude pour vérifier ce que je voulais faire et ce que je cherchais à récolter en terme d'information, aussi elle notre permit de vérifier s'il y a une influence enter la pénibilité de travail et le risque professionnel des salaries HSE qui existent à l'intérieur de l'entreprise de SONATRACH ,afin de traiter et de répondre à notre thématique de recherche et qui peut m'aider à avoir un contact avec le personnel de cette entreprise des déférents poste HSE , plus précisément sur la direction du département HSE .

D'après les séries d'observation et des questions posées au personnel de l'entreprise, je suis parvenu à me procurer des informations complémentaires et des éclaircissements nécessaires pour cerner notre problématique et pour confirmer mes hypothèses

« La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiel sont d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer en meilleur connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiel que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses ».[35]

La pré-enquête m'a permis de cerner la question de départ et de préciser notre problématique et mes hypothèses. Elle m'a permis de rassembler le maximum d'informations sur mon sujet de recherche, éclairer, préciser mon champ d'étude, de déterminer la technique la plus adéquate à mon thème, et de préciser mon échantillon de recherche. Cette procédure nous à permis de dialoguer avec la responsables des ressources humaines service recrutement, le chef du service de hygiène sécurité et environnement sur le fonctionnement de l'organisme HSE et ses services, sur le fonctionnement de la SONATRACH et ça politique hygiène sécurité et environnement et le sujet de mon étude. Le but en a été de collecter le maximum d'informations qui serviraient à envisager les questions nécessaires propres à enrichir notre questionnaire que nous élaborerons par la suite.

Ainsi, cette étape m'a permis de me familiariser avec le terrain, d'approfondir mes connaissances sur l'environnement interne de l'entreprise et de cerner le fonctionnement des

[35] ACTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, édition Québec, 1987, P . 90.

HSE a SONATRACH leurs conditions de travail, leurs situations, ainsi que l'environnement social leur tâche et leur objectif ainsi que les contrainte qu'il rencontre tous les jours dans l'assurance de la sécurité et la conformité du travail a seins de l'entreprise en s'exposant en premier au risque probable telle que l'asphyxions à l'intérieur des bac de pétrole risque de chute des bac du pétrole qui mesure environ 24m Cette étape a été utilisée dans le but de cerner notre objectif d'étude au sein de l'entreprise SONATRACH a Bejaia.

3. L'enquête

Le mot « enquête », dans l'expression «enquête sociologique», renvoie à une démarche méthodologique de recherche ; elle ne signifie pas simplement quête d'informations, collecte de témoignages, d'avis, recherche de documents, comme en réalisent les journalistes (enquête reportage).Signe distinctif, l'enquête sociologique est la quête d'informations réalisée par interrogation systématique de sujets d'une population déterminé[36]

Elle consiste une quête d'informations menée à travers une interrogation systématique des individus appartenant à une population définie. Cette démarche vise à obtenir des données précises et fiables sur des phénomènes sociaux, permettant ainsi aux sociologues d'analyser et de comprendre les structures et les dynamiques de la société.

4. L'observation

La technique de recherche retenue dans notre étude est l'observation d'une manière générale et plus particulièrement l'observation directe.

Les définitions de l'observation directe que nous retrouvons dans la littérature sur le sujet sont souvent assez larges. Lofland, par exemple, la définit ainsi: « être là, pour fins d'analyse »[37]. D'autres auteurs insistent davantage sur l'une ou l'autre des dimensions objective, subjective ou interactive de l'observation. Friedrichs et Ludtke, par exemple, la définis- sent comme « l'enregistrement des actions perceptibles dans leur contexte naturel »[38] . Pour Peretz, « l'observation directe consiste à être le témoin des comportements sociaux d'individus ou de groupes dans les lieux mêmes de leurs activités ou de leurs résidences, sans en modifier le

[36] N'DA Paul obcit p.136
[37] GAUTHIER, Benoît. Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données Ed. 5. Presses de l'Université du Québec, 2009.p.316
[38] CHESTNUT, Lauraine G. et ROWE, Robert D. (ed.). Managing air quality and scenic resources at national parks and wilderness areas. Westview Press, 1983., p. 3.

déroulement ordinaire »[39] . Spradley insiste davantage sur le versant subjectif de l'observation, dont le but serait « la description d'une culture du point de vue de ses participants »[40]. La nouvelle approche de l'ethnographie considère l'observation comme un processus interactif culturel, aboutissant à une traduction culturelle qui vise à rendre une culture compréhensible pour autrui.

On a opté pour cette technique car elle consiste à la construction d'un instrument de recueil d'information sur les interactions, rapport conflictuel, les comportements des interviewés, l'espace de travail… etc. Et vu son importance afin de savoir le degré d'accessibilité à notre échantillon d'étude.

5. Le questionnaire

Durant mon enquête ont a choisi la technique du questionnaire afin de collecter des données qui me seront utiles après les avoir classées, analysées et interprétées pour vérifier les hypothèses construites Le questionnaire est l'une des techniques les plus importantes pour la réussite de la recherche. C'est un mode d'investigation et sans doute l'instrument le plus connu et le plus influent dans le domaine des sciences humaines. Il consiste en une interrogation globale composée d'un ensemble de questions posées à un échantillon sélectionné d'individus.

Quelques caractéristiques clés du questionnaire :

- Il permet de recueillir des données quantifiables auprès d'un grand nombre de personnes.
- Les questions peuvent être de différents types (fermées, ouvertes, à choix multiples, etc.) selon les informations recherchées.
- Le questionnaire doit être soigneusement structuré et testé avant d'être administré pour assurer la clarté et la pertinence des questions.
- L'analyse des réponses au questionnaire permet d'observer, d'analyser et de comprendre des tendances, des comportements ou des phénomènes dans une population.

Ainsi, le questionnaire est un outil méthodologique essentiel pour mener des recherches quantitatives dans les sciences humaines et sociales. au départ.

[39] Benoît Gauthier obsit p. 316
[40] SPRADLEY, James P. Participant observation. Waveland Press, 2016., p. 3

Selon Jean-Louis LOUBET DEL BAYLE, le questionnaire « est constitué par la liste des questions qui seront posées aux sujets désignés par l'échantillonnage. Ce questionnaire est soigneusement élaboré avant le début de l'enquête et sera posé sous une forme identique à tous les sujets interrogés. Les questions sont évidemment choisies en fonction de l'objet de l'enquête. Toutefois, on peut définir un certain nombre de règles générales relatives à l'établissement du questionnaire. Celui-ci est dominé par trois préoccupations fondamentales »[41]

Donc la méthode quantitative suppose l'utilisation du questionnaire et pour analyser le phénomène de mesures de la pénibilité face aux risques professionnels chez les salarier hygiène sécurité et environnement au sein de l'entreprise SONATRACH.

L'utilisation du questionnaire dans notre recherche sociologique peut être justifiée de plusieurs manières, notamment en raison de non disponibilité quotidienne des salariés HSE de l'entreprise SONATRACH. Pour étayer cette justification Voici quelques arguments:

Contraintes d'emploi du temps : Les salariés « HSE » de SONATRACH sont susceptibles d'avoir des emplois du temps chargés en raison de leurs responsabilités professionnelles. Ils pourraient ne pas avoir suffisamment de temps pour participer à des entretiens en personne ou à des groupes de discussion. Dans ce contexte, l'utilisation d'un questionnaire leur offre une option plus flexible pour contribuer à la recherche, car ils peuvent le remplir à leur convenance, même en dehors de leurs heures de travail.

Restrictions d'accès aux lieux de travail : L'interdiction d'accéder aux lieux de travail des salariés HSE peut constituer un obstacle majeur pour mener des entretiens en personne ou des observations directes. Par conséquent, le questionnaire devient un outil pratique pour recueillir des données pertinentes sans avoir besoin d'accéder physiquement à ces lieux.

Sensibilité de la recherche : notre recherche sociologique est décrite comme sensible et susceptible d'influencer l'entreprise où ces salariés travaillent. Dans un tel contexte, les salariés pourraient être réticents à s'exprimer librement en personne, par crainte de répercussions professionnelles ou de représailles. Le questionnaire, en garantissant l'anonymat des réponses, peut aider à atténuer ces préoccupations et encourager une plus grande ouverture dans les réponses fournies.

[41] DEL BAYLE, Jean-Louis Loubet. Initiation aux méthodes des sciences sociales. L'harmattan, 2000. p.107

Préservation de la liberté d'expression : En raison de la nature sensible de la recherche et de son impact potentiel sur l'entreprise, il est crucial de préserver la liberté d'expression des participants. Le questionnaire offre un moyen pour les salariés de partager leurs opinions, expériences et perceptions en toute confidentialité, sans craindre d'éventuelles conséquences négatives sur leur emploi.

5.1.Le rôle de questionnaire

Le questionnaire est le moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Pour son élaboration en comprend quatre grandes étapes. « Il faut d'abord décider des concepts à mesurer pour en arriver à déterminer les indicateurs nécessaires; il faut ensuite passer à la rédaction ou à la sélection des questions correspondant aux indicateurs. Ces deux étapes sont abordées de façon plus détaillée dans le chapitre 9 de cet ouvrage portant sur la mesure. L'étape suivante consiste à déterminer l'ordre des questions dans le questionnaire. Enfin, la dernière étape est celle du pré test, de la vérification du questionnaire.

Le chercheur utilise le questionnaire comme un instrument de mesure qui lui permettra éventuellement de confirmer ou d'infirmer une ou plusieurs hypothèses de recherche. Ces hypothèses portent sur des concepts qu'il faut définir de façon précise pour pouvoir les opérationnaliser et les mesurer. La toute première étape consiste donc à faire la liste des concepts à opérationnaliser, à les décomposer lorsque cela est pertinent et à choisir les indicateurs qui détermineront les questions à pose.[42]

Ce questionnaire a pour fonction principale de donner à la recherche une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à ce que les points soient généralisables à ces informations et aux es hypothèses préalablement constituées.

Dans notre questionnaire on à utiliser trois types de questions :

- Questions ouvertes, qui donnent à l'enquêté la liberté de répondre.
- Questions fermées, qui obligent l'enquêteur à effectuer un certain choix parmi certain nombre de réponse (oui, non).
- Question à choix multiples, proposer plusieurs choix à l'enquêté.

[42] Benoît Gauthier obsit . p 469-470

Mon questionnaire se compose de 41 questions reparties en 5 axe :

1er axe : concerne les données personnelles des salarier HSE de la SONATRACH

2éme axe : concerne les conditions de travail au sein de SONATRACH

3éme axe : concerne les pénibilités organisationnel de a la SONATRACH

4éme axe : concerne les difficultés de communication entre chez les HSE a la SONATRACH

5éme axe : concerne les maladies professionnelles chez les HSE a la SONATRACH

6. Le lieu de l'enquête

Notre enquête a été effectuée à l'Entreprise pétrolière de Bejaia SONATRACH qui est une entreprise de prestations dont l'activité est le transport et le stockage des hydrocarbures Le choix du lieu de l'enquête convient à notre objectif qui consiste à découvrir la réalité de la pénibilité chez des salarier qui affronte en premier lieux le risque professionnel. et les risque qui preuve survenir du a set pénibilité.

7. La durée de l'enquête

Notre enquête est déroulée durant une période de 1 mois du 02 fevrier2024, au 4 mars 2024 Au cours de laquelle ont pu obtenir des informations nécessaires pour la réalisation de mon travail auprès de mes enquêtés et arriver aussi à l'obtention des documents internes de l'entreprise pétrolière « RTC » SONATRACH de Bejaia

8. L'échantillon d'étude

La population ciblé de notre enquête constitué de 68 salarier hygiène sécurité et environnement qui représente la totalité de la population de cette catégorie socioprofessionnel de l'entreprise de SONATRACH , la suite de notre enquête on a constaté que ces 68 HSE n'étaient pas tous disponibles, après ont distribué 60 questionnaires et par la suite je suis arrivé à récupérer 57 dont cinq d'entre eux n'ont pas répondu pour des raisons inconnues

Dans le cadre de mon étude, ont procédé à une catégorisation détaillée des agents, regroupant ainsi notre échantillon par quotas selon différentes fonctions au sein de la SONATRACH. Ces catégories comprennent les agents du service prévention, du service santé et environnement, du

service intervention, du service de conformité des installations et de veille, Au total, notre échantillon compte 52 agents spécialisés en hygiène, sécurité et environnement. Il convient de noter que cette sélection d'échantillon a été réalisée de manière non probabiliste, tenant compte des caractéristiques spécifiques de chaque catégorie pour assurer une représentativité adéquate dans l'étude.

8.1.Identification de notre population d'enquête interrogée par le questionnaire

Tableau N °1 : répartition des enquêtés selon l'âge.

Age	**Fréquence**	**pourcentage**
[25-35]	18	34.6%
[35-40]	23	44.2%
[40-50]	0	0%
50 et plus	11	21.2%
TOTAL	52	100%

Source : Enquête

la tendance générale du tableau ci-dessus, on constate que la majorité des travailleurs HSE de notre échantillon ont l'âge [35 ans - 40 ans] avec un pourcentage de 44.2%, suivi par la catégorie de [25 ans - 35 ans] avec un pourcentage de 34.6%; ensuite, la troisième catégorie, 50 ans et plus, représente 21.2%, et la quatrième, la catégorie [40 ans - 50 ans], affiche un pourcentage de 0%.

En observant ces pourcentages, on peut déduire que l'entreprise « SONATRACH » penche vers une main-d'œuvre expérimentée et jeune pour leurs dynamisme, leur fraîcheur d'esprit et leurs motivations. Cette préférence pour les travailleurs plus jeunes peut être interprétée comme une stratégie visant à stimuler l'innovation et à maintenir une certaine agilité au sein de l'entreprise. Les travailleurs plus jeunes ont souvent une propension à être plus ouverts aux nouvelles idées et aux changements, ce qui peut contribuer à l'amélioration continue des processus et des produits.

Cette décision peut également être liée à la perception de la pénibilité du travail. Les tâches liées à la santé, la sécurité et l'environnement (HSE) peuvent être exigeantes et nécessiter une certaine vitalité physique et mentale. En privilégiant une main-d'œuvre plus jeune, l'entreprise peut s'assurer d'avoir des employés capables de répondre aux exigences physiques du travail,

tout en apportant également un regard neuf sur les pratiques de sécurité et les mesures environnementales.

En outre, intégrer des travailleurs plus jeunes peut aussi permettre à l'entreprise de bénéficier d'une nouvelle perspective sur son fonctionnement et ses produits. Comme le dit le dicton, « Choisir d'intégrer un junior dans une équipe, c'est avant tout s'offrir une nouvelle vision sur l'entreprise, les produits ou services »[43]. Cette diversité d'âge au sein de l'équipe peut favoriser la créativité et l'innovation, en permettant des échanges fructueux entre les différentes générations de travailleurs.

Ainsi, la stratégie de recrutement de SONATRACH semble être guidée par la volonté d'optimiser la performance et l'efficacité de ses équipes HSE, tout en tirant parti des avantages qu'apporte une diversité générationnelle bien gérée.

Tableau N °2 : répartition des enquêtés selon Genre

Genre	Fréquence	Pourcentage
Masculin	51	98%
Féminin	1	2%
Total	52	100%

Source : Enquête

Dans ce tableau, nous observons une disparité flagrante entre les sexes en ce qui concerne la répartition des agents. Les données statistiques révèlent que la grande majorité des agents sont de sexe masculin, avec 51 agents représentant 98% de l'effectif total. En revanche, le sexe féminin est sous-représenté, avec seulement 1 agent, soit 2% de l'effectif total.

Cette disparité soulève des questions sur l'égalité des chances et l'accès des femmes à certains emplois, notamment ceux impliquant des travaux de nuit. En effet, la loi algérien stipule que « il est interdit à l'employeur de faire appel au personnel féminin pour des travaux de nuit, sauf s'il bénéficie de dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent »[44].

[43] https://www.lipsafari.com/conseils/recrutement-11/raisons-recrutement-jeunes-diplomes-50, Consulté le 24/05/2024 17:52

[44] https://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/#:~:text=Il%20est%20interdit%20%C3%A0%20l,inspecteur%20du%20travail%20territorialement%20comp%C3%A9tent. 24/05/2024 02:39

Cette disposition vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier des femmes, en limitant leur exposition aux risques liés au travail de nuit. Cependant, elle soulève également des questions sur l'égalité des chances dans le monde du travail et la nécessité de créer un environnement professionnel plus inclusif.

La situation décrite met en lumière un problème complexe et multifactoriel au sein de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement « HSE » à la SONATRACH, en particulier pour les femmes. En dehors des raisons juridiques qui limitent l'embauche des femmes dans certains postes, il existe des défis sociaux et culturels qui contribuent à leur sous-représentation et à leur exclusion dans ce domaine.

Tout d'abord, le témoignage des salariés travaillant dans le système de surface révèle une perception négative des femmes dans le domaine « HSE ». Ces salariés semblent considérer que les femmes se plaignent souvent et trouvent leur travail pénible, ce qui peut conduire à une stigmatisation injuste de leur présence dans ce domaine[45]. De plus, le fait que le travail des femmes soit parfois attribué à des hommes en cas de surcharge de travail crée un déséquilibre dans la répartition des tâches et peut nourrir des sentiments de ressentiment et de frustration chez les salariés masculins.

En outre, la mention du fait que les femmes mariées ont des obligations familiales, telles que s'occuper de leurs enfants ou répondre aux attentes de leur conjoint, soulève la question des normes de genre et des rôles traditionnels assignés aux femmes dans la société. Ces attentes sociales peuvent limiter la disponibilité des femmes à répondre aux exigences du travail, ce qui peut être perçu comme une contrainte supplémentaire pour leur emploi dans le domaine HSE.

Cette perception négative des femmes dans le domaine HSE, combinée aux contraintes sociales et familiales auxquelles elles sont confrontées, peut contribuer à la perpétuation du sexisme et de la misogynie au sein de l'entreprise. Cela peut créer un environnement de travail toxique et excluant pour les femmes, compromettant ainsi leur bien-être professionnel et leur épanouissement.

Pour surmonter ces défis, il est essentiel de promouvoir une culture d'inclusion et de diversité au sein de l'entreprise, où les compétences et les contributions des femmes sont valorisées et

[45] Document interne de l'entreprise

respectées. Cela implique de sensibiliser les employés aux stéréotypes de genre, de mettre en place des politiques de conciliation travail-vie personnelle et de créer des opportunités de développement professionnel équitables pour tous les employés, quel que soit leur sexe. En favorisant un environnement de travail inclusif et respectueux, l'entreprise peut non seulement atténuer les effets du sexisme et de la misogynie, mais aussi renforcer sa performance et sa réputation sur le long terme.

Ainsi, ce tableau met en lumière à la fois des réalités statistiques sur la répartition des sexes dans ce secteurs d'emploi, mais aussi des enjeux juridiques et sociaux liés à l'égalité des sexes sur le lieu de travail**.**

Tableau N °3 : répartition des enquêtés selon Grade

Grade	Fréquence	Pourcentage
Cadre	7	13.5%
Maitrise	45	86.5%
Exécution	0	0

Source : Enquête

Madame Sidi met en évidence les raisons derrière la prévalence des salariés de grade maîtrise dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE) au sein de la SONATRACH avec un taux de 86.5%, tout en soulignant l'absence de salariés de grade exécution. « Cette forte représentation des agents de grade maîtrise s'explique principalement par leur formation académique, souvent caractérisée par des études universitaires ou l'obtention de diplômes équivalents reconnus par l'Institut National, tel que l'UNSFP, seul type de diplôme accepté par la société. De plus, les salariés HSE des services d'intervention bénéficient fréquemment de formations complémentaires de haut niveau, renforçant ainsi leur expertise »[46]. Cependant, il est notable que les salariés de grade exécution sont absents de cet échantillon, suggérant une orientation vers des postes nécessitant des qualifications supérieures au sein de cette structure.

9. Les difficultés rencontrées

- Travailler en monôme sur mon mémoire m'a empêché d'exploiter pleinement les opportunités d'améliorer mon travail.

[46] « Madame Sidi cadre d'étude RHU de service recrutement et formation a la RTC . SONATRACH »

- Le manque d'ouvrages qui traitent notre thème de recherche ainsi que les études antérieurs.

- Pendant mon stage à la SONATRACH, l'accès au détail statistique du nombre de cadres de supervision et d'exécution de l'entreprise était restreint, ce qui explique son absence dans mon étude.

CHAPITRE III : PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL ET RISQUE PROFESSIONNEL

Chapitre III : pénibilité au travail et risque professionnel

1. Aperçu historique sur la pénibilité au travail :

D'après Beck concernant la société du risque est que « la production sociale des richesses » est désormais inséparable de « la production sociale de risques »[47], Le travail blesse, déforme, empoisonne, use, estropie, tue.

L'histoire des mouvements sociaux et la question de la pénibilité Le travail peut être source de blessures, de déformations, d'empoisonnement, d'usure et même de mort pour les travailleurs.

Cependant, cette réalité n'a pas toujours été au cœur des préoccupations des mouvements sociaux. Les héros des luttes sociales étaient souvent mis en avant (sidérurgistes, mineurs, grévistes), mais les conditions de travail quotidiennes étaient souvent laissées dans l'ombre. Les conventions collectives de 1936 n'ont que peu pris en compte cette question de la pénibilité. Ce n'était pas non plus un sujet de préoccupation majeur pour le syndicalisme de l'époque. L'émergence d'une prise de conscience C'est à la marge que des mouvements comme la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) ont mené des enquêtes sur la pénibilité avant la guerre. La JOC plaçait "l'homme, la femme au centre de la fonction productive" et considérait que "un jeune travailleur vaut plus que tout l'or du monde".

Aujourd'hui, la CFDT, qui a des racines catholiques sociales, met davantage l'accent sur la pénibilité que d'autres organisations syndicales.

Pénibilité, le mot est récent, pas vraiment stabilisé dans ses définitions

La définition de la pénibilité Objectiver la pénibilité :

La pénibilité est plus facilement objectivable lorsqu'elle est clairement liée à des troubles de la santé. Ces troubles impliquent souvent des traitements et des limitations de capacité.

Aujourd'hui, ces problèmes de santé liés au travail concernent :

- Un tiers des individus de 18 à 35 ans

[47] Ulrich beck Oskar Lafontaine, Joschka Fisher, Erhard Eppler *introduction à la sociologie (cosmo)politique du risque d'ulrich* ., Francfort-sur-le-Main, Suhrkamp. 1991, .P 26

- La moitié des quadragénaires
- Les deux tiers des quinquagénaires

Les origines de la prise en compte de la pénibilité Dès la seconde moitié du XVIIIe siècle, le médecin italien Ramazzini a établi des corrélations entre la santé et l'exercice de certains métiers[48].

À la même époque en France, des institutions comme la Société royale de médecine ou l'Académie des sciences ont commencé à identifier des maladies professionnelles comme la colique des peintres ou la maladie des doreurs. Elles ont alors préconisé une action publique de police sanitaire en faveur des ouvriers et des artisans. En résumé, la définition de la pénibilité s'appuie sur l'objectivation des troubles de santé liés au travail, un phénomène dont les origines remontent au XVIIIe siècle avec les premières études médicales sur les maladies professionnelles. Cette prise de conscience a conduit à des actions publiques visant à protéger la santé des travailleurs.

2. Définition du concept de pénibilité du travail

La pénibilité du travail peut se définir comme le vécu ou le ressenti physique et/ou psychique insupportable et récurrent dans le temps d'un ensemble de facteurs relatifs à l'activité et/ou organisationnels et/ou environnementaux et/ou relationnels nécessitant la sollicitation excessive des ressources subjectives.

La définition de la pénibilité au travail englobe à la fois la dimension physique et la dimension psychique. Cette distinction entre les aspects physiques et psychiques de la pénibilité se reflète également dans les facteurs liés à la nature de l'activité.

Par ailleurs, la définition de la pénibilité intègre un critère de récurrence dans le temps. Il ne suffit pas qu'un salarié soit exposé ponctuellement à une situation de travail difficile pour que l'on puisse parler de pénibilité. C'est la fréquence et la durée de cette exposition qui sont déterminantes pour évaluer les conséquences potentielles sur la dégradation de l'état de santé du travailleur.

[48] https://www.sante-et-travail.fr/bernardino-ramazzini-defricheur-sante-travail 05/05/2024 00:18:27

En sociologie en peut définir cette réalité par l'individualisme social . Le concept d'individualisme sociologique se réfère à une perspective qui met l'accent sur l'individu en tant qu'unité d'analyse principale dans l'étude des phénomènes sociaux Durkheim écrit dans L'individualisme : « la libre pensée ne datent ni de nos jours, ni de 1789, ni de la Réforme, ni de la scolastique, ni de la chute du polythéisme gréco-romain ou des théocraties orientales. C'est un phénomène qui ne commence nulle part, mais qui se développe, sans s'arrêter tout au long de l'histoire. »[49] Cela implique de considérer les actions, les choix et les expériences individuelles comme fondamentales pour comprendre les dynamiques sociales. Cette approche sociologique met en lumière l'autonomie, la liberté individuelle et l'importance des facteurs internes (comme les croyances, les valeurs, les motivations) dans la façon dont les individus interagissent avec leur environnement social.

L'individualisme sociologique peut influencer la manière dont les individus perçoivent et interprètent les conditions de travail difficiles. Plutôt que de considérer la pénibilité comme un problème collectif ou structurel, les individus peuvent être plus enclins à évaluer leur propre expérience subjective de la pénibilité et à prendre des décisions en conséquence. Par exemple, un travailleur peut percevoir certaines tâches comme plus ou moins pénibles en fonction de ses propres capacités physiques, de son niveau de tolérance au stress ou de ses préférences personnelles.

Ainsi, la définition de la pénibilité prend en compte à la fois les aspects physiques et psychiques, ainsi que la dimension temporelle de l'exposition à des situations de travail difficiles, afin de pouvoir identifier les risques de dommages durables sur la santé des salariés.

Selon l'ergonome Serge Volkoff la pénibilité c'est « tout ce qui fait qu'un travail et vécu comme pénible par celui qui l'exerce »[50] la notion de pénibilité au travail comporte une part de subjectivité importante :

[49] Raymond Boudon l'individualisme : un phénomène qui ne commence nulle part et qui est au fondement des normes Dans Revue du MAUSS 2002/1 (no 19), Éditions La Découvert P 39

[50] Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel, Serge Volkoff *Fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active », Retraite Et société* La Découverte, 2015 p 87

La définition juridique de la pénibilité fait référence à l'exposition à des "facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé[51]

. Cela montre que la perception de la pénibilité est subjective et dépend de facteurs individuels.

Le rapport de la Caisse des Retraites souligne les "interrogations de principe" sur la prise en compte de la pénibilité, notamment sur la pertinence de distinguer les métiers selon leur effet sur l'espérance de vie d'après François Latil « Les travailleurs peuvent avoir intérêt au maintien de la pénibilité pour préserver leur retraite anticipée »[52] ainsi il est important de souligner que cette dynamique peut potentiellement entraîner des effets pervers. Par exemple :

Exagération des conditions de travail pénibles : Les travailleurs pourraient être tentés d'exagérer les difficultés ou la pénibilité de leur travail afin de bénéficier de ces avantages de retraite anticipée. Cela pourrait conduire à des déclarations trompeuses ou exagérées sur les conditions de travail réelles.

Tolérance de conditions de travail préjudiciables : Si les travailleurs estiment que leur retraite anticipée dépend de la pénibilité de leur travail, ils pourraient être moins enclins à demander des améliorations des conditions de travail ou à signaler des problèmes de sécurité au travail. Cela pourrait entraîner une tolérance accrue à l'égard de conditions de travail dangereuses ou préjudiciables.

Impact sur la santé et le bien-être : Le maintien de conditions de travail pénibles ou dangereuses dans le seul but de préserver des avantages de retraite anticipée peut avoir des conséquences néfastes sur la santé et le bien-être des travailleurs. Cela pourrait entraîner une augmentation des blessures, des maladies professionnelles et du stress lié au travail.

. Cela suggère que la définition de la pénibilité est complexe et sujette à débat.

Ainsi, les sources indiquent que la notion de pénibilité comporte une part importante de subjectivité, liée à la perception individuelle des travailleurs et aux difficultés à définir des

[51] https://theses.hal.science/tel-03366733v1/document 05/05/2024 19:58

[52] Latil François *La pénibilité pour les nuls : quand la prévention au travail devient un risque économique* Santé Publique 2015 (Vol. 27), p 197

critères objectifs. La pénibilité ne se résume pas seulement à des facteurs de risques identifiables, mais dépend aussi de l'expérience vécue par chaque travailleur

3. Les dimensions de la pénibilité du travail :

D'après Mick Sédric et Ngoulou-Kobi La « pénibilité du travail est un concept complexe et multifactoriel qui englobe divers aspects de la souffrance au travail. Cette souffrance est souvent liée au ressenti et à l'expérience des travailleurs, quelle que soit sa nature. En analysant la littérature sur ce sujet, il devient évident que la pénibilité peut être divisée en deux dimensions principales : la pénibilité physique et la pénibilité psychique »[53].

La pénibilité physique concerne les contraintes et les exigences physiques du travail, telles que la manipulation de charges lourdes, les postures inconfortables, les vibrations, ou encore les expositions à des températures extrêmes. Ces facteurs physiques peuvent avoir des effets néfastes sur la santé des travailleurs, entraînant des blessures, des douleurs musculo-squelettiques, des troubles respiratoires, ou d'autres problèmes de santé physique.

Les causes de la pénibilité physique peuvent être multiples, allant des caractéristiques inhérentes au poste de travail (comme le bruit, les vibrations, etc.) aux méthodes de travail, en passant par l'organisation générale du travail. Par exemple, un emploi qui nécessite de rester debout pendant de longues périodes sans pause adéquate peut entraîner une fatigue physique et une tension musculaire accrue.

Quant aux effets sur l'individu, la pénibilité physique peut entraîner une diminution de la qualité de vie au travail, des problèmes de santé à long terme, une baisse de la productivité, voire une incapacité à travailler. Les travailleurs peuvent également ressentir une détresse psychologique due à la douleur physique persistante et à la frustration de ne pas pouvoir effectuer leur travail de manière optimale.

[53] Mick Sédric NGOULOU-KOBI . "*Pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux : Étude réalisée à la société agroalimentaire P et à la chambre consulaire professionnelle A*" (thèse de doctorat, Université de Picardie, 2016).P 64

Cependant, il est important de reconnaître que la pénibilité ne se limite pas aux seuls aspects physiques du travail. La dimension psychique de la pénibilité est tout aussi importante et mérite une attention particulière.

La pénibilité du travail est un concept complexe et multifactoriel qui englobe divers aspects de la souffrance au travail. Cette souffrance est souvent liée au ressenti et à l'expérience des travailleurs, quelle que soit sa nature. En analysant la littérature sur ce sujet, il devient évident que la pénibilité peut être divisée en deux dimensions principales : la pénibilité physique et la pénibilité psychique.

La pénibilité physique concerne les contraintes et les exigences physiques du travail, telles que la manipulation de charges lourdes, les postures inconfortables, les vibrations, ou encore les expositions à des températures extrêmes. Ces facteurs physiques peuvent avoir des effets néfastes sur la santé des travailleurs, entraînant des blessures, des douleurs musculo-squelettiques, des troubles respiratoires, ou d'autres problèmes de santé physique.

Les causes de la pénibilité physique peuvent être multiples, allant des caractéristiques inhérentes au poste de travail (comme le bruit, les vibrations, etc.) aux méthodes de travail, en passant par l'organisation générale du travail. Par exemple, un emploi qui nécessite de rester debout pendant de longues périodes sans pause adéquate peut entraîner une fatigue physique et une tension musculaire accrue.

Quant aux effets sur l'individu, la pénibilité physique peut entraîner une diminution de la qualité de vie au travail, des problèmes de santé à long terme, une baisse de la productivité, voire une incapacité à travailler. Les travailleurs peuvent également ressentir une détresse psychologique due à la douleur physique persistante et à la frustration de ne pas pouvoir effectuer leur travail de manière optimale.

Cependant, il est important de reconnaître que la pénibilité ne se limite pas aux seuls aspects physiques du travail. La dimension psychique de la pénibilité est tout aussi importante et mérite une attention particulière.

4. Les conséquences de la pénibilité sur les salariers

Certaines études montrent que cette conception de la pénibilité s'écarte parfois de la compréhension qu'en ont a sur les salariés. Exemple le phénomène du burn out Lorsque la pression professionnelle est trop forte, les salariés craquent. On parle parfois de burn-out ou épuisement professionnel. Au-delà du drame personnel du salarié, pour l'entreprise, c'est souvent la perte d'un bon élément. Repérer les salariés à risque permet d'éviter le pire.

L'étude menée par le cabinet Technologia mis en lumière le concept de sur-engagement au travail, visant à clarifier sa définition, à quantifier ce phénomène et à le faire reconnaître comme une maladie professionnelle[54].

La conception traditionnelle de la pénibilité au travail, axée principalement sur les aspects physiques, peut parfois ne pas correspondre à la réalité vécue par les salariés. Une illustration de cette divergence est le phénomène du burn-out, ou épuisement professionnel. Lorsque les exigences professionnelles et la pression deviennent trop intenses, les salariés peuvent atteindre un point de rupture où leur capacité à faire face mentalement et émotionnellement s'effondre.

Le burn-out n'est pas simplement une question de fatigue ou de surcharge de travail. C'est un état d'épuisement émotionnel, mental et physique qui résulte d'une exposition prolongée à un stress professionnel chronique. Les symptômes incluent un sentiment d'épuisement, de désengagement vis-à-vis du travail, et une diminution de l'efficacité professionnelle. Ces effets peuvent être dévastateurs à la fois pour le bien-être personnel des travailleurs et pour la productivité de l'entreprise.

Pour les entreprises, le burn-out d'un employé peut représenter la perte d'un talent précieux et expérimenté. La récupération d'un employé après un burn-out peut être longue et coûteuse pour l'entreprise, en termes de temps, d'argent et de productivité perdue. En outre, il peut également affecter négativement le moral et l'engagement des autres employés.

C'est pourquoi il est crucial pour les entreprises de reconnaître et de prévenir le risque de burn-out chez leurs employés. Cela implique d'être attentif aux signes précurseurs tels que la

[54] https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/le-burn-out-menace-les-meilleurs-1253209 05/05/2024 01:11

diminution de la performance, les changements d'attitude et les problèmes de santé mentale. Repérer les salariés à risque et leur fournir un soutien adéquat, qu'il s'agisse de réduire leur charge de travail, de leur offrir des ressources en matière de bien-être mental, ou de leur donner accès à un soutien psychologique, peut aider à prévenir le burn-out et à favoriser un environnement de travail plus sain et plus productif.

L'étude menée par le cabinet Technologia met en lumière une autre dimension du travail intense, le sur-engagement au travail. Ce concept cherche à clarifier et à quantifier ce phénomène, et à le faire reconnaître comme une maladie professionnelle à part entière. Cela souligne l'importance croissante de reconnaître et de traiter les aspects psychologiques de la pénibilité au travail, en plus des aspects physiques traditionnels.

4.1.Explication du phénomène du Burn out

Le Burn-Oût pour l'entreprise : L'étude souligne que les collaborateurs sur-engagés, bien que très investis, sont également plus susceptibles de souffrir de burn-out, ce qui peut entraîner des départs coûteux pour l'entreprise. En effet, la perte de ces employés hautement engagés peut avoir un impact financier significatif en raison de leur contribution et de leur expertise.

En résumé, le sur-engagement au travail, bien que souvent perçu positivement, peut conduire à des conséquences néfastes telles que le burn-out, affectant les employés les plus investis. Cette étude met en lumière l'importance de reconnaître et de gérer ce phénomène pour préserver la santé mentale des travailleurs et éviter les coûts élevés associés aux départs de ces collaborateurs sur-engagés.

L’approche historique de la notion de pénibilité montre que la pénibilité du travail ne date pas d’aujourd’hui elle existe depuis la genèse de l’Homme, mais le regard porté sur elle n’avait pas le même intérêt qu’au cours de ces trente dernières années. En effet, l’augmentation de l’espérance de vie dans la plupart des pays développés a conduit ces pays à chercher des solutions pour maintenir plus longtemps au travail des professionnels de la santé.

5. La pénibilité au travail en Algérie

En Algérie D'après l'article 07 de la lois algérien Le (la) travailleur (se) occupant un poste de travail présentant une haute pénibilité peut bénéficier de la pension de retraite avant l'âge prévu à l'article 6, après une durée minimale passée à ce poste[55].

La Possibilité de partir à la retraite plus tôt pour les travailleurs occupant des postes à forte pénibilité peuvent bénéficier de la pension de retraite avant l'âge légal prévu, après avoir passé une durée minimale sur ce type de poste.

En voit aussi tôt clairement que l'Algérie Reconnaissance de la pénibilité du travail : ce dispositif permet de prendre en compte la réalité de la pénibilité de certains métiers et offre une possibilité de départ anticipé pour ces travailleurs. Ainsi que meilleure protection de la santé des travailleurs en permettant un départ en retraite plus précoce pour les postes les plus pénibles, ce dispositif vise à préserver la santé et l'intégrité physique des travailleurs concernés.

Amélioration des conditions de travail : la possibilité de départ anticipé peut inciter les employeurs à mieux prendre en compte la pénibilité et à améliorer les conditions de travail sur ces postes.

Ainsi, ce dispositif algérien constitue une avancée importante en matière de reconnaissance et de prise en compte de la pénibilité du travail, dans l'objectif de mieux protéger la santé et le bien-être des travailleurs les plus exposés.

Mais aussi en reviens sure la question quelle est le travail pénible et est-il purement objectif. Alors que la plupart des acteurs aussi bien politiques, scientifiques que les travailleurs eux-mêmes reconnaissent les risques que l'accroissement de la pénibilité fait peser sur la santé des salariés, la notion de pénibilité demeure ambigüe et sa mesure l'est encore plus. La difficulté à appréhender la pénibilité tient avant tout à son caractère multidimensionnel. Ainsi, on a tendance à la ramener aux conditions de travail physiquement difficiles, à un état dégradé de l'environnement de travail, aux temps de travail épuisants ou décalés (incompatibles au fonctionnement physiologique des salariés) ou encore à l'intensité du travail.

[55] JOURNAL OFFICIEL de la république algérienne démocratique et populaire conventions et accords internationaux - lois et décrets arrêtés, décisions, avis, communications N° 78 31 décembre 2016

L'article de Cairn.info indique que "la pénibilité physique au travail, c'est du passé" est une idée reçue, et que "la pénibilité, est ressenti différemment selon l'âge, le sexe, le métier"[56].

. Cependant, la légitimité de cette définition est souvent contestée, notamment par les directions d'entreprise alors en peu ressentir la pénibilité mes ne pas pouvoir la démontrer surtout dans le cas où la cause de la pénibilité est tabou ou bien difficile à démontrer telle que le racisme le harcèlement, le sexisme ou bien le favoritisme. Ensuite en revient à la question. Est-ce que l'employeur va faire l'investigation sur sa source de pénibilité ?

Le régionalisme en Algérie est souvent associé à une préférence régionale observée par les dirigeants à différents niveaux des institutions, ce qui peut parfois être perçu de manière négative. En revanche, le régionalisme organisationnel implique la création de clans basés sur des affiliations tribales ou régionales, où les richesses et les avantages sont distribués en fonction de ces liens informels. D'âpre David Le Breton « Toutes les sociétés élaborent des systèmes symboliques pour repousser le danger quelle que soit son origine »[57] Ainsi, le régionalisme en Algérie peut être perçu comme une préférence inéquitable, tandis que le régionalisme organisationnel se traduit par la formation de clans qui influencent la répartition des ressources et des postes clés en fonction des affiliations tribales. Les avantages du régionalisme organisationnel en Algérie résident dans la reconnaissance des spécificités régionales et tribales, ce qui peut renforcer le sentiment d'appartenance et favoriser une gouvernance plus proche des réalités locales. Cela peut également permettre une meilleure répartition des ressources et des avantages, favorisant ainsi le développement équilibré des différentes régions du pays. Cependant, les inconvénients du régionalisme organisationnel incluent le risque de favoritisme, de corruption et de clientélisme basés sur des affiliations tribales ou régionales, ce qui peut entraîner des injustices, des inégalités et une mauvaise allocation des ressources nationales.

Les préjugés régionaux, le racisme et le sexisme peuvent tous avoir un impact significatif sur le lieu de travail en créant un environnement hostile, discriminatoire et peu propice à la

[56] https://www.cairn.info/idees-recues-sur-le-travail--9791031805818-page-119.htm 05/05/2024 20:00
[57] Le Breton David « *Sociologie du risque* »- Que sais-je ? Presses Universitaires de France P 11

productivité et ses formes de discrimination peuvent entraîner des situations de pénibilité au travail tell que :

Stress et tension: Les employés qui font face à des discriminations basées sur leur région d'origine, leur race ou leur sexe peuvent ressentir un stress constant et une tension émotionnelle en raison de la nécessité de constamment se défendre ou de faire face à des commentaires désobligeants.

Isolement social: Les employés discriminés peuvent être exclus des opportunités de réseautage professionnel, ce qui peut entraîner un isolement social au sein de l'entreprise et entraver leur capacité à avancer dans leur carrière.

Santé mentale: La discrimination au travail peut contribuer à des problèmes de santé mentale tels que la dépression, l'anxiété et le stress post-traumatique, ce qui peut avoir un impact négatif sur la performance au travail et le bien-être général des employés.

Opportunités d'avancement limitées: Les employés discriminés peuvent se voir refuser des opportunités d'avancement ou de promotion en raison de préjugés basés sur leur région d'origine, leur race ou leur sexe, ce qui peut entraîner un sentiment de stagnation professionnelle et de frustration.

Productivité réduite: Lorsque les employés se sentent discriminés ou maltraités en raison de leur région, race ou sexe, leur motivation et leur engagement au travail peuvent diminuer, ce qui peut entraîner une baisse de la productivité et de la qualité du travail.

Turnover accru: Les environnements de travail discriminatoires peuvent entraîner un taux de rotation élevé du personnel, car les employés discriminés peuvent être plus enclins à quitter leur emploi à la recherche d'un environnement de travail plus inclusif et respectueux.

Les lien sociale au seins des entreprise sont malheureusement mis à l'épreuve et le résultat des conflit régionaliste n'est pas la dissuasion des lien social mes aussi il existe le risque de l'isolation social d'âpre David Le Breton « Le risque ne se réduit pas à l'hypothèse de périr ou d'être physiquement atteint, il implique aussi l'estime de soi »[58]

[58] Ibid., p. 6.

D'âpre David Le Breton « La notion de confiance est essentielle pour pouvoir vivre sans être hanté en permanence par la peur. S'il n'était pas possible se fier aux autres, toute interaction deviendrait incertaine et s'exposerait rapidement au rapport de force. La confiance traduit l'ensemble des propriétés qui rendent fluides les relations sociales et l'ensemble du rapport au monde »[59].

Les relations toxiques sont dangereuse mes en ne peut pas vivre seule en est dépendant l'un de l'autre Les relations toxiques peuvent en effet être dangereuses, car elles impliquent souvent une dépendance émotionnelle malsaine entre les partenaires. Cependant, il est important de noter que la dépendance n'est pas toujours négative et peut parfois être un signe d'un lien profond et sain entre deux personnes. La clé est de s'assurer que cette dépendance reste équilibrée et ne devient pas une forme de contrôle ou d'abus. Bien qu'il puisse être difficile de quitter une relation toxique, il est essentiel de prendre des mesures pour se protéger et préserver son bien-être mental et émotionnel.

6. Les déterminants de la pénibilité du travail ergonomique

D'après Xavier Michel « L'homme en situation de travail est aussi un agent de fiabilité. Il est le seul élément du système qui adapte son comportement aux variations éventuelles de la situation de travail. Si l'homme commet des erreurs, c'est souvent parce qu'il se trouve dans la nécessité de faire face à une situation non optimale »[60].

L'ergonomie est une discipline scientifique qui vise à étudier les interactions entre l'être humain et les différents éléments d'un système de travail, comme les activités et les tâches, ainsi que la conception de théories, principes, méthodes et données pertinentes pour améliorer le bien-être des individus et l'efficacité globale des systèmes homme-machine-environnement de travail. L'objectif principal de l'ergonomie est d'adapter les moyens et les environnements de travail aux caractéristiques physiologiques et psychologiques de l'être humain, dans le but d'assurer sa santé, son bien-être, sa sécurité et son épanouissement, tout en améliorant la qualité, la fiabilité et l'efficacité de son activité professionnelle.

[59] ibid p 12
[60] Xavier Michel • Patrice Cavaillé et Coll *Management des risques pour un développement,Durable* DUNOD Paris, 2009 p 257

Il existe différents courants dans l'analyse des systèmes sociotechniques, notamment l'approche américaine et l'approche européenne. L'approche américaine met l'accent sur les conditions de travail, la conception des équipements et les aspects structurels du travail, en considérant l'homme comme un composant du système. En revanche, l'approche européenne privilégie l'analyse du travail, l'organisation du travail et les compétences des individus, en considérant l'homme comme un acteur du système[61].

Ces approches prennent en compte différentes caractéristiques, telles que les aspects anatomiques, physiologiques et psychologiques des travailleurs, les caractéristiques de la tâche, l'interface homme-machine, la présentation des informations et les données d'acquisition.

Les objectifs de l'ergonomie incluent l'adaptation des machines à l'homme, l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation de la productivité grâce à une étude approfondie du travail, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Pour atteindre ces objectifs, des moyens d'action sont mis en œuvre, tels que les techniques de conception des dispositifs, les observations sur le terrain et les expériences en laboratoire.

En résumé, une mauvaise ergonomie peut avoir un impact significatif sur la santé, le bien-être et la performance des travailleurs, ce qui peut entraîner des coûts financiers et des perturbations pour les entreprises. Investir dans des améliorations ergonomiques peut donc non seulement améliorer le confort et la sécurité des travailleurs, mais aussi contribuer à une meilleure productivité et à une réduction des coûts liés à l'absentéisme et au turnover.

7. La charge de travail

La charge de travail renvoie inévitablement à la question de la quantification du travail à faire et du coût pour celui qui l'assume. Néanmoins, les études menées sur la charge de travail permettent de révéler la complexité de l'activité réelle de travail dans ses dimensions physiques, cognitives, psychiques et socio-organisationnelles[62].

Cet extrait met en évidence le lien entre la charge de travail et la pénibilité, tout en soulignant la complexité de l'activité de travail dans ses différentes dimensions.

[61] Document interne de l'entreprise
[62] Lemoine, Claude. "Psychologie du travail et des organisations." Bulletin de psychologie 54.453 (2001).

Quantification du travail et coût : La quantification du travail fait référence à la mesure de la quantité de travail à accomplir, tandis que le coût se réfère aux efforts, à l'énergie et aux conséquences que cela implique pour l'individu qui réalise ce travail. Une charge de travail excessive, en termes de quantité de tâches à accomplir dans un laps de temps donné, peut entraîner une pénibilité accrue, mettant ainsi en lumière le lien entre la charge de travail et la pénibilité.

Complexité de l'activité de travail : Les études sur la charge de travail révèlent que le travail ne peut être réduit à sa simple quantification. En effet, il est influencé par plusieurs dimensions, telles que les aspects physiques (exigences physiques du travail), cognitifs (exigences mentales telles que la concentration et la prise de décision), psychiques (stress, pression, etc.) et socio-organisationnelles (organisation du travail, relations sociales, etc.). Une charge de travail complexe, impliquant des exigences élevées dans ces différentes dimensions, peut augmenter la pénibilité du travail.

Ainsi, la charge de travail, en tant que concept multidimensionnel, peut contribuer à la pénibilité du travail lorsqu'elle dépasse les capacités physiques, cognitives, psychiques et sociales des individus. Une charge de travail excessive ou mal répartie peut entraîner une fatigue accrue, des troubles musculo-squelettiques, du stress et d'autres problèmes de santé liés au travail, constituant ainsi une forme de pénibilité. En comprenant cette complexité de la charge de travail, les entreprises et les organisations peuvent mettre en place des mesures pour réduire la pénibilité du travail, telles que l'optimisation des processus de travail, l'adaptation des postes de travail, la formation des employés et la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail.

7.1. La contrainte des horaires de travail

(Ou le niveau d'exigence) est définie par la tâche est formulée en termes d'objectifs à atteindre, de résultats attendus, de qualité à obtenir, etc. Pour une tâche donnée, la contrainte peut varier d'un moment à un autre, du fait de la fluctuation des exigences instantanées. Le concept de contraintes de travail ou d'exigences de travail renvoie à l'ensemble des obligations caractérisant chaque emploi et poste de travail. On y trouve associées à cette notion les contraintes horaires, dont Le contexte économique et social actuel a indéniablement contribué à une expansion des horaires dits « atypiques », en particulier des horaires alternants et de nuit.

Le travail en horaires décalés ou sous forme d'équipes alternantes, dénommé aussi « travail alterné », est défini comme « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel un même travailleur occupe successivement différentes périodes du travail sur 24 heures, cela sur une période donnée de jours ou de semaines » .De nos jours, environ le cinquième de la main-d'œuvre mondiale, parmi laquelle 20 % des travailleurs européens et américains travaillant la nuit .effectue un travail posté. Les systèmes d'horaires alternés se caractérisent par une série de paramètres (durée et localisation des vacations sur le nycthémère, rythme d'alternance, sens de rotation…)[63]

Les horaires décalés et les équipes alternantes sont des pratiques courantes dans de nombreux secteurs industriels, offrant une flexibilité opérationnelle tout en répondant aux besoins de production continuels. Cependant, derrière cette flexibilité se cachent souvent des défis de santé et de sécurité pour les travailleurs. Les salariés affectés à ces horaires sont confrontés à des pénibilités spécifiques qui peuvent compromettre leur bien-être physique, mental et émotionnel. Cette introduction explore les implications de la pénibilité des horaires décalés et des équipes alternantes, en mettant en lumière les risques pour la santé et en examinant les stratégies possibles pour atténuer ces effets néfastes et promouvoir des environnements de travail sains et durables.

7.2. Pression de travail

Dans le monde du travail, la pression temporelle résulterait généralement de l'augmentation des exigences relatives à la quantité de travail à fournir, avec ou non débordement de l'activité dans la sphère non professionnelle[64]

La pression temporelle dans le monde du travail résulte souvent de l'augmentation des exigences relatives à la quantité de travail à fournir dans un délai donné, ainsi que du débordement de l'activité professionnelle dans la sphère non professionnelle. Cette pression peut avoir des effets néfastes sur la santé mentale et physique des individus, ainsi que sur leur qualité de vie globale. Il est donc important pour les employeurs de reconnaître et de gérer cette

[63] MINH, Khue Pham, NGOC, Quy Kieu, FORRER, Armelle, et al. Prevention of musculoskeletal disorders among nurses of a provincial hospital in Vietnam: Issue and health policy context. Sante Publique, 2019, vol. 31, no 5, p. 633-64411/05/2024 04:13

[64] Cœugnet*, Stéphanie, et al. "La pression temporelle: un phénomène complexe qu'il est urgent d'étudier." Le travail humain 74.2 (2011): 157-181

pression temporelle de manière appropriée, en veillant à ce que les exigences de travail soient raisonnables et équilibrées, et en encourageant un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle. Voici une explication plus détaillée de cet aspect :

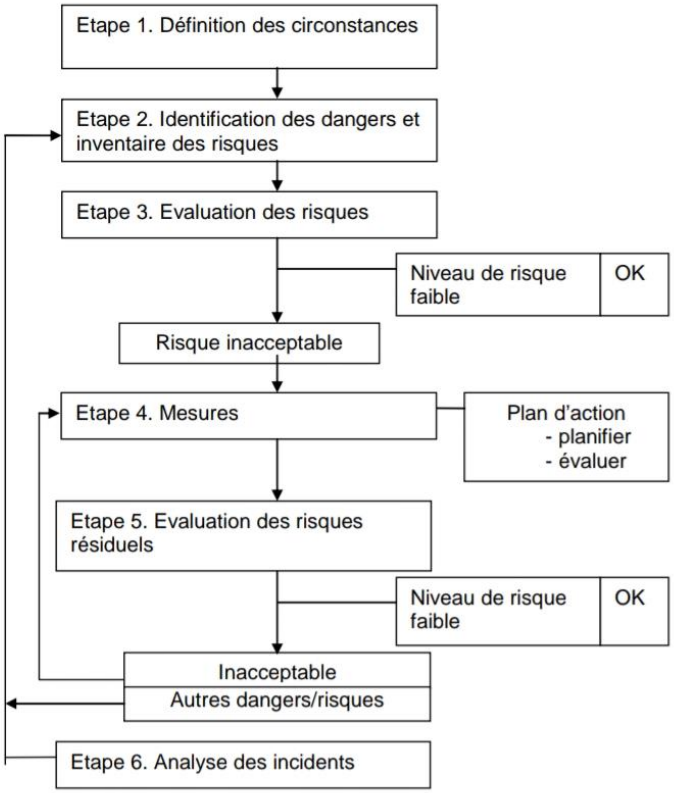
Augmentation des exigences de travail La pression temporelle est souvent liée à une augmentation des exigences quant à la quantité de travail à accomplir dans un délai donné. Cela peut se traduire par des délais plus serrés, des objectifs plus ambitieux ou une charge de travail accrue, ce qui crée une pression supplémentaire sur les employés pour produire des résultats dans un laps de temps limité. Ou Débordement l'activité dans la sphère non professionnelle Cette augmentation des exigences de travail peut également entraîner un débordement de l'activité professionnelle dans la vie personnelle des individus. Cela peut se manifester par des heures supplémentaires fréquentes, des réunions en dehors des heures de travail régulières, ou encore le besoin de répondre aux e-mails et aux appels professionnels en dehors du temps de travail. Ce débordement de l'activité professionnelle dans la sphère personnelle peut créer un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui peut aggraver la pression temporelle ressentie par les individus.

8. Les risques professionnels du métier HSE à SONATRACH :

8.1.Analyse des risques

L'objectif ultime de l'analyse des risques est de contrôler les risques associés à une activité, garantissant ainsi que seuls des "risques acceptables" sont pris. Par conséquent, il est plus approprié de parler de gestion des risques. Pour atteindre cet objectif, plusieurs étapes doivent être suivies, comme illustré dans le schéma du plan par étapes.

Graphique N°1 ;Plan par étapes gestion des risques analyse des risques[65]



Lors de la première étape de la gestion des risques, il est crucial de définir les circonstances dans lesquelles l'activité se déroule. Cela implique de prendre en compte plusieurs éléments tels que les activités elles-mêmes, les moyens utilisés (produits, matériel, équipement), l'environnement dans lequel l'activité se déroule, ainsi que les personnes impliquées, qu'il s'agisse des participants, des membres de l'organisation ou des tiers associé.

Dans la deuxième étape, une fois les circonstances définies, il est nécessaire d'identifier les dangers potentiels associés à l'activité. Ces dangers sont les caractéristiques intrinsèques qui pourraient entraîner des conséquences dommageables pour les participants, les membres de l'organisation ainsi que pour le matériel et l'équipement utilisés. En parallèle, il est également important d'établir un inventaire des risques, c'est-à-dire les conséquences dommageables possibles découlant de ces dangers, ainsi que le niveau de probabilité que ces conséquences se

[65] http://economie.fgov.be 08/05/2024 03:43

produisent. Une annexe répertoriant les dangers et les risques possibles dans différents domaines peut être utilisée pour faciliter cette identification et cet inventaire, ainsi que pour vérifier l'exhaustivité de ce processus.

Enfin, dans la troisième étape, les risques identifiés sont évalués en fonction de leur gravité. Cette évaluation prend en compte différents paramètres qui seront détaillés ultérieurement. L'objectif est de déterminer si les risques sont considérés comme acceptables ou non, en fonction de leur niveau de gravité.

8.2.Le travail en hauteur

Les travaux en hauteur peuvent être effectués dans différentes structures industrielles, qu'elles soient en fonctionnement ou à l'arrêt, ainsi que dans la construction de nouveaux projets ou la rénovation d'infrastructures existantes. Cela peut inclure des interventions dans des colonnes, des réservoirs, des sphères, des bâtiments, ..etc[66]. pour ce qui est a la « RTC » SONATRACH ses travaux sont aussi effectuer par les salarier HSE en vue de l'inspection des bac de pétrole à toi flottant afin de vérifier les fuite de gaz.

Les employeurs sont tenus de fournir une formation adéquate aux travailleurs qui effectuent des tâches en hauteur. Cela comprend la familiarisation avec l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) et des consignes de sécurité spécifiques. Les travailleurs doivent être informés des risques contre lesquels ils sont protégés, des consignes d'utilisation des EPI, des instructions concernant ces équipements, ainsi que de leurs conditions de mise à disposition.

Les travaux en hauteur nécessitent l'utilisation d'une variété d'équipements spécifiques pour assurer la sécurité des travailleurs. Cela peut inclure des échelles, des escabeaux, des échafaudages fixes ou mobiles, des cordes et des harnais, des nacelles, ainsi que des plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP). Ces équipements doivent être correctement utilisés et entretenus pour garantir la sécurité des travailleurs[67].

Les risques sont nombreux et comprennent des dangers tels que la chute de personnes ou d'objets, l'effondrement partiel ou total de l'échafaudage, le renversement de l'échafaudage,

[66] Document interne de l'enterprise
[67] Document interne de l'enterprise ibid

l'exposition aux dangers environnants avant l'évacuation, la manipulation de matériaux lourds, l'électrocution, etc.

8.3. Les risques communicationnels

L'accès à l'information est un élément essentiel au bien être psychologique des individus, pour éviter les tensions et réduire l'insécurité , les employés doivent recevoir deux types d'information , soit d'une part au niveau organisationnel, dont le simple fait de ne pas informer les employés de la situation qui prévaut au sein de l'entreprise et de ne pas les tenir au courant du déroulement des évènements peut contribuer à augmenter leur insécurité et leur faire vivre des tensions, soit d'autre part, au niveau individuel l'information liée au travail leur permet d'effectuer leur tâches de la meilleur façon possible.

La communication ne peut être dissociée de la conduite globale de l'entreprise dans un univers incertain. Elle fait, en effet, partie de l'ensemble des moyens mis en œuvre pour maîtriser les risques auxquels l'entreprise est confrontée, et constitue elle-même une source de risques potentiels pour l'organisation[68].

Bien que la communication soit un outil essentiel pour la gestion des risques au sein de l'entreprise, elle peut également devenir un facteur de risque si elle n'est pas gérée de manière appropriée. Une communication claire, transparente, cohérente et efficace est donc indispensable pour assurer le bon fonctionnement et la pérennité de l'entreprise dans un environnement complexe et incertain.

L'importance de la communication au sein d'une entreprise ne peut être surestimée. Elle est un élément essentiel de la conduite globale de l'entreprise, particulièrement dans un environnement où l'incertitude est omniprésente. La communication est bien plus qu'un simple échange d'informations ; elle est au cœur des interactions entre les différents acteurs de l'entreprise et contribue à la gestion des risques auxquels elle est confrontée.

La communication joue un rôle crucial dans la transmission des objectifs, des valeurs, des politiques et des directives de l'entreprise à tous les niveaux hiérarchiques. Elle permet également de favoriser la collaboration, la coordination et la cohésion au sein des équipes, ce

[68] Bouzon Arlette *« Risque et communication dans les organisations contemporaines »* Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle La communication du risque 2001 P 2

qui est essentiel pour relever les défis et saisir les opportunités dans un environnement complexe et changeant.

Cependant, malgré son importance cruciale, la communication peut elle-même devenir un facteur de risque pour l'entreprise. Voici comment :

- Manque de clarté et de transparence : Une communication floue, ambiguë ou incomplète peut conduire à des malentendus, des interprétations erronées et des décisions inappropriées. Le manque de transparence peut également créer un climat de méfiance et de suspicion parmi les employés, ce qui peut compromettre la cohésion et la performance organisationnelle.

- Rumeurs et désinformation : Une mauvaise gestion de la communication peut favoriser la propagation de rumeurs, de potins et de fausses informations au sein de l'entreprise. Ces rumeurs peuvent semer la confusion, perturber la productivité et miner la confiance des employés dans la direction de l'entreprise.

En cas de crise ou de situation d'urgence, une communication inefficace peut aggraver la situation en générant de la panique, de la désorganisation et de la confusion. Une communication rapide, transparente et coordonnée est essentielle pour gérer efficacement les crises et limiter leur impact sur l'entreprise et ses parties prenantes.

Une communication inappropriée peut également contribuer à la création de conflits et de tensions interpersonnels au sein de l'entreprise. Les malentendus, les perceptions erronées et les différences de style de communication peuvent entraîner des frictions entre les individus et les équipes, ce qui peut nuire à la collaboration et à la cohésion organisationnelle.

8.4.Les risques physiques :

Sous cette appellation sont groupés plusieurs risques ayant pour origine des phénomènes physiques variés, souvent très différents les uns des autres et faisant appel à des mesures de prévention distinctes.

– Les risques dus aux vibrations mécaniques, beaucoup de machines, outils portatifs et véhicules vibrent. Ces vibrations transmises au corps humain portent atteinte à la santé.

– Les risques de surdité dus aux bruits à des niveaux élevés produits par les installations industrielles notamment.

– Les risques électriques qui se traduisent par les électrocutions et les électrisations accidentelles.

– Les risques dus aux rayonnements ionisants comme la radioactivité ou bien les rayons X qui conduisent à des atteintes graves de la santé.

– Les risques dus aux rayonnements non ionisants comme les infrarouges ou les rayons lasers qui peuvent conduire à des brûlures.

– Les autres risques physiques dus à des pressions atmosphériques élevées ou faibles, ou encore aux travaux dans les mines[69].

La prévention de ces risques implique souvent des mesures spécifiques adaptées à chaque type de risque, notamment des contrôles techniques, des équipements de protection individuelle, des procédures de sécurité, une formation adéquate des travailleurs et des réglementations appropriées en matière de santé et de sécurité au travail.

8.5.Risque de bruit

Le bruit, souvent défini comme un ensemble de sons générant une sensation auditive désagréable ou gênante, peut constituer une nuisance ou un risque pour la santé. Toutefois, il peut également être utile comme repère ou indicateur de dysfonctionnement dans les machines industrielles.

Dans les installations industrielles, le bruit provient généralement de deux modes de génération principaux. D'abord, il y a les bruits de chocs engendrés par les vibrations de corps solides, résultant de chocs, de frottements ou de forces alternatives[70]. Par exemple, les machines tournantes comme les pompes ou les compresseurs alternatifs produisent ce type de bruit. Ensuite, il y a les bruits d'origine aérodynamique ou hydrodynamique, causés par les mouvements de gaz, vapeurs ou liquides en turbulence, provoquant des chocs de particules

[69] MARGOSSIAN, Nichan. *Guide pratique des risques professionnels: caractéristiques, réglementation, prévention*. Dunod, 2003. P 30
[70] Document interne de l'entreprise

entre elles. La cavitation des pompes ou les transports pulvérulents de poudres sont des exemples de ce type de bruit.

Le bruit est caractérisé par plusieurs grandeurs physiques. La fréquence, exprimée en Hertz, représente le nombre d'oscillations de la vibration acoustique en une seconde et définit les sons graves ou aigus. Le seuil de perception correspond à la plus faible pression acoustique que l'oreille humaine peut détecter, tandis que le seuil de douleur est la pression acoustique entraînant une sensation douloureuse pour l'oreille humaine. Le niveau d'intensité acoustique, mesuré en décibels (dB), représente l'amplitude de l'oscillation et définit les sons forts et faibles. Il est important de noter que l'oreille humaine ne perçoit pas de la même manière deux sons de fréquences différentes ayant le même niveau de pression en dB. Enfin, la sonie d'un son correspond à la sensation causée par son intensité sur l'organe auditif.

8.6.Risque d'incendie

Les risques d'incendie dans une station de stockage de pétrole sont significatifs et peuvent avoir des conséquences graves. Ces risques comprennent des événements tels que des incendies de bacs de stockage de pétrole, des explosions, des fuites de pétrole inflammable, et des phénomènes dangereux spécifiques liés au mode de stockage des liquides inflammables en bac atmosphérique. Les conséquences d'un incendie peuvent être très graves pour les travailleurs, la population riveraine, les biens, et l'environnement. Les risques sont accentués par la nature inflammable du pétrole, la quantité stockée, et les spécificités des installations de stockage. Des mesures préventives et protectrices sont essentielles pour contrôler ces risques, notamment en caractérisant au mieux les effets des phénomènes dangereux et en mettant en place des procédures de sécurité

8.7.Risque de boil over

Le boilover est un phénomène dangereux qui peut survenir lors d'un incendie dans un bac de stockage de liquide inflammable, entraînant des effets graves et rapides. Il est crucial pour les installations industrielles de prendre des mesures de prévention et de gestion des risques pour minimiser les chances de survenue de ce type d'incident et en atténuer les conséquences.

Le boilover, dans le contexte industriel, se définit comme l'explosion d'un bac de stockage contenant un liquide inflammable, causée par la vaporisation soudaine d'une masse d'eau présente dans le fond du bac lors d'un incendie. Les effets de ce phénomène peuvent être dévastateurs : des projections d'hydrocarbures en feu peuvent entraîner l'extension de l'incendie, tandis que la formation d'une boule de feu génère des effets thermiques significatifs[71].

La cinétique du phénomène varie en fonction de la taille du réservoir et de la quantité de produit stocké. Le temps de déclenchement du boilover est d'au moins 4 heures pour les bacs de grande dimension, mais peut varier en fonction de la quantité de liquide inflammable présent.

Les conséquences du boilover sont graves : des retombées fluides au sol forment des feux de nappe, et une boule de feu de courte durée mais intense se produit. Lorsque survient un incendie dans le bac ou sa cuvette de rétention, la chaleur provoque la vaporisation soudaine de l'eau présente au fond du bac, chassant ainsi toute la masse de combustible située au-dessus d'elle.

Photo d'un boil over[72]

[71] Document interne de l'entreprise
[72] Document interne de l'entreprise

9. La gestion des ressources humaines face au risque sur les salariés

le management du bien-être au travail dans le champ de la GRH par la qualification des pratiques afférentes au management de la santé au travail. Néanmoins, si la conceptualisation de la souffrance au travail est bien documentée, celle du bienêtre plus récente est instable[73]

Les chercheurs dont il est question cherchent à intégrer la gestion du bien-être au travail dans le domaine de la GRH en identifiant et en qualifiant les pratiques liées à la gestion de la santé au travail. Cela signifie qu'ils tentent de comprendre comment les pratiques de gestion des ressources humaines peuvent contribuer au bien-être des employés sur leur lieu de travail, en mettant l'accent sur la santé et le bien-être physique et mental des travailleurs.

9.1.L'aménagement du temps de travail :

L'aménagement du temps de travail envoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part et de préservation de l'emploi d'une autre part. C'est une opération qui répond aux besoins des salariés «que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou par un droit étendu aux loisirs»[74], en leur permettant plus de temps libre et de choisir leur temps de travail, il a plusieurs dimension, d'abord il a été évoqué en termes d'étalement des horaires et des congés en suite il s'est inscrit dans l'aspiration de certains conciliation entre les charge familiales et professionnelles. L'aménagement du temps de travail est un mouvement qui s'est effectué en suivant un certain ordre chronologique, dont la première réduction du temps de travail, en 1840 était une initiative des patrons dans le but d'accroitre la productivité. Puis à la fin du XIXème siècle, les mouvements ouvriers qui étaient à l'origine de la réduction du temps de travail pour l'amélioration des conditions de vie.

[73] ROUTELOUS, Christelle, RUILLER, Caroline, et LUX, Gulliver. *La pénibilité au travail dans les EHPAD… Et si le management «salutogénique» était une solution?*. Gestion et management public, 2021, vol. 91, no 1,

.P 13

[74] DE COSTER Michel, « La sociologie du travail et gestion des ressources humaines», De Boeck Supérieur, 1999, P . 248

Vers les années soixante et avec l'apparition des temps modernes c'était les syndicats qui réclamaient un droit aux loisirs, c'est l'époque où les gains de la production permettaient l'amélioration des conditions salariales des ouvriers.

Dans les années quatre-vingt, les aménagements du temps de travail étaient une mesure mise en avant par les gouvernements afin d'absorber des problèmes de chômage. En plus de ces évolutions, l'aménagement du temps de travail a plusieurs formes particulières qui sont: l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles, le travail posté, la télé travail, la réduction du temps de travail et le travail partiel. «Tous les accords sur la réduction du temps de travail permettent de nouveaux aménagement bénéfiques à l'entreprise et aux salaries»[75].

9.2.Les perturbations de la vie sociale et familiale des salarier HSE :

Les salariés rencontrent des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. A la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales .La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail.

Face à ces conséquences néfastes, des entreprises, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ont cherché à mettre en place des dispositifs d'aménagement des conditions de travail en prévoyant des.

Alternatives au travail permanent ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail ou en expérimentant de courte durée durant les pauses[76]

[75] CITEAU Jean Pierre, «*Gestion des ressources humaines»,* 36 Ed Armand Colin, Paris 2000, P. 16
[76] http://www.syndicat-infirmier.com/Travail-leseffets-sur-la.html/,Page consultée le 20/04/2024-17h.

9.3.Les conséquences sur la vie conjugale et familiale :

L'équilibre entre le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. Un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Les résultats de la recherche ne sont toutefois pas unanimes. Certaines études démontrent que le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes, mais pas chez les femmes. Par contre, deux autres études démontrent le contraire, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle est reliée à une satisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint. L'étude de Burley(1995) auprès de 275 psychologues américains faisant partie d'un couple ou les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints.

D'autre études démontrent que le conflit entre la vie famille et la vie professionnelle engendre une insatisfaction dans leur emploi et leur vie en générale. Allen et Coll, démontrent que « le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face à la vie familiale »[77].Leur recherches démontrent que les employés qui estiment que leur exigences professionnelles sont en conflit avec leur exigences familiales.

D'autre recherche démontrent que les travailleurs ont du mal à avoir une vie conjugale placide et une insatisfaction dans la vie de couple engendré par le manque du temps, chez certaines personnes, y a l'apparition des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduit par des comportements de retrait dans la vie de couple. Et d'autres personnes vont réagir aux conflits travail famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire[78]

Cependant, bien que la souffrance au travail ait été étudiée et conceptualisée depuis un certain temps, le concept de bien-être au travail est plus récent et moins stable. Cela signifie que, bien que des recherches aient été menées sur le sujet, il n'y a peut-être pas encore de consensus clair

[77] SAINT-AMOUR, Nathalie, LAVERDURE, Johanne, DEVAULT, Annie, et al. La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises. Québec, Québec, Canada: Institut national de la santé publique du Québec, 2005

[78] TREMBLAY (Diane-Gabrielle), De la conciliation emploi-famille a une politique des temps, Presse de L'université du Québec, P 78 80.

sur ce que signifie exactement le bien-être au travail et sur les meilleures pratiques pour le promouvoir. Les définitions et les approches peuvent varier d'une étude à l'autre, ce qui rend le concept "instable".

Selon S. Fortino, « *les pénibilités se manifestent dans leur vie lorsqu'elles deviennent des formes de souffrance inutiles, injustifiées au regard du sens qu'ils confèrent à leur travail, à sa beauté, son utilité* »[79]

9.4.Les théories des besoins et des motivations

9.4.1. La théorie des besoins (le modèle hiérarchique) d'Abraham Maslow 1908 – 1970)

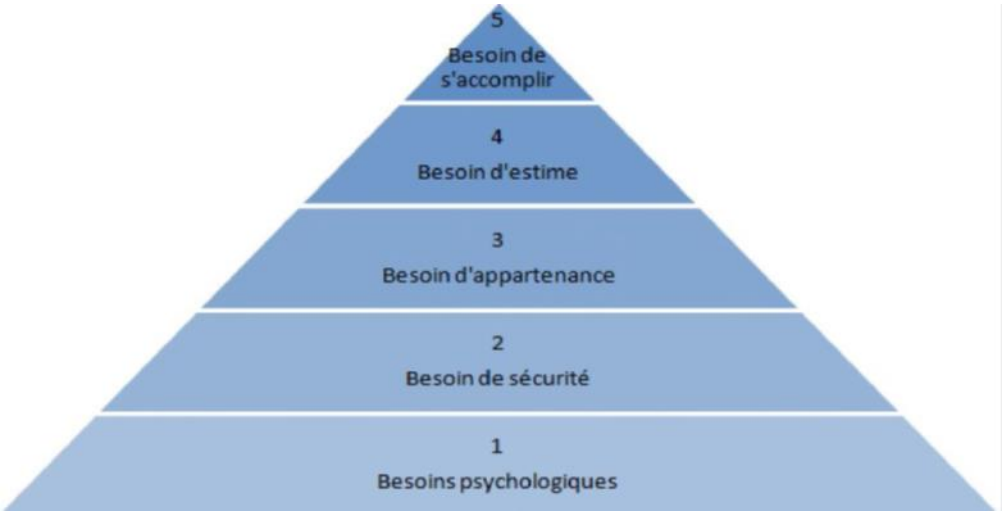
Le psychologue américain Abraham Maslow (1908-1970) a proposé une hiérarchie pyramidale des motivations déterminant le comportement humain, en y rattachant notamment les besoins de sécurité, d'amour et de sentiment d'appartenance, de compétence, de prestige et de considération, d'accomplissement de soi, de curiosité et de compréhension.[80]

Ce model hiérarchique de Maslow est très connu en France, cette théorie qu'il a proposé en 1954, se repose sur l'hypothèse que la source de motivation se renouvelle des que les besoins inferieur serait satisfaits. En d'autres termes, l'ensemble de notre conduite serait guidé par la satisfaction de besoin qui caractérisent tous les êtres humains et qui sont donc instinctifs, biologiques et fondamentaux.[81]

Il a schématisé sa théorie des besoins sous forme d'une pyramide des besoins ou il distingue types de besoins que nous allons définir ci-dessus :

[79] FORTINO, Sabine. Invisibilisation de la pénibilité au travail, mixité et rapports de genre. Conducteurs et agents commerciaux dans le secteur ferroviaire. La nouvelle revue du travail, 2014, no 4.
[80] Motivation." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008.
[81] Fenouillet Fabien, *La motivation*, édition Dunod, Paris, 2003, page87

Graphie N°2 : Pyramide des besoins humains de Maslow[82]



Les besoins psychologiques

C'est le niveau le plus bas de la pyramide, ce sont des besoins primaires, qui correspondent aux besoins vitaux et de survie tel que le besoin de se nourrie, de respirer, de se reproduire.

Les besoins de sécurité

Ce besoin d'extermine la protection de soi au niveau physique et moral, ou bien il signifie la recherche de la protection pour se sentir à l'abri du danger et des menaces, (dans les champs des organisations, il s'agit de la sécurité de l'emploi, du niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment global d'ordre.

Ce sont des besoins d'appartenance, dont l'individu cherche à s'intégrer au sein d'un groupe, d'être admis, être reconnu et être estimé par ce groupe.

[82] EYHARTS, Benoît. *Principes du management adaptés au fonctionnement d'un exercice de groupe au cabinet dentaire*. 2016. Thèse de doctorat. éditeur inconnu.

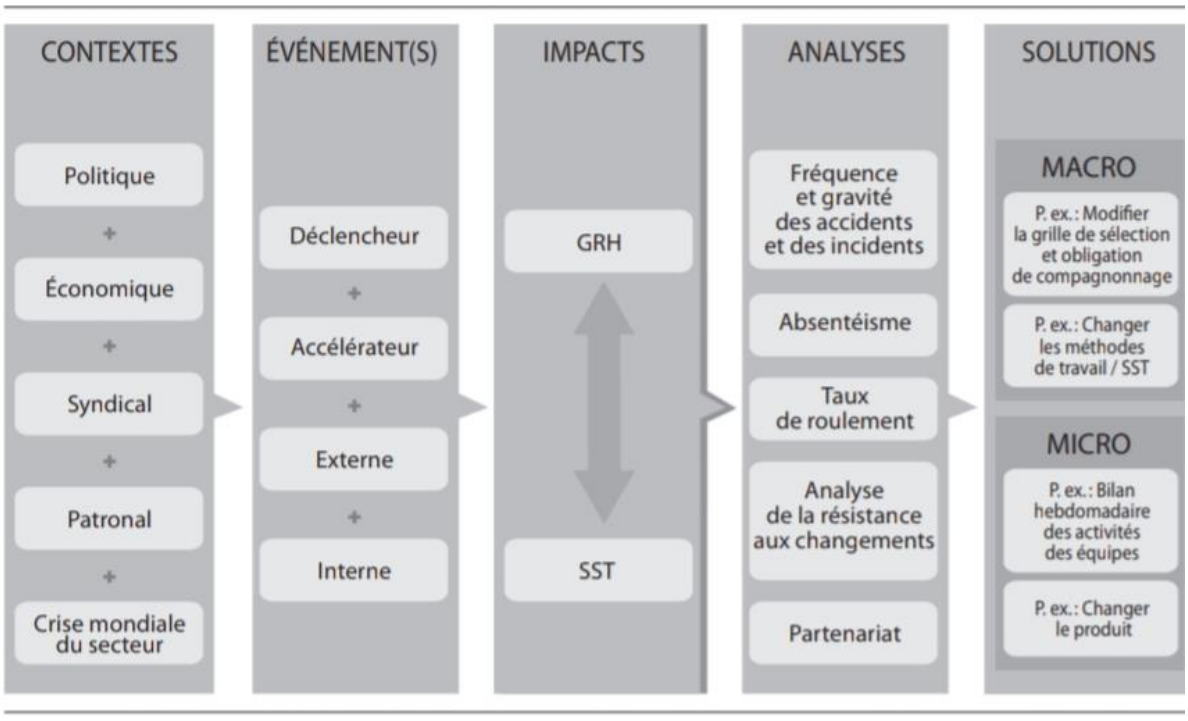
Les besoins d'estime :

Ce sont des besoins de respect et de confiance dont l'individu désir d'être accepté et reconnus, dans les champs de travail des organisations, c'est les reconnaissances des responsables envers les compétences individuelles et collectives.

Les besoins de réalisation de soi :

Ce sont des besoins de développement personnel, (c'est de devenir ce qu'on peut être, ce qu'on est capable d'être par le développement de son potentiel). Aussi c'est de se progresser, se développer et de s'épanouir.« Devenir de plus en plus ce qu'on est, devenir tout ce qui on est capable d'être ».[83]

Tableau N°4 :Modèle d'analyse des causes et des solutions dans les situations d'interaction de la SST et de la GRH[84]



[83] Miche FOUDRIAT, l. *Sociologie des organisations: la pratique du raisonnement*. Pearson Education France, 2007. p130

[84] Sylvie Gravel Monique Lortie Henriette Bilodeau Jessica Dubé *L'interaction entre les problèmes de gestion des ressources humaines et de santé et de sécurité au travail* .Presses de l'Université du Québec © *2013 –P 37*

Bien que ce schéma initial soit utile pour organiser les divers éléments constitutifs de l'étude de cas, il est évident qu'un deuxième schéma spécifique est nécessaire pour examiner en profondeur l'interaction entre les problématiques de Santé et Sécurité au Travail (SST) et de Gestion des Ressources Humaines (GRH). Ce nouvel outil vise à faciliter l'accès au premier niveau d'analyse.

Dans ce schéma, nous mettons l'accent sur plusieurs aspects cruciaux :

- Les événements déclencheurs qui ont motivé les entreprises à aborder les problèmes de SST et de GRH.
- Les solutions initialement envisagées pour répondre à ces problèmes.
- Les conséquences et les impacts des solutions mises en œuvre.

Cette approche permet une exploration plus approfondie des dynamiques organisationnelles et des réponses stratégiques adoptées face aux défis liés à la SST et à la GRH.

9.5.L'impact des problèmes de santé sur les trajectoires professionnelles

Plusieurs études se sont penchées sur l'impact de la santé sur la participation au marché du travail. L'analyse des données croisées de l'enquête décennale sur la santé et les soins médicaux, ainsi que des enquêtes sur l'emploi menées par l'Insee, confirme tout d'abord l'association entre une santé dégradée, en particulier les problèmes de santé entraînant des limitations dans les activités quotidiennes, et le chômage ou la cessation anticipée de l'activité chez les personnes âgées de plus de 50 ans[85].

Les points clés à considérer dans les problèmes de santé peuvent avoir un impact significatif sur les trajectoires professionnelles des individus de telle que :

Réduction de la productivité et de la performance au travail : Les problèmes de santé, qu'ils soient physiques ou mentaux, peuvent entraîner une diminution de la productivité et de la performance au travail. Les symptômes de la maladie, la fatigue, la douleur ou les problèmes de concentration peuvent affecter la capacité d'une personne à accomplir ses tâches de manière efficace.

Absentéisme accru : Les travailleurs souffrant de problèmes de santé sont plus susceptibles de s'absenter du travail en raison de congés maladie ou de périodes d'incapacité temporaire. Cela peut entraîner des interruptions dans le travail et des difficultés pour maintenir un niveau de productivité stable.

[85] BARNAY, Thomas et JUSOT, Florence. Travail et santé. Sciences Po« L'influence de la santé sur les parcours professionnels » (Les Presses de).2018 . P 52

Risque accru de chômage : Les personnes confrontées à des problèmes de santé chroniques ou graves peuvent être confrontées à un risque accru de perte d'emploi. Les employeurs peuvent être réticents à embaucher ou à conserver des employés dont la santé est instable, ce qui peut entraîner des difficultés pour maintenir une carrière professionnelle stable.

Limitations dans les opportunités professionnelles : Les problèmes de santé peuvent limiter les opportunités professionnelles et la progression de carrière. Les personnes confrontées à des limitations physiques ou mentales peuvent trouver plus difficile d'accéder à certaines professions ou de poursuivre des postes de responsabilité.

Impact financier : Les problèmes de santé peuvent également avoir un impact financier significatif sur les individus, notamment en raison des coûts médicaux associés aux soins de santé, des pertes de revenus dues à l'absentéisme ou à la réduction de la capacité de travail, ainsi que des difficultés financières résultant d'une incapacité à maintenir un emploi stable.

La prévention des risques : La santé en milieu du travail a pour objectif, notamment :

- La promotion et le maintien au plus haut degré de bienêtre
- Physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions
- La prévention de tout dommage causé à la santé des travailleurs par les conditions de leur travail
- La protection des travailleurs dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé
- La prévention et la protection des travailleurs contre les accidents de travail et les maladies professionnelles
- Le placement et le maintien des travailleurs dans un poste de travail adapté à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques.

D'après l'Art. 99. La médecine du travail constitue une obligation à la charge de l'employeur au profit du travailleur, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Aussi bien que Art. 100. — Les activités de médecine du travail sont assurées par des personnels de santé regroupés au sein des services de médecine du travail, investis de fonctions préventives essentiellement et curatives accessoirement[86].

Ces articles concernant la santé en milieu de travail mettent en lumière les principes fondamentaux de protection et de promotion de la santé des travailleurs.

Tout d'abord, ils soulignent l'importance de garantir le bien-être physique, mental et social des travailleurs dans tous les secteurs professionnels. Cela met en évidence la nécessité de créer des environnements de travail sains et sûrs, où les employés peuvent évoluer dans des conditions propices à leur santé et à leur épanouissement.

De plus, ces articles insistent sur la prévention des risques professionnels et des dommages pour la santé causés par les conditions de travail. Cela inclut la protection contre les agents nocifs présents sur le lieu de travail, ainsi que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. En ce qui concerne la protection contre les risques professionnels et les agents préjudiciables à la santé, la prévention est également cruciale. Les mesures de prévention, telles que la mise en place de procédures de sécurité, la formation des employés sur les risques spécifiques liés à leur travail, et l'utilisation d'équipements de protection individuelle, sont essentielles pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'article 99 établit clairement que la médecine du travail est une obligation pour l'employeur envers le travailleur, conformément à la législation en vigueur. Cela signifie que l'employeur a la responsabilité de fournir des services de médecine du travail pour surveiller la santé des employés et prendre des mesures préventives pour préserver leur bien-être au travail. Set articles encouragent la mise en place de programmes de prévention au sein des entreprises. Ces services médicaux spécialisés peuvent jouer un rôle crucial dans l'identification précoce des risques professionnels, la surveillance de la santé des employés et la mise en œuvre de mesures préventives adaptées

[86] journal offiiciiel de la republiique algeriienne democratiique et populaiire conventions et accords internationaux - lois et decrets arretes, decisions, avis, communications et annonces Dimanche 29 juillet 2018 P .10

Enfin, l'article 100 précise que les activités de médecine du travail doivent être assurées par du personnel de santé spécialisé, regroupé au sein des services de médecine du travail. Ces professionnels ont pour mission principale la prévention des risques professionnels, avec des fonctions curatives en complément. Cela souligne l'importance de la prévention dans le domaine de la santé au travail, en mettant en avant le rôle crucial des services médicaux spécialisés dans la préservation de la santé des travailleurs.

En résumé, ces articles de loi établissent un cadre juridique visant à garantir la santé et la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail, en mettant l'accent sur la prévention des risques professionnels et la promotion du bien-être au travail.

10. Les maladies professionnelles

Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Le point de départ de la maladie est difficile à fixer exactement, certaines maladies professionnelles peuvent se manifester des années après le début de l'exposition au risque ou même lorsque le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.[87]

Une maladie est considérée comme professionnelle lorsqu'elle est directement causée par l'exposition d'un travailleur à un risque spécifique dans le cadre de son travail. Ces risques peuvent être physiques (comme les vibrations, les bruits, les températures extrêmes), chimiques (exposition à des substances toxiques), biologiques (contact avec des agents pathogènes tels que les virus ou les bactéries) ou résulter des conditions de travail elles-mêmes (comme le stress, les postures contraignantes, etc.).

Il est souvent difficile de déterminer avec précision quand une maladie professionnelle a débuté, car certaines conditions peuvent se développer progressivement sur une période prolongée d'exposition au risque. De plus, dans certains cas, les symptômes peuvent ne pas apparaître immédiatement après l'exposition au risque, mais plutôt des années plus tard, rendant ainsi le diagnostic et la reconnaissance de la maladie professionnelle plus complexes. Il est

[87] CORRÉARD, Isabelle, ANAYA, Patrick, et BRUN, Patrick. *Sécurité, hygiène et risques professionnels*. Dunod, 2023.. P 26

important de noter que certaines maladies professionnelles peuvent se manifester des années après que le travailleur ait cessé d'exercer le travail incriminé. Cela peut être dû à une période de latence entre l'exposition au risque et l'apparition des symptômes, ou à des effets cumulatifs qui ne deviennent apparents qu'après une exposition prolongée

Dans l'industrie pétrolière, les professionnels de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE) jouent un rôle crucial dans la protection des travailleurs et de l'environnement contre les risques associés à cette industrie complexe et exigeante. Cependant, malgré les mesures de sécurité et les protocoles stricts en place, les travailleurs du secteur pétrolier sont exposés à divers dangers qui peuvent avoir des répercussions sur leur santé à long terme. Parmi ces dangers se trouvent les maladies professionnelles, et parmi ses maladie en trouve particulièrement du à leur contact avec les produit pétrolier :

Maladies professionnelles provoquées par les sous-produits de distillations des houilles et des pétroles[88]

DESIGNATION DES MALADIES	Délai de prise en charge	LISTE INDICATIVE DES PRINCIPAUX TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
1. Dermites eczématiformes, 2. Conjonctivites, 3. Epithélioma primitive de la peau, 4. Cancer des voies respiratoires.	30j 15 j 30ans 30ans	Préparation, emploi et manipulation des goudrons de huiles, brais de houille, huiles anthracéniques, notamment : - Piquage, chargement, déchargement, manutention de ces produits, - Fabrication d'agglomérés au moyen de brais de houille.

Dermites eczématiformes : La dermatite atopique est un trouble inflammatoire chronique de la peau qui se manifeste de manière récurrente et qui résulte d'une combinaison complexe de facteurs génétiques, d'un dysfonctionnement de la barrière immunologique et épidermique, ainsi que de facteurs environnementaux. Les symptômes incluent principalement des

[88] Dr S. Lebouabi dr f. Hadef pr m. Haddar Tableaux des maladies professionnelles en Algérie « service universitaire de médecine du travail eph de Rouiba »-Alger . P 15

démangeaisons, et les lésions cutanées varient en gravité, allant d'une rougeur légère à une inflammation sévère pouvant conduire à une érythrodermie. Le diagnostic repose sur l'histoire médicale du patient et l'examen clinique. Les options de traitement englobent des conseils sur les soins de la peau, l'évitement des déclencheurs connus, l'utilisation de corticostéroïdes et d'immunosuppresseurs locaux. Le contrôle des démangeaisons et la prévention des infections secondaires sont également des aspects importants du traitement. Dans les cas graves, un traitement immunosuppresseur systémique peut être nécessaire. Il est à noter que la dermatite atopique chez les enfants tend souvent à s'améliorer significativement ou à disparaître à l'âge adulte.[89]

Cancer des voies respiratoires : L'exposition aux hydrocarbures peut augmenter le risque de cancer des voies respiratoires. Les hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) sont des contaminants de l'environnement qui peuvent être cancérigènes. Ces composés, présents dans diverses sources telles que la fumée de tabac, la combustion du bois, du gaz ou du charbon, ainsi que dans certains produits pétrochimiques, peuvent contribuer à l'incidence du cancer du poumon et d'autres affections respiratoires. Des études ont établi des liens significatifs entre l'exposition aux hydrocarbures et certains types de cancers pulmonaires, soulignant l'importance de la prévention et de la surveillance médicale pour les travailleurs exposés à ces substances la toxicité (par inhalation, ingestion, contact cutané)[90],

Epithélioma primitive de la peau : Le cancer basocellulaire peut avoir diverses causes, bien que certaines soient plus fréquentes que d'autres. Parmi les facteurs courants, on retrouve une exposition prolongée et répétée au soleil, surtout dès l'enfance, ainsi que des caractéristiques physiques telles qu'un teint clair, des cheveux et des yeux clairs, qui sont souvent associés à une sensibilité accrue au soleil. Les personnes ayant des antécédents de cancer de la peau, notamment des récidives, sont également plus à risque. De plus, une exposition à des radiations ionisantes ou à des produits chimiques comme l'arsenic, ainsi que certains traitements médicaux tels que la combinaison de dérivés du pétrole avec les ultraviolets (utilisés dans le traitement du psoriasis), peuvent augmenter le risque de développer un carcinome basocellulaire.

[89] https://www.msdmanuals.com/fr/professional/troubles-dermatologiques/dermatite/dermatite-atopique-ecz%C3%A9ma 14/05/2024 00:48
[90] https://www.msdmanuals.com/fr/accueil/troubles-pulmonaires-et-des-voies-a%C3%A9riennes/tumeurs-pulmonaires/cancer-du-poumon#Causes_v728138_fr 14/05/2024 00:35

L'affaiblissement du système immunitaire, qu'il soit dû à un traitement de greffe ou à une maladie comme le SIDA, constitue également un facteur de risque. Enfin, certains facteurs génétiques peuvent également jouer un rôle. Cependant, il est important de noter que le carcinome basocellulaire peut se développer même en l'absence de tous ces facteurs de risque connus.[91]

Conjonctivites : La conjonctive est une membrane muqueuse fine, transparente, recouvrant la surface interne des paupières et la partie antérieure de la sclère. La rougeur oculaire est liée à la dilatation des vaisseaux de la conjonctive ou plus profonds épiscléraux ou ciliaires. Une rougeur localisée peut être le reflet d'une hémorragie sous-conjonctivale ou d'une sclérite localisée.[92]

Le travail de nuit des salariés « HSE » de la SONATRACH peut également entraîner des problèmes de santé chez eux en raison de leur système horaire de travail. Telle que :

Les troubles : Les troubles anxieux regroupent des troubles qui partagent les caractéristiques d'une peur et d'une anxiété excessives et des perturbations comportementales qui leur sont apparentées. La peur est la réponse émotionnelle à une menace imminente réelle ou perçue, alors que l'anxiété est l'anticipation d'une menace future[93].

Troubles de l'alternance veille-sommeil : Les troubles de l'alternance veille-sommeil regroupent une variété de dysfonctionnements, au nombre de dix. Ils incluent l'insomnie, caractérisée par des difficultés à s'endormir ou à rester endormi, l'hypersomnolence, marquée par une excessive somnolence pendant la journée, la narcolepsie, où les individus peuvent s'endormir subitement et de façon incontrôlable, ainsi que les troubles respiratoires pendant le sommeil, les perturbations liées au rythme circadien, les troubles de l'éveil pendant le sommeil non paradoxal, les cauchemars, les troubles comportementaux pendant le sommeil paradoxal, le syndrome des jambes sans repos, et les troubles du sommeil causés par des substances ou des médicaments. Les personnes affectées par ces troubles expriment généralement une

[91] https://www.roche.fr/articles/cancer-carcinome-basocellulaire#:~:text=Le%20carcinome%20basocellulaire%20(ou%20%C3%A9pith%C3%A9lioma,la%20chirurgie%2C%20est%20tr%C3%A8s%20efficace. 14/05/2024 00:42

[92] BLÉTRY, Olivier et MARROUN, Ibrahim. Du symptôme à la prescription en médecine générale. Elsevier Masson, 2014. P 317

[93] GUELFI, Julien Daniel. La traduction française du DSM-5 ou Lost in translation. In : Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique. Elsevier Masson, 2015. P 237

insatisfaction concernant la qualité, le timing et la quantité de leur sommeil. La détresse et l'altération du fonctionnement diurne sont des aspects fondamentaux de tous ces troubles de l'alternance veille-sommeil[94].

11. Les accidents de travail

Les accidents de travail sont classés en trois catégories : les accidents de travail proprement dits, les accidents de mission et les accidents de trajet. « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »[95]

Pour être qualifié d'accident du travail, l'événement doit être soudain et imprévu. Cela peut inclure des événements tels qu'un éblouissement, une chute, une coupure, un impact, etc. L'élément clé est que l'événement survient de manière brusque et non planifiée. aussi bien que Un accident du travail implique également la présence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance. Il peut s'agir de blessures mineures telles que des éraflures ou des ecchymoses, mais aussi de blessures plus graves telles que des fractures, des brûlures, des contusions, etc.

Enfin, pour être qualifié d'accident du travail, l'événement doit survenir dans le cadre ou à l'occasion du travail. Cela signifie que l'accident se produit pendant que le travailleur est en train d'accomplir ses tâches professionnelles ou à un moment où il se trouve sur le lieu de travail pour des raisons liées à son emploi

Les principes de présomption d'imputation en matière d'accidents du travail et des dommages tardifs. Selon ces principes, si une lésion survient pendant le travail, au moment de l'accident, ou peu après celui-ci, ou encore pendant le traitement médical consécutif à l'accident, elle est présumée résulter du travail, sauf si une preuve contraire est fournie. Cependant, cette présomption cesse de s'appliquer si un laps de temps important s'écoule entre l'accident et l'apparition des lésions.

[94] GUELFI, Julien Daniel obsit . P 471
[95] CORRÉARD, Isabelle, ANAYA, Patrick, et BRUN, Patrick. obsit .P 26

Dans le cas des dommages tardifs, la présomption d'imputation ne s'applique plus automatiquement. La victime ou ses ayants droit doivent alors fournir une preuve solide, soutenue par des arguments médico-légaux convaincants, démontrant que le dommage est directement causé par l'accident. En d'autres termes, il incombe à la victime ou à ses représentants légaux de démontrer le lien de causalité entre l'accident et les lésions survenues ultérieurement.

Le principe de présomption d'imputabilité en cas d'accident du travail survenant chez un individu présentant déjà un état de santé préexistant. Selon ce principe, si une personne présente un état de santé antérieur à l'accident, toutes les manifestations pathologiques survenues après l'accident sont présumées être liées à celui-ci, même si elles sont influencées par cet état de santé antérieur.

Cela s'applique également aux complications qui peuvent survenir pendant le traitement ou l'évolution d'une lésion causée par l'accident du travail et qui sont favorisées par l'état de santé préexistant. Par exemple, si une personne diabétique subit une plaie à la suite d'un accident du travail et que cette plaie évolue vers une gangrène, la gangrène est présumée être liée à l'accident du travail, même si le diabète a contribué à sa survenue. [96]

11.1. L'accident lié au travail dans l'espace confiné

Il existe deux types d'espaces confinés : les espaces confinés "fermés" et les espaces confinés "ouverts".

Un espace confiné "fermé" est un endroit clos ou fermé, souvent accessible par un trou d'homme. Ces espaces ne disposent généralement pas d'une ventilation naturelle adéquate ou peuvent contenir une atmosphère dangereuse. Les exemples typiques incluent les citernes, les cuves et d'autres environnements similaires où l'accès est limité et où les conditions atmosphériques peuvent poser un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

D'un autre côté, un espace confiné "ouvert" est un espace non clos ou facilement accessible. Bien que ces espaces ne soient pas fermés, ils peuvent présenter des défis en termes de ventilation naturelle suffisante ou peuvent également contenir une atmosphère dangereuse. Les

[96] Document interne de l'entreprise

exemples d'espaces confinés ouverts comprennent les tunnels, les caves, les silos et les fosses, où les travailleurs peuvent être exposés à des risques similaires à ceux des espaces confinés fermés en raison de la configuration ou des conditions environnementales spécifiques de ces lieux.[97]

Exemple 1 : Accident mortel

La victime était partie prélever un échantillon d'huile dans une cuve du haut fourneau. La cause du décès est due à la présence de gaz (CO) non détecté dans la zone d'étanchéité du piston N°1. La victime ne portait pas de masque autonome de respiration et était seule et sans détecteur portable de gaz.

Exemple 2 Accident mortel

Dans la soirée, les flexibles du brassage ont été rebranchés, mais les circuits azote et argon étaient encore consignés et protégés par le bloc de purge du système. L'opérateur a pris les bons de consignation pour garantir que l'azote et l'argon restaient consignés. Un peu plus tard, accompagné d'un collègue, il a commencé à démonter l'échafaudage à l'intérieur de la cuve. L'enquête a mis en évidence que les ouvriers ne portaient pas de détecteurs multi-gaz. En enlevant la première partie de la plate-forme de travail, l'opérateur est tombé inconscient, alors que son collègue se trouvait en dehors de la cuve. Ne pensant pas au risque gaz, son collègue a appelé un agent d'entretien mécanique à l'aide. Atmosphère avec un taux d'oxygène insuffisant, dû en particulier à la présence de CO, CO2, Ar, N2 Il est descendu dans le bas de cuve (+ / - 12 m) en utilisant le monte-charge, en bas il a immédiatement ressenti le manque d'oxygène et s'est trouvé lui aussi inconscient. L'opérateur de maintenance a compris qu'il s'agissait d'un problème de gaz, et a jeté un tuyau d'air comprimé dans la cuve. Les services d'urgence qui avaient été prévenus, ont évacué les deux victimes de la cuve. Ils ont pu réanimer la deuxième victime. Les tentatives de réanimation sur la première victime ont échoué

Example 3 Accident mortel

Lors d'une intervention dans une salle des pompes, en allumant une cigarette, l'atmosphère s'est embrassée en brûlant mortellement deux travailleurs (Explosion). L'enquête a démontré

[97] Document interne de l'entreprise

la présence anormale d'oxygène dont l'origine était une fuite sur une conduite proche du local. Cette atmosphère enrichie en oxygène s'est embrassée immédiatement en présence d'un point d'ignition.[98]

[98] Document interne de l'entreprise

CHAPITRE IV : IDENTIFICATION ET HISTORIQUE DE L'ENTREPRISE

Chapitre IV: identification et historique de l'entreprise

1. Présentation de l'entreprise SONATRACH RTC

Vers la fin des années soixante, l'État algérien reprenait peu à peu le contrôle de ses ressources énergétiques jusqu'à leur nationalisation en 1971. Un des points importants de la politique de l'époque, était de développer les exportations de pétrole et de gaz, dans les conditions les plus favorables au pays, tout en assurant en priorité les besoins du marché intérieur. Dans ce contexte, et plus précisément en 1970, un autre pipeline a été inauguré, il s'agit de l'OG1. D'une longueur de 131Km et d'un diamètre de 16", cet oléoduc est une bifurcation de l'OB1. Il pique de la Station de Béni Mansour vers la raffinerie sise à Sidi Arcine Alger, avec une capacité de transport de 3 MTA.

Un parc de stockage au niveau de la station de pompage de Beni Mansour a également été mis en service. Ces installations sont gérées par la Région Transport Centre au même titre que le Terminal d'Alger. Devenu vétuste, l'OG1 16" a été remplacé par une nouvelle canalisation inaugurée en 2005. Il s'agit du DOG1d'un diamètre de 20". En 1981, un gazoduc reliant Hassi-R'Mel à Bordj Ménaiel – GG1 – a été mis en service. Ce gazoduc est d'une longueur de 437 Km et d'un diamètre de 42". Il approvisionne en gaz naturel toutes les villes et pôles industriels du centre du pays. Sa capacité de transport est de sept (07) milliards de M3 par an. Un poste de chargement en mer, appelé aussi SPM – Single Point Mooring -, a été inauguré le 15 septembre 2005. Le poste offshore a pour mission de ravitailler et charger, même dans des conditions climatiques sévères, les pétroliers de 300 000 tonnes et plus. Un essai a été effectué avec succès en chargeant un pétrolier, le SKS Trinity, de 280 000 tonnes de condensât.

SONATRACH est une société nationale algérienne engagée dans la recherche, l'exploitation, le transport par canalisation, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures et de leurs dérivés. Sa mission est d'optimiser l'utilisation des ressources pétrolières et gazières du pays et de créer de la richesse pour le développement économique et social du pays. Depuis plus de 50 ans, SONATRACH joue pleinement le rôle de locomotive de l'économie nationale. Sa mission est de développer les importantes réserves d'hydrocarbures de l'Algérie. Cet acteur majeur de l'industrie pétrolière, surnommé Big Africa, tire sa force de sa capacité à être un groupe totalement intégré sur l'ensemble de la chaine de valeur des hydrocarbures. Elle opère dans cinq activités commerciales, à savoir Exploration-Production (EP), Pipeline Transportation (TRC), Liquéfaction et Séparation (LQS), Raffinage et Pétrochimie (RPC) et l'activité e Commercialisation (COM).

Activité de Transport: L'activité TRC est responsable du transport des hydrocarbures à partir des stations de forage dans le sud du pays vers des terminaux marins dans le nord pour l'exportation, ou vers des usines de stockage ou de liquéfaction. Cela se fait grâce à un réseau de pipelines et de stations de pompage.

Activité Commerciale: La supervision des hydrocarbures comprend la distribution, l'exportation et le transport maritime.

Activité Aval: Sa principale mission est d'exploiter les unités de séparation et de liquéfaction de GPL existantes

2. Description et historique du 24"/22"OB1:

Le premier oléoduc en Algérie, connu sous le nom d'OBI, a été mis en service en 1959 pour transporter du pétrole brut depuis le centre de stockage de Haoudh-El-Hamra jusqu'au terminal marin de Bejaïa. Il a été réalisé par la SOPEG, une joint-venture créée en 1957 par la Compagnie Française de Pétrole CFP et la SNREPAL, L'OBI est de type télescopique, son épaisseur variant de 6,35 mm à 9,52 mm, mais elle atteint 12,7 mm aux sorties stations. L'acier utilisé est de la nuance X52 et X42. Initialement, l'OB1 était équipé de trois stations de pompage (SP1, SP2 et SP3) avec une capacité de 12,5 MTA (1800 m3/h). Cependant, pour répondre à la demande croissante en pétrole, une quatrième station, SPI, a été construite à 190 km en aval de SP1. Elle a été mise en service en 1961 pour porter la capacité à 15 MTA (2200 m3/h). En 1969, quatre stations intermédiaires ont été ajoutées, appelées également stations satellites (SPA, SPB

Le Siège de la DRGB est situé à 2 KM au Sud- Ouest de la ville de Bejaïa. Il est limité au Nord par la voie ferrée, à l'Est par Oued S'ghir, et à l'Ouest par Oued Soummam et la RN 09. Il s'entend sur une surface globale qui est déterminée ainsi :

> Terminal clôturé : 516.135 M2 > Surface couverte : 7.832 M2

> Surface occupée par les bacs : 43.688M2

> Surface stockage : 3.800 M2

Sa mission est d'assurer le transport, la réception, le stockage et la livraison des hydrocarbures. Elle doit veiller à harmoniser les opérations de livraison et le débit des canalisations, ceci dans un souci d'optimisation des délais et des coûts. Depuis sa création en

1959, les canalisations de la Région ont transporté 559914 025 tonnes de pétrole dont 91 423 581 tonnes de condensât, ainsi que 96482 012967 M3 de gaz naturel, au 31/12/2007.

Pour ce faire, elle gère différentes installations qui sont :

> L'oléoduc OB1

> Le Terminal Marin de Bejaïa

> Le port pétrolier

> Le poste de chargement en mer (SPM)

> L'oléoduc OG1

> Le Terminal d'Alger

> Quatre stations de pompage (SP1 Bis – SP2 – SP3 – SBM)

> Le gazoduc GG1

> Le Terminal de Bordj Menail GG1

> Une station de compression (SC3)

3. Évolution

L'oléoduc reliant le gisement pétrolier de Haoud-El Hamra au Terminal Marin de Bejaïa a été mis en service en novembre 1959, avec une capacité de transport de 4.65 millions de tonnes par an (MTA). En effet, le 30 octobre 1959 à quatorze heures (14H00) a été enregistré le début du remplissage du pipeline à la station de pompage n°1 - SP1 - (station dépendant de la Région Transport de Haoud El Hamra – (HEH), et le 19 novembre 1959 à seize heures (16H00), l'arrivée de brut au TMB. Ce pipeline est appelé l'OB1. Et le 30 novembre 1959 le premier pétrolier, l'ALTAIR en l'occurrence, s'est amarré au port de Bejaïa et a appareillé, après chargement, le 1er décembre 1959.

En 1960, le port de Bejaïa a été doté d'une station de déballastage dont le rôle est de récupérer des produits pétroliers contenus dans l'eau par décantation. Aussi, un autre appontement a été réalisé et mis en service. Il s'agit de l'appontement B(postes 02 et 03).A juin 1961, 10.000.000 tonnes de brut ont été chargées du port pétrolier de Bejaïa, pour atteindre

50.000.000 de tonnes, le 20 septembre 1964.Un pic de 16.403.064 TM a été enregistré en 1970, soit la quantité la plus élevée de tous les temps pour la région.

Vers la fin des années soixante, l'Etat algérien reprenait peu à peu le contrôle de ses ressources énergétiques jusqu'à leur nationalisation en 1971. Un des points importants de la politique de l'époque, était de développer les exportations de pétrole et de gaz, dans les conditions les plus favorables au pays, tout en assurant en priorité les besoins du marché intérieur. Dans ce contexte, et plus précisément en 1970, un autre pipeline a été inauguré, il s'agit de l'OG1. D'une longueur de 131Km et d'un diamètre de 16", cet oléoduc est une bifurcation de l'OB1. Il pique de la Station de Béni Mansour vers la raffinerie sise à Sidi Arcine – Alger, avec une capacité de transport de 3 MTA. Un parc de stockage au niveau de la station de pompage de Beni Mansour a également été mis en service. Ces installations sont gérées par la Région Transport Centre au même titre que le Terminal d'Alger. Devenu vétuste, l'OG1 16" a été remplacé par une nouvelle canalisation inaugurée en 2005. Il s'agit du DOG1d'un diamètre de 20". En 1981, un gazoduc reliant Hassi-R'Mel à Bordj Ménaiel – GG1 – a été mis en service. Ce gazoduc est d'une longueur de 437 Km et d'un diamètre de 42". Il approvisionne en gaz naturel toutes les villes et pôles industriels du centre du pays. Sa capacité de transport est de sept (07) milliards de M3 par an. Un poste de chargement en mer, appelé aussi SPM – Single Point Mooring -, a été inauguré le 15 septembre 2005. Le poste offshore a pour mission de ravitailler et charger, même dans des conditions climatiques sévères, les pétroliers de 300 000 tonnes et plus. Un essai a été effectué avec succès en chargeant un pétrolier, le SKS Trinity, de 280 000 tonnes de condensât.

4. Naissance et évolution de la SONATRACH

La compagnie Française de pétrole en Algérie (CFPA) et la société nationale de recherche et d'exploitation du pétrole en Algérie (S.N.E.Pal), ont donné, naissance à la société pétrolière de gérance (SOPEG) en mars 1959, dont le siège était à Paris« France».

Depuis sa création jusqu'en 1971, SOPEG avait pour mission le transport par canalisation d'un oléoduc de Haoud El Hamra au terminal pétrolier de Bejaia. C'est après l'indépendance et exactement le 31/12/1963 que la SONATRACH a été créée par le décret 63-491 ou elle s'occupait uniquement du transport et de la commercialisation des hydrocarbures.

Les principaux objectifs de cet organisme qui devait être l'instrument d'intervention de l'État dans le secteur pétrolier étaient les suivants :

- Préoccupation de préparation et mise au point de toutes les études préalables à la construction des moyens terrestres ou maritimes permettant de transporter les hydrocarbures liquides ou gazeux.
- Réalisation éventuelle et exploitation de ces moyens et des installations annexes
- Achats et vente des hydrocarbures liquides et gazeux.
- Obtention de tous droits aux autorisations nécessaires, permettant la réalisation de tout projet relatif aux tâches ci-dessous indiquées.
- Exécution de toutes les opérations immobilières, financières, industrielles, et commerciales se rapportant directement, ou indirectement à l'objet ci-dessous défini.

Le 22/09/1966 les statuts de la SONATRACH a été changés par le décret N°66- 292 et en plus du transport et de la commercialisation, elle sera Également responsable de la recherche et de la transformation des hydrocarbures. Le 24/02/1971, l'Etat nationalise tout le secteur des hydrocarbures ; pour une meilleure efficacité économique, ce qui a conduit ensuite à la restructuration de la SONATRACH en 1981.

La décennie qui a suivi était marquée par une activité d'exploitation, de développement des infrastructures et moyens de production, de transport et de Commercialisation, des constructions de raffineries et d'autres installations d'équipements de fabrication de produits dérivés d'hydrocarbures. Cette réorganisation a donné naissance à 18 entreprises, (NAFTAL, ENTP, ENAC, ……, etc.) et en 1985, SONATRACH s'est engagée dans :

- L'exploitation et recherche
- L'exploitation des systèmes d'hydrocarbures
- La liquéfaction et la transformation de gaz
- Commercialisation
- Transport par canalisation (TRC).

L'année 1992 est marquée par les grands bouleversements économiques sur le plan national et international, qui ont conduit à la mise en œuvre d'un projet de modernisation appelé « PROMOS » élevant SONATRACH au rang des grands groupes pétroliers internationaux.

Aujourd'hui, SONATRACH assure des missions stratégiques telles que la recherche, la production, le transport, la liquéfaction du gaz naturel, l'approvisionnement du marché national,

et la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché international en exportant ses produits en France, Italie, Canada,……..etc.

Direction générale du groupe SONATRACH :

Elle est assurée par le président, directeur général. Elle chapeaute tout le groupe SONATRACH avec ses différentes activités qui sont : les activités opérationnelles, commerciales et transport par canalisation.

Les activités opérationnelles :

Elles exercent les métiers du groupe et développent son potentiel d'affaire tant en Algérie, qu'au niveau international. Il s'agit de l'activité amont et l'activité aval :

a) Les activités en amont :

Ses principales fonctions sont :

- Exportation
- Data contrôle
- Forage
- Recherche et développement des hydrocarbures.

b) Les activités en aval :

Ses fonctions sont :

- Liquéfaction du gaz naturel
- Raffinage du pétrole
- Pétrochimies.

Les activités de commercialisation :

Sa principale fonction est la commercialisation des hydrocarbures tant au niveau national qu'international.

Activité transport par canalisation :

L'activité transport est confiée à la branche « TRC », dont des missions essentielles sont :

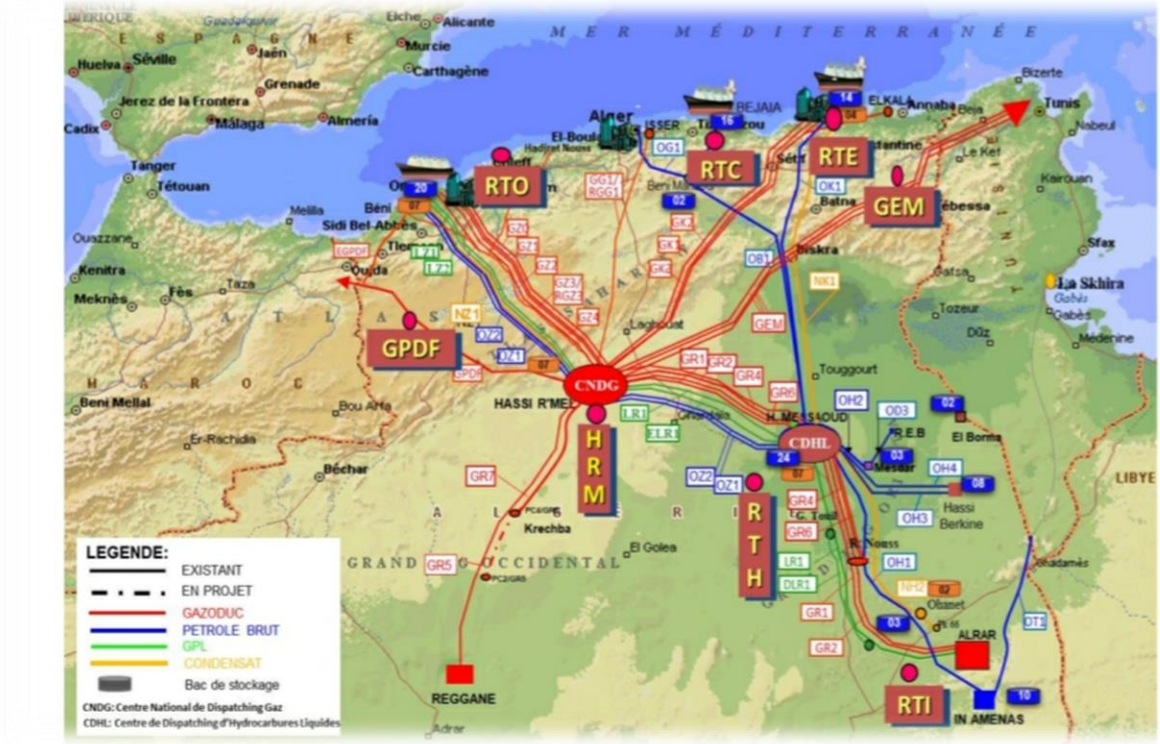
- Exploitations des ouvrages de transport des hydrocarbures des installations portuaires

- Maintenance des installations et des canalisations
- Etudes et développement
- Le transport de pétrole des puits jusqu'aux terminaux « bacs, ports pétroliers »
- L'activité transport par canalisation contient sept « 07 » régions qui sont :
- Région transport Ouest « RTO »
- Région transport Centre « RTC »
- Région transport Est « RTE »
- Région transport Haoud
- Haoud-El-Hamra «HEH »
- Région transport IN AMENAS « RTI »
- GEM OUED REFRAF « TEBESSA »
- GDPF EL ARICHA.

Chaque région a son propre réseau de transport qui est constitué de stations de pompage le long de l'oléoduc (depuis HEH jusqu'au terminal).

Mon rapport de stage est concentré sur la direction régionale de Bejaia «DRGB » qui se positionne dans la région transport centre « RTC » et qui a pour mission essentielle d'assurer le transport par canalisation des hydrocarbures, depuis HEH à Bejaia et la raffinerie d'Alger, ainsi que le transport du GAZ jusqu'à la station de Bordj Menail.

Cartographie actuelle du Réseau de Transport de de gaz et de pétrole par canalisation[99]:



Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB) :

SOPEG : société pétrolière de gérance fut créée le 12 mars 1957, implantée à Bejaia, dont le siège était à Paris (France). Elle s'occupait du transport par canalisation d'un oléoduc qui s'étendait à Haoud-El-Hamar située à 25 km de HASSI MESSAOUD jusqu'au terminal pétrolier de Bejaia dont les premières Expéditions du pétrole brut à partir de HAOUD-EL-HAMRA au port de Bejaia ont été réalisées en 1959. Après la nationalisation des hydrocarbures, SOPEG a donné naissance à l'UTC (unité de transport centre), et la récupération de la part de SONATRACH à 100% de ses avoirs de l'ex-pétrolier de gérance (SOPEG). La direction régionale de Bejaia relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH.

La direction régionale de Bejaia a pour but :

- La gestion et l'exploitation des ouvrages et canalisation de transport d'hydrocarbures.
- La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de

[99] Document interne de l'entreprise

- Transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation.
- La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et des canalisations, ainsi que l'exécution des révisions générales des machines tournantes et équipements y afférents
- La conduite des études, la réalisation de la gestion de développement des ouvrages et de canalisations.

5. Présentation de l'organigramme de la direction régionale de Bejaia :

La Direction régionale de Bejaia est ainsi organisée en :

Assistant de sûreté interne **:** Veille à la sécurité des ouvrages de la région.

Chef de département sécurité HSE **:** Il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain de la DRH et d'assurer le développement du transport des hydrocarbures, son rôle est la prévention, intervention et hygiène de l'environnement.

Le centre informatique : Il regroupe les moyens d'exploitation et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des régions de la division transport.

Sous-direction exploitation : Elle chapote deux départements, elle est chargé de l'utilisation et exploitation des installations de transport du pétrole et de Gaz, elle comprend trois (0 3) ouvrages :

- Un ouvrage de transport du pétrole brut et condensât HAOUD EL HAMRA et le port pétrolier (terminal) de Bejaia ;
- Un ouvrage de transport de Gaz entre HASSI RMEL et BORDJ MENAI
- Un ouvrage sur la raffinerie d'Alger.

Département d'exploitation liquide (EXL) :

C'est le département qui gère l'oléoduc et donc les produits (pétrole brut et condensât) transportés via des stations de pompages

Département d'exploitation GAZ (EXG) :

Il exploite le gazoduc, le terminal GAZ ainsi qu'une station de compression.

Sous-direction technique :

Elle englobe quatre (04) départements :

Département maintenance (MNT) : Ce département est chargé d'assurer la maintenance des équipements industriels tournant (pompes électroniques, turbines, ….).

Département protection des ouvrages (PTO) : Il a pour mission la protection des ouvrages contre les actions humaines malveillante volontaire ou involontaire, liées à des erreurs de manipulation (effet de marteau, travaux publics, ….), et actions de nature (glissement de terrains, inondations, …..). Un ouvrage est une canalisation et tout ce qui gravite autour d'elle comme les stations, les tuyaux et les bacs.

Département approvisionnement et transport (ATR) : Il est chargé d'alimenter la DRGB en matériel nécessaire à son fonctionnement et d'assurer le transport du personnel de la même entreprise.

Département de travaux neufs (TNF) : Celui-ci est chargé de l'étude et le suivi de réalisations des projets d'investissement de la DRGB dans différent domaines.

Sous-direction finance et juridique : Le département finance prend en charge la gestion comptable et financière de la DRGB. Le service juridique intervient à chaque fois que les intérêts de la DRGB sont mis en jeux pour veiller sur la légalité des transports. Elle chapotes trois départements :

Département budget/contrôle gestion :

Veille à l'établissement des plans prévisionnels et les bilans des budgets.

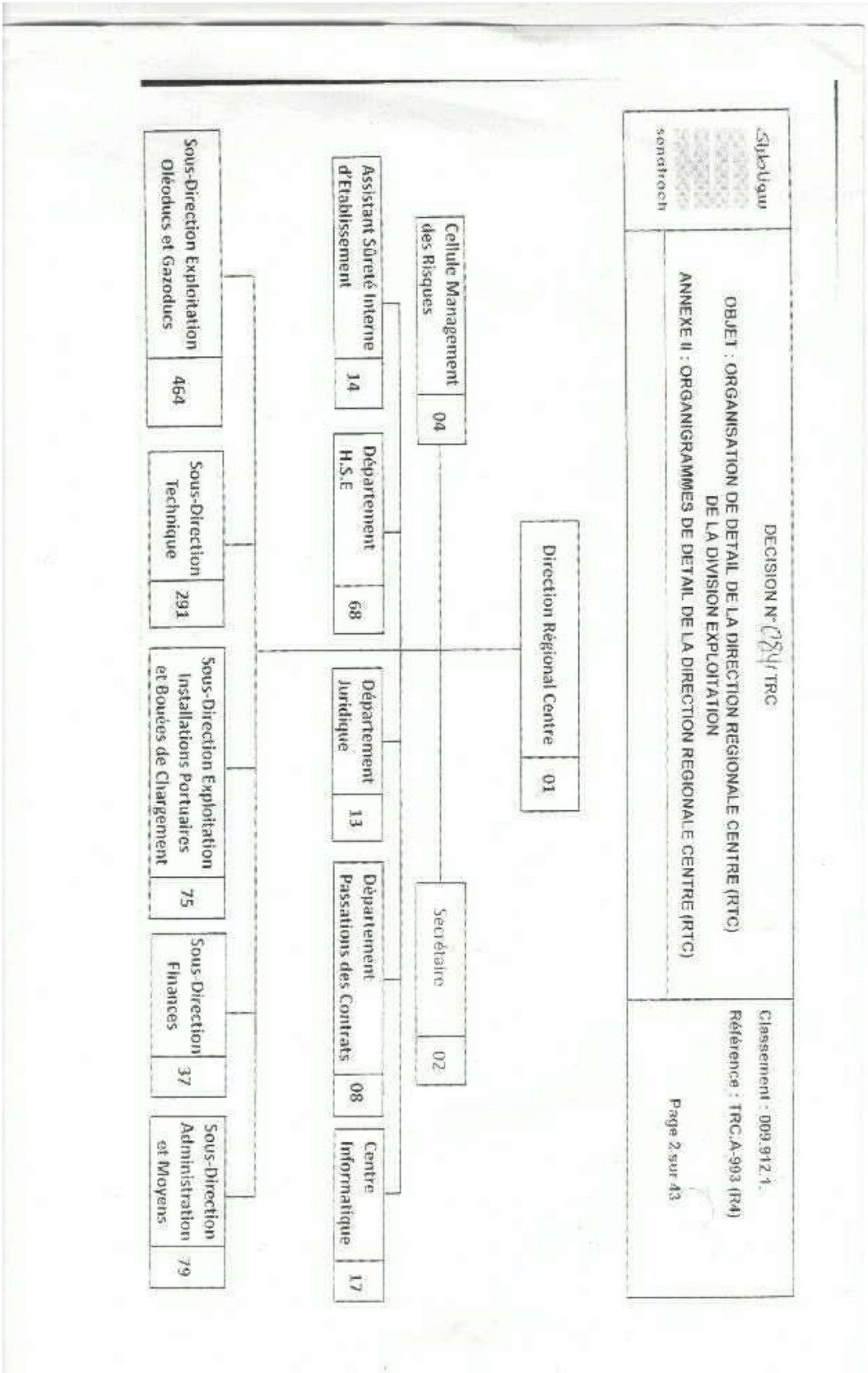
Département finance :

Il veille au financement (toute sorte confondue) des projets de la région.

Département juridique :

Prend en charge les affaires de justice de la région et l'assurance de tout son patrimoine.

6. Les effectifs de l'entreprise :



7. L'hygiène sécurité et environnement a la SONATRACH

En référence à son statut d'acteur énergétique et de locomotive de l'économie nationale, ainsi qu'à ses objectifs stratégiques, SONATRACH s'investit dans l'excellence en matière de Santé, Sécurité et Environnement pour créer de la valeur ajoutée et répondre aux attentes de ses parties prenantes. Pour soutenir sa vision, SONATRACH se base sur trois valeurs fondamentales : la Ressource Humaine, la Communication et la Transparence. L'entreprise s'engage à donner la priorité à la Santé, la Sécurité des travailleurs et la protection de l'Environnement, en assurant une amélioration continue et une approche préventive. SONATRACH développe un système d'identification et d'évaluation des risques, mettant en place les mesures nécessaires pour les atténuer.

Assurer la Sécurité de ses Actifs et veiller à ce que tous les dispositifs de maitrise des risques soient constamment fonctionnels et efficaces. Elle s'engage aussi à améliorer ses programmes d'intégrité des installations et des ouvrages pour prévenir les événements accidentels.

Développer le leadership et l'engagement de tous ses Managers pour améliorer ses performances liées à la Santé, à la Sécurité et à la protection de l'Environnement.

Impliquer tous ses employés pour la maîtrise des risques, par le développement d'une culture HSE basée sur l'information, la formation et le retour d'expérience.

Se conformer, partout où elle opère, aux exigences légales et réglementaires, en matière de Santé, de Sécurité et de protection de l'Environnement, applicables à son domaine d'intervention.

Mettre en place les dispositions nécessaires visant un excellent. Niveau de conformité, de responsabilité et de performance HSE de ses Partenaires et des Entreprises Extérieures.

Améliorer ses propres plans d'urgence et engager les moyens et les ressources adaptées, pour assurer une réponse rapide, efficace et intégrée, afin de minimiser les conséquences de tout accident ou évènement majeur[100] .

[100] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2021/03/Politique-HSE-Fr-1.pdf&ved=2ahUKEwjswajL7NuFAxUPUqQEHYvkCJ8QFnoECDcQAQ&usg=AOvVaw3zWDd48y8auGIaTxAeonKo

Pour garantir qu'aucun projet ne soit lancé sans évaluer au préalable ses impacts environnementaux et son acceptation sociale, et mettre en œuvre des mesures appropriées tout au long de son cycle de vie pour prévenir et réduire les impacts négatifs sur la Santé, la Sécurité, l'Environnement et le bien-être des populations riveraines, Sonatrach peut adopter les stratégies suivantes :

Intégrer l'évaluation de l'impact environnemental et social (EIES) dans les processus de planification et de prise de décision du projet : SONATRACH peut établir un processus EIES standardisé pour tous les projets, nécessitant des évaluations approfondies des impacts potentiels sur l'environnement, la santé, la sécurité et le bien-être social. Ce processus devrait impliquer des consultations des parties prenantes, des évaluations des risques et l'élaboration de mesures d'atténuation.

Adopter une approche du cycle de vie : SONATRACH peut mettre en œuvre une approche du cycle de vie pour gérer les risques environnementaux et sociaux, qui implique de considérer l'ensemble du cycle de vie d'un projet, de la planification et de la construction à l'exploitation et au démantèlement. Cette approche peut aider à identifier et à traiter les impacts potentiels à chaque étape, garantissant une amélioration continue et une durabilité à long terme.

Promouvoir une culture de responsabilité et d'imputabilité : SONATRACH peut favoriser une culture de responsabilité et d'imputabilité parmi ses employés, partenaires et sous-traitants, en soulignant l'importance d'adhérer aux normes environnementales et sociales. Cet objectif peut être atteint grâce à des formations, des campagnes de sensibilisation et des systèmes de mesure des performances qui récompensent les comportements responsables.

Établir des partenariats de collaboration avec les communautés locales : SONATRACH peut engager un dialogue et une collaboration proactifs avec les communautés locales, en garantissant que leurs préoccupations et attentes sont prises en compte dans la planification du projet et les processus de prise de décision. Cela peut contribuer à instaurer la confiance, à améliorer l'acceptation sociale et à contribuer au développement durable à long terme dans les régions où SONATRACH opère.

Surveiller et rendre compte des performances environnementales et sociales : SONATRACH peut établir des mécanismes de reporting transparents, divulguant des informations sur ses performances environnementales et sociales aux parties prenantes. Cela peut inclure la définition d'objectifs clairs, le suivi des progrès et la production de rapports sur les réalisations,

les défis et les enseignements tirés. Cette transparence peut aider à démontrer l'engagement de SONATRACH en faveur de pratiques commerciales responsables et contribuer à instaurer la confiance avec les parties prenantes.

En adoptant ces stratégies, SONATRACH peut garantir que ses projets sont conçus, mis en œuvre et exploités de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement, la santé, la sécurité et le bien-être social, tout en contribuant au développement durable et à la création de valeur à long terme.

Adopter les meilleures pratiques industrielles et mettre en œuvre les mesures adéquates pour une utilisation efficace et optimale des ressources naturelles, la prévention et la réduction de la pollution, ainsi que la compensation des impacts négatifs, en étroite concertation avec les autorités et les parties concernées.

Réduire son empreinte carbone, par Amélioration de sa performance énergétique et opérationnelle, la réduction de ses émissions des gaz à effet de serre ainsi que le développement et l'utilisation de technologies et de procédés bas carbone.

Mener ses missions de façon responsable et en toute sécurité, en consultant toutes ses parties prenantes externes sur des questions d'intérêt mutuel Allouer les ressources nécessaires et optimales pour mettre en couvre sa politique et atteindre ses objectifs de Santé, de Sécurité et de protection de l'Environnement

Par la mise en œuvre de cette Politique, SONATRACH aspire. à gagner la confiance de ses parties prenantes et à être reconnue comme un modèle dans ce domaine.

SONATRACH adopte toutes les mesures nécessaires pour que les engagements énoncés, ci-dessus, se reflètent au quotidien dans la conduite de ses Activités, celles de ses Filiales, ses Partenaires, ses Entreprises Extérieures et de leurs Sous-traitants[101].

Les effectifs HSE

D'après le professeur a l'Université des Sciences et de la Technologie d'Oran Ahmed Ourida « la Santé et la Sécurité au Travail tiennent aujourd'hui une place de plus en plus

[101] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2021/03/Politique-HSE-Fr-1.pdf&ved=2ahUKEwjswajL7NuFAxUPUqQEHYvkCJ8QFnoECDcQAQ&usg=AOvVaw3zWDd48y8auGIaTxAeonKo

prépondérante dans la stratégie et le management de l'entreprise, car au-delà du drame humain et social qu'occasionnent un accident du travail, ou une maladie professionnelle, les impacts économiques et juridiques sont souvent non négligeables »[102] .

La Santé et la Sécurité au Travail occupent une position cruciale dans la stratégie et la gestion des entreprises actuelles. Au-delà des conséquences humaines et sociales dramatiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, leur importance s'étend aux impacts économiques et juridiques qui ne doivent pas être sous-estimés.

Les entreprises doivent accorder une attention particulière à la Santé et à la Sécurité au Travail pour plusieurs raisons. Premièrement, des pratiques solides en matière de SST améliorent la productivité des travailleurs, En outre réduisent l'absentéisme et les coûts liés aux indemnisations, Les incitations économiques mises en place dans certains pays, telles que des réductions de primes d'assurance, des exonérations d'impôts ou des subventions publiques, encouragent les organisations à promouvoir la sécurité au travail, ce qui se traduit par une diminution des accidents, des coûts et une amélioration de la productivité .

La prise en compte sérieuse de la Santé et de la Sécurité au Travail est essentielle pour les entreprises, non seulement pour protéger la vie et la santé de leurs employés, mais aussi pour garantir leur viabilité économique, éviter des litiges juridiques et maintenir une image positive auprès de leurs parties prenantes.

. De plus, une gestion efficace de la sécurité santé au travail répond aux exigences légales et réglementaires, contribuant ainsi à éviter des litiges juridiques coûteux et à maintenir une bonne réputation pour l'entreprise

Dans le monde du travail de nos sociétés modernes. la mise en œuvre d'une politique « hygiène, sécurité et environnement (HSE)» est devenue indispensable tant les enjeux sont multiples. L'intérêt HSE s'est fortement accru au sein des entreprises. Il y a d'abord l'application plus stricte de la réglementation (code du travail). La préservation de l'intégrité physique des salariés, de leur sécurité et de la protection de l'environnement relève de la responsabilité du chef d'entreprise. Les entreprises reconnaissent l'importance d'une politique HSE car son efficacité permet de réduire les risques d'accidents, les nuisances de

[102] AIT AHMED Ourida Cours d'hygiène, sécurité et d'environnement Université des Sciences et de la Technologie d'Oran MB Faculté de chimie Département de chimie physique Année universitaire

l'environnement (la population, l'eau, le sol, la faune et la flore). En outre elle procure des avantages :

- économiques en minimisant les coûts liés aux accidents de travail maladie professionnel et les arrêts de travail.

- sociaux comme l'amélioration du dialogue social, de la communication interne, de l'image de l'entreprise et sa pérennité.

- travailler dans de bonnes conditions et dans un environnement sain Ainsi, la politique HSE, intégrée à l'ensemble des activités et ce, depuis la conception, permet d'éviter les accidents ou situations catastrophiques, d'être socialement responsable et économiquement compétitive.

Organisation du département « HSE » :

Le service HSE est composé de trois services :

- Service Prévention
- Service Intervention
- Service Santé et Environnement

La mission du service HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) de la SONATRACH consiste en l'application de la politique HSE de l'entreprise. Cela se traduit par plusieurs actions clés : la mise en place d'un plan de prévention détaillé, l'identification des risques majeurs liés aux activités, le respect de la périodicité des vérifications et des contrôles techniques réglementaires des installations, la mise en place et l'actualisation régulière des plans d'urgence. La vérification et le contrôle systématique des équipements anti-incendie.

Le service HSE veille également au respect des règles de sécurité, des installations et de l'environnement par rapport aux normes et standards nationaux et internationaux, ainsi qu'à la protection du personnel et des sous-traitants et La gestion des risques liés à la sous-traitance. Cela particulièrement à travers ca mission de, la mise en œuvre du référentiel du permis de travail du groupe SONATRACH et la signature des permis de travail.

Un système de permis de travail (PTW - Permit To Work) est une méthode de planification et de supervision documentée qui vise à réguler des activités jugées potentiellement risquées, assurant ainsi que les travaux sont réalisés en conformité avec des pratiques de travail sécuritaires.

La société cliente qui développe un système PTW spécifique à un projet spécifie les précautions à prendre, les procédures à suivre et les responsabilités de chacune des personnes contrôlant des activités soumises à un permis de travail. Ce système est conforme à une procédure sur les Permis de Travail pour les opérations.

Ces procédures s'appliquent également au personnel de la société et des entreprises sous-traitantes devant effectuer des travaux soumis au système PTW ,Toutes les Parties travaillant sur un projet sont informées de l'existence du système de permis de travail et les procédures à suivre lors de la formation initiale spécifique au site Si une des conditions d'exécution des travaux, un changement de matériel ou de type de travaux, vient à être modifiée au cours du chantier, un renouvellement de l'autorisation doit être sollicité .

Les travaux ne peuvent débuter qu'après avoir :

- Effectué la visite des lieux (inspection commune).
- Reçu l'avis du Responsable sécurité sur l'analyse des risque concernant les travaux en objet,
- Reçu du client l'autorisation de démarrer les travaux
- Satisfait aux exigences d'accès et de règlement au chantier

Apres Avoir reçu de l'Exploitant l'autorisation de démarrer les travaux, Retiré le bon de travail journalier de l'Exploitant (et permis de feu ou de fouille si nécessaire).

Travaux de terrassement et fouilles :

Le permis de fouille : Un permis de fouille concerne tous travaux de terrassement. Au cours de cette demande, SARPI (la société cliente) doit s'enquérir des passages de câbles électriques, téléphoniques et autres canalisations enterrées, et matérialiser sur place, si nécessaire, le tracé des implantations auprès des différents concessionnaires Ce document concerne l'ensemble des ouvrages enterrés à l'intérieur du site. Cette demande vise à : Informer l'exploitant ou le client de l'imminence de travaux à proximité d'ouvrage enterrés (en exploitation ou non), et de déterminer les conditions d'exécution des travaux dans les deux cas suivants :

- Cas n°1 : mettre l'ouvrage concerné hors service,
- Cas n°2 : maintenir l'ouvrage en service,

Dans le cas n°2, l'exploitant et SARPI précisent les risques présentés : Pour assurer la continuité de service du procédé industriel (risques physiques exportés par le chantier vers les installations),

- Pour le personnel
- Recueillir les recommandations sécurité émises par l'exploitant et SARPI,
- Définir et décider des mesures collectives de prévention et de sécurité émises par l'exploitant et SARPI

Permis de pénétrer :

Tout personnel devant travailler dans un Espace Confiné devra respecter les règles de sécurité suivantes :

Posséder un Permis d'Entrée en Espace Confiné basé sur l'évaluation des risques

Permis de Travaux spécifiques :

Des permis de travaux spécifiques sont nécessaires pour permettre de travailler dans certaines circonstances ou dans des endroits dangereux – par exemple :

- Dans une unité en marche,
- Dans des excavations profondes,
- Des espaces confinés,
- Lorsque les conditions souterraines sont inconnues,
- Lorsqu'une partie d'une zone du projet a déjà été remise au client,
- Dans des zones dangereuses,
- Des circonstances nécessitant un permis de travaux.

Les formes de permis de travaux disponibles chez le client sont :

- Permis de feu,
- Autorisation de travail,
- Permis d'excavation / fouille
- Permis de pénétrer dans un espace confiné
- Permis de travail électrique / consignation
- Procédure pour les contrôles radiographiques et autorisation d'introduction d'une source ionisante

Le Permis de feu : Le Permis de feu est établi dans un but de prévention des dangers d'incendie ou d'explosion occasionnés par les travaux par point chaud tel que soudage, meulage, découpage. Il est exigé pour chaque travail de ce type. Il est à renouveler chaque jour et à chaque changement (d'opérateur, de lieu, de méthode). Le Travail nécessitant des précautions particulières en raison des dangers qu'il présente ou des conséquences potentielles « Explosion due à un dégazage incomplet »

Le permis de travail est commenté et analysé avant de commencer à travailler et en ne commence pas les travaux si l'on a un doute sur la sécurité de l'opération et en questionne son responsable

Parmi les tâche des salarier « HSE » a SONATRACH en trouve, développement de l'information, et la sensibilisation, la formation et la communication en matière HSE.

Les signaux et étiquettes de sécurité ont pour objectif d'alerter et d'informer quant aux :

- Situations dangereuses
- Dangers potentiels
- Restrictions spéciales
- Précautions de sécurité obligatoires
- Équipements de lutte contre les incendies disponibles
- Mesures de sauvetage et d'évacuation vers un lieu sûr
- En vue de protéger les personnes, l'environnement et les biens contre tout événement inattendu.

Les signaux et les étiquettes de sécurité doivent être :

- Faciles à identifier
- Simples
- Compréhensibles

Selon leur objectif, ils suivent en général des règles strictes permettant de les identifier : forme spécifique association de couleurs de premier plan/d'arrière-plan et contenu symbole et/ou mot (un peu comme le panneau de route).

Les normes OSHA 1910.145 (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) et ASME (ANSI Z535) exigent l'emploi de Signaux de Sécurité pour indiquer et définir des

dangers spécifiques qui, faute d'identification, peuvent entraîner des blessures accidentelles aux salariés comme au public, ou provoquer des dommages matériels.

Le format recommandé est censé délivrer un message d'alerte dont la teneur est facile à comprendre rapidement.

Signaux de Sécurité OSHA-ASME (ANSI) :

- Un symbole d'alerte de sécurité sert à mettre l'accent sur une situation imminente ou potentiellement dangereuse, risquant d'occasionner des blessures.
- Un pictogramme identifiable dans le monde entier permet une compréhension universelle
- La justification à gauche ainsi que l'usage de majuscules et de minuscules améliorent la lisibilité
- Un lettrage blanc sur fond noir assure l'identification du message[103]

8. Les missions des HSE a l'entreprise SONATRACH

Les salarier « HSE » a la SONATRACH ont une particularité comparer a d'autre secteur en vue de la dangerosité de domaine pétrolier et son impact sur l'économie l'environnement et même la dangerosité de ses catastrophe pour cela il existe des caractéristique individuel requise qui sont :

Maîtriser les outils de cartographie des risques à fin d'évaluer et cartographier les risques incendies et mal vaillance par entité ou métier.

Identifier les points dangereux (points initiateurs des risques) et les points névralgiques (points susceptibles d'altérer l'atteinte des objectifs).

Mener un débat, appliquer la règle des trois C (Cadrer, conduire, conclure)

Identifier les réglementations applicables par site ou entité ou métier et Définir le champ d'application de la réglementation en matière de sécurité incendie et de sûreté malveillance Analyser les écarts des sites avec les règlementations applicables et sources du droit, l'organisation du droit, l'articulation des textes Identifier les principales obligations règlementaires applicables.

[103] Document interne de l'entreprise

Rechercher dans la documentation les textes applicables aux sites Identifier les sources du droit applicable (malveillance droit pénal, droit du travail, libertés publique, réglementation liée à la sécurité privée et aux matériels de sécurité) Appliquer la réglementation incendie : code du travail, ERP, IGH, ICPE, ATEX …Créer une grille d'audit et des écarts Mettre en application et rédiger des prescriptions de mise en conformité.

Acquérir l'esprit du droit et les démarches attendues par le législateur S'approprier les écarts constatés de son site avec les réglementations applicables Hiérarchiser les actions à mener.

Rédiger, proposer et mettre en œuvre un schéma directeur de mise en conformité règlementaire Hiérarchiser les écarts règlementaires en fonction de leurs enjeux, impacts ou conséquences et établir un plan de mise en conformité hiérarchisé Réaliser.

l'étude hiérarchique des écarts en proposant des mesures compensatoires ou dérogatoires Prendre la parole en public Rapporter devant les autorités publiques compétentes Animer des groupes de visite (commission de sécurité assureurs…) ou d'audit Savoir convaincre les autorités publiques Poser sa voix, son rythme de parole Etre ouvert aux préoccupations des différentes parties prenantes Savoir conseiller son employeur.

Définir les niveaux d'acceptabilité des risques pour l'organisation Définir, rédiger et mettre en œuvre l'organisation de la sécurité/sûreté et Proposer des solutions de traitement des risques acceptables techniquement, règlementairement et économiquement Analyser la vulnérabilité du site à l'égard du risque incendie explosion ou du risque de malveillance.

Créer une grille de critères et propres à l'organisation Désigner un propriétaire pour chaque risque majeur et Rédiger, mettre en œuvre et suivre les consignes et les procédures de sécurité Co-définir avec chaque propriétaire de risques majeur un calendrier de mise en œuvre du plan de traitement, Synthétiser les risques considérés majeurs et les présenter à la direction générale ou à la direction du site, et Obtenir la validation des priorités de traitement ensuite Se faire accompagner de spécialistes adéquats internes (responsable production...) ou consultants externes et Suivre les recommandations des assureurs et les intégrer dans le plan de traitement.

Identifier l'adéquation au risque des moyens de protection : En incendie : dispositions constructives, moyens de détection, moyens de compartimentage, de désenfumage, moyens d'extinction manuelle et automatique Et En malveillance : protection mécanique, protection électronique Diffusion de la culture sécurité Déployer la culture de sécurité en fonction de la politique définie et Animer le réseau Organiser la sensibilisation et la formation des acteurs (en interne, en externe...) Hiérarchiser son plan d'actions Sensibiliser le personnel et les

acteurs aux bons comportements Former les relais sécurité à leur rôle, au mode de fonctionnement en matière de sécurité (respect des consignes…). Favoriser les retours d'expérience du terrain.

CHAPITRE V : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Chapitre V : Présentation et analyse des données

1. La pénibilité organisationnelle et la charge du travail :

Tableau N °5: Analyse des Modes de Travail des Employés

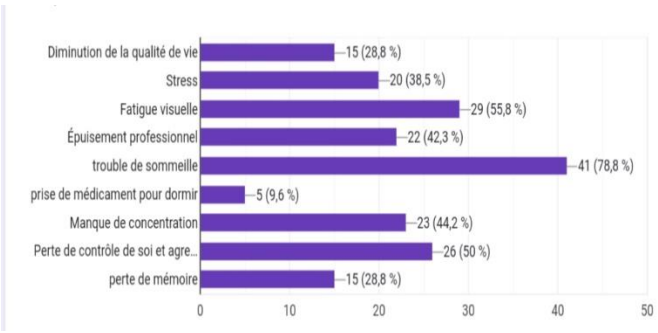
Système horaire de travail	POURCENTAGE	TOTAL
8h à 16h	15.4%	100%
2*12	84.6	
3*8	0%	

Source : Enquête

L'analyse des modes de travail des employés révèle des disparités significatives en termes de pénibilité au travail et de risques professionnels, avec des pourcentages distincts associés à chaque tranche horaire. Les employés travaillant de 8h à 16h représentent 15.4% de l'échantillon étudié et sont confrontés à une pénibilité élevée. Cette durée de travail engendre une fatigue potentielle et des risques musculo-squelettiques, avec un pourcentage élevé de 84.6% pour ceux travaillant selon un régime de 212 heures, ce qui entraîne une pénibilité moyenne

Il est intéressant de noter que les employés travaillant selon un horaire de 38 heures ne sont pas représentés dans l'échantillon étudié. Cette absence peut être interprétée comme l'absence de ce mode horaire d'emploi spécifique au sein de l'entreprise RTC SONATRACH. Il est possible que l'entreprise ait choisi d'adopter d'autres horaires de travail ou des contrats avec des durées différentes, ce qui expliquerait pourquoi ce mode horaire particulier n'est pas observé parmi les employés inclus dans l'analyse. Cette constatation souligne l'importance de tenir compte des spécificités de chaque entreprise et de ses pratiques en matière de gestion des horaires de travail lors de toute analyse ou étude sur le sujet.

N°3 :les inconvénients du régime de travail



Source : Enquête

L'analyse des données sur les répercussions du régime de travail sur la santé des salariés HSE à la RTC de SONATRACH met en lumière plusieurs tendances inquiétantes.

Tout d'abord, les pourcentages élevés de troubles du sommeil (78,8%) et de fatigue visuelle (55,8%) suggèrent que les travailleurs de cette entreprise sont particulièrement affectés par des problèmes liés au repos et à la fatigue. Le manque de sommeil et la fatigue visuelle peuvent avoir des conséquences graves sur la santé à long terme, notamment en termes de risques d'accidents du travail et de problèmes de santé mentale et physique.

Ensuite, le stress est un problème majeur, avec 38,5% des répondants indiquant en souffrir. Le stress chronique peut entraîner une multitude de problèmes de santé, allant des troubles anxieux et dépressifs à des maladies cardiovasculaires et des problèmes gastro-intestinaux.

L'épuisement professionnel, cité par 42,3% des répondants, est également une préoccupation majeure. L'épuisement professionnel, ou burn-out, est un état d'épuisement physique, émotionnel et mental résultant d'une exposition prolongée au stress professionnel. Cela peut avoir des conséquences dévastatrices sur la santé mentale et la performance au travail.

Le manque de concentration (44,2%), la perte de contrôle de soi et l'agressivité (50%) ainsi que la perte de mémoire (28,8%) sont tous des problèmes qui peuvent avoir un impact significatif sur la qualité de vie des employés et leur capacité à effectuer leur travail de manière sûre et efficace. Ces symptômes peuvent également contribuer à créer un environnement de travail toxique et stressant pour tous les employés de l'entreprise.

Enfin, la prise de médicaments pour dormir, bien que citée à un pourcentage relativement faible (9,6%), est un indicateur supplémentaire des difficultés rencontrées par les salariés pour gérer leurs problèmes de sommeil, ce qui peut avoir des implications sur leur santé globale et leur bien-être.

Les données montrent que le régime de travail à la RTC de SONATRACH a des répercussions significatives sur la santé et le bien-être des salariés HSE, avec des niveaux élevés de troubles du sommeil, de fatigue, de stress, d'épuisement professionnel et d'autres symptômes associés. Il est impératif que l'entreprise prenne des mesures pour atténuer ces effets négatifs et créer un environnement de travail plus sain et plus sûr pour ses employés.

Tableau N °6 : répartition des salariés selon leurs situations familiales

Situation Matrimonial	Pourcentage	TOTAL
Célibataire	29.4%	100%
Marié	70.6%	

Source : Enquête

Tableau N °7 : Répartition des Employés avec Enfants

	NON	OUI	Total
Avez-Vous Des Enfant	28.6%	71.4%	100%

Source : Enquête

D'après ce tableau, on voit que les salariés qui sont mariés ont enregistré un taux de 70.6%, avec un taux de 28.6% qui ont des enfants et 28.6% qui n'ont pas d'enfants, suivi par les célibataires qui représentent un taux de 29.4%.

On peut expliquer le fait que le nombre des salariés mariés dépasse le nombre des salariés célibataires par une politique de l'entreprise SONATRACH qui prend peut-être très au sérieux le côté mûr et la stabilité des salariés. Cette orientation peut être motivée par le fait que les salariés mariés sont souvent perçus comme ayant une stabilité émotionnelle et financière plus grande, ce qui peut se traduire par une meilleure performance au travail et une moindre probabilité de turnover.

De plus, comme le font de nombreux comités sociaux et économiques « *nombreux comités sociaux et économiques offrent aux salariés des bons d'achat ou des cadeaux, afin d'accorder plus d'avantages sociaux et de leur permettre de satisfaire leurs besoins que ce soit personnel ou autres* » **[104]**, SONATRACH offre aux salariés des bons d'achat ou des voyage ou des cadeaux ainsi que a un système de santé très interagissant avec des convention avec la majorité des clinique et hôpitaux aussi bien que des médecin spécialiste privait dans la région , afin d'accorder plus d'avantages sociaux et de leur permettre de satisfaire leurs besoins, que ce soit personnels ou autres[105]. Cette politique peut attirer les salariés vers un engagement plus fort avec l'entreprise, et les salariés mariés, ayant souvent des responsabilités familiales, peuvent être particulièrement sensibles à de telles initiatives.

[104] https://www.leeto.co/guide-cse-avantages-salaries-et-cse/ . consulté le 24/05/2024 16:57
[105] Madame Johri cadre d'étude RHU de service recrutement et formation a la RTC . SONATRACH

En outre, le nombre des célibataires est également important, certainement pour leurs énergies, disponibilités, et leur flexibilité dans le travail. Les célibataires peuvent être plus enclins à des horaires flexibles ou à des déplacements fréquents, ce qui peut être avantageux pour certaines fonctions au sein de l'entreprise. Ainsi, SONATRACH semble prendre en compte les différentes dynamiques familiales et individuelles de ses salariés dans sa politique de gestion des ressources humaines.

Tableau n°8: répartition des enquêtés selon leur ancienneté au travail

L'ancienneté dans le poste du travail	**Fréquence**	**Pourcentage**
[1-5]	10	19.2%
[5-10]	18	34.6%
[10-15]	8	15.4%
[15-20]	7	13.5%
[20-25]	0	0%
plus de 25 ans	8	15.4%

Source : Enquête

Ce tableau met en lumière une distribution de l'ancienneté des travailleurs HSE à la SONATRACH, montrant une prédominance des employés ayant plus de 5 ans d'expérience avec un pourcentage de 34.6%, suivis par ceux ayant [1ans-5ans] d'ancienneté avec un pourcentage de19%, puis ceux ayant entre [10an-15ans] avec un pourcentage de 15.4% , et enfin ceux avec plus de 25 ans avec un pourcentage de 15.4%. Il est intéressant de noter l'absence de travailleurs ayant entre [20ans-25ans] d'ancienneté.

Cette répartition de l'ancienneté reflète potentiellement un certain déséquilibre générationnel au sein de l'entreprise. Les travailleurs plus âgés, avec une expérience considérable, peuvent avoir des perspectives et des approches différentes par rapport aux jeunes employés nouvellement recrutés. Ce fossé générationnel peut entraîner des défis de communication et de compréhension mutuelle au sein de l'équipe HSE.

Le dysfonctionnement communicationnel entre les salariés HSE pourrait découler de plusieurs facteurs. D'une part, les travailleurs plus anciens pourraient avoir du mal à comprendre les nouvelles perspectives et méthodes introduites par les jeunes employés, tandis que ces derniers pourraient se sentir ignorés ou peu écoutés en raison de leur manque d'expérience perçue.

Lors de mon entretien avec les salariés HSE de la SONATRACH à l'intérieur du terminal, ont remarqué que la radio était leur principal moyen de communication. Ce qui m'a frappé, c'est qu'ils utilisent les noms et prénoms pour s'identifier. Cependant, l'un des salariés vétérans a souligné que cette pratique était nouvelle. Autrefois, ils utilisaient la localisation de l'individu pour se signaler. Par exemple, si quelqu'un se trouvait au terminal A, on l'appelait "terminal A" et lorsqu'il répondait, il disait "bien reçu, terminal A".

Objectivement, cette transition vers l'utilisation des noms et prénoms peut être perçue comme un moyen de renforcer la communication sécurisée et d'éviter les interactions personnelles qui pourraient potentiellement dégénérer en conflits sur le lieu de travail. En se concentrant sur une communication formelle et professionnelle, les salariés cherchent à maintenir un environnement de travail sûr et productif.

Cependant, cette évolution dans les pratiques de communication peut également refléter un certain dysfonctionnement dans la dynamique interpersonnelle au sein de l'équipe. Le fait que les salariés ressentent le besoin de passer des signaux de localisation à l'utilisation des noms et prénoms pourrait indiquer des tensions ou des conflits antérieurs qui ont nécessité un changement dans la manière dont la communication est gérée.

En intégrant cela dans le contexte plus large du dysfonctionnement communicationnel entre les salariés HSE, cette transition vers l'utilisation des noms et prénoms pour l'identification pourrait être un moyen de réduire les frictions interpersonnelles et de promouvoir une communication plus respectueuse et professionnelle. Cependant, cela souligne également la nécessité d'adresser ouvertement les problèmes de communication et de relation au sein de l'équipe pour assurer un environnement de travail collaboratif et harmonieux[106].

De plus, l'entreprise pourrait également être confrontée à un défi de transmission des connaissances et de mentorat entre les différentes générations. Si la majorité des employés ont une ancienneté de plus de 5 ans, il est crucial de mettre en place des mécanismes efficaces pour faciliter le transfert de compétences et d'expérience aux nouveaux arrivants.

Enfin, l'analyse du système productif en tant que demandeur d'expérience professionnelle pose des questions sur la manière dont l'entreprise valorise et utilise l'expérience

[106] Source : enquête

de ses employés. Il est essentiel de reconnaître la valeur de l'expérience accumulée tout en favorisant un environnement où les idées nouvelles et innovantes peuvent également prospérer.

Pour surmonter les défis de communication intergénérationnelle et tirer parti de l'expérience professionnelle de tous les travailleurs HSE, il est nécessaire de promouvoir un dialogue ouvert, d'encourager le mentorat et le partage des connaissances, et de créer un environnement inclusif où toutes les voix sont entendues et valorisées.

1.1.Les principaux facteurs de pénibilité organisationnels

Tableau N °9 : **Facteurs de Pénibilité du Travail chez les HSE de la SONATRACH, Axés sur l'Organisation**

Question	Oui	Pourcentage	Non	Pourcentage
Avez-vous déjà fait une erreur qui a risqué votre santé du a la charge de travail ?	25	49%	26	51%
Êtes -vous déjà rappeler ou contacter en dehors des heures de travail ?	38	74.5%	13	25.5%
Vous portez des charges lourdes au travail ?	35	67.3%	17	32.7%
Ça vous est-il arrivé de le faire seule ?	32	86.5%	5	13.5%
L'inquiétude du au travail a-t-elle déjà influencer votre sens du jugement qui vous a poussé à faire une erreur qui a risqué votre Santé ou votre travail ?	20	39.2%	31	60.8%
Pensez-vous que la procédure de la reconnaissance des maladies professionnelles pare l'entreprise devrait être simplifiée	43	89.6%	5	10.4%

Source : Enquête

Dans ce tableau, plusieurs questions ont été posées aux employés, mettant en évidence des facteurs de pénibilité administrative. D'après les quelle en déduit que :

Erreur risquant la santé due à la charge de travail : La répartition presque égale des réponses (49 % oui, 51 % non) suggère que la charge de travail peut être un facteur de risque pour la santé des employés. Les erreurs dues à une charge de travail excessive peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Une charge de travail excessive peut être considérée comme un facteur de pénibilité, car elle soumet les employés à des rythmes de travail difficiles pouvant avoir des conséquences sur leur santé. Les erreurs dues à une surcharge de travail sont un bon indicateur de cette pénibilité. Les statistiques montrent que près de la moitié des employés considèrent que leur charge de travail

peut avoir un impact négatif sur leur santé. Cela se traduit souvent par des problèmes de santé physique (douleurs, fatigue) et mentale (stress, épuisement)[107].

Rappels en dehors des heures de travail : Avec 74,5 % des répondants déclarant être rappelés en dehors des heures de travail, cela soulève des préoccupations quant à la violation des limites entre vie professionnelle et vie personnelle. Les rappels constants en dehors des heures de travail peuvent entraîner une fatigue accrue et un stress supplémentaire pour les employés.

Les rappels en dehors des heures de travail peuvent être considérés comme un facteur de pénibilité au travail, car ils peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé des employés.

Selon les résultats présentés, près de 75% des employés déclarent être rappelés en dehors de leurs heures de travail. Cette situation peut être considérée comme un facteur de pénibilité, car elle soumet les travailleurs à une charge de travail excessive et à un manque de récupération.

Les rappels constants en dehors des heures de travail peuvent entraîner une fatigue accrue et un stress supplémentaire pour les employés[108].

Port de charges lourdes au travail : Les données montrent que 67,3 % des employés portent des charges lourdes au travail, et la grande majorité (86,5 %) le fait seul. Cela met en évidence un risque élevé de blessures liées au travail, ainsi qu'une pénibilité physique pour les employés, ce qui peut contribuer à des problèmes de santé à long terme.

Lors de mon enquête, ont eu l'occasion d'avoir une conversation franche avec un nouvel employé chez SONATRACH, ayant accumulé 3 ans d'expérience dans l'entreprise. Dès le début de notre entretien, il a soulevé des préoccupations concernant les conditions de travail difficiles auxquelles il était confronté, en mettant en lumière les risques potentiels pour la santé liés à son emploi.

Il a spécifiquement mentionné le fardeau de porter des charges lourdes, citant l'exemple marquant d'avoir eu à manipuler un extincteur pesant 50 kg. Cette révélation met en évidence une situation de travail physiquement exigeante, où les employés sont susceptibles de subir une contrainte physique importante. En outre, il a souligné le risque de blessures immédiates, telles

[107] https://chorum.fr/sites/default/files/RapportEtudePenibiliteBd.pdf 25/05/2024 01:35
[108] https://www.rivestschmidt.qc.ca/droit-en-ligne/une-arbitre-interprte-les-notions-de-rappels-au-travail-en-contexte-de-tltravail-en-faveur-du-syndicat 25/05/2024 01:39

que les blessures musculo-squelettiques, ainsi que le danger de développer des problèmes chroniques comme les tendinites ou les hernies si cette tâche est répétée à maintes reprises.

Cependant, ce qui a été particulièrement préoccupant, c'est la réaction du personnel responsable de la sécurité sur le site. Lorsque l'employé a tenté de soulever ses préoccupations quant aux risques pour la santé liés à la manipulation de charges lourdes, il a été arrêté dans son élan par un membre de l'équipe en charge du système de surface. Ce dernier lui a suggéré que ses préoccupations n'étaient pas importantes, laissant entendre que la situation ne méritait pas d'être examinée de plus près.

Cette réponse de la part du personnel responsable de la sécurité soulève des questions fondamentales sur la culture de sécurité de l'entreprise. Il semble y avoir un manque de prise de conscience ou de sensibilisation quant aux risques potentiels pour la santé des employés, ainsi qu'une lacune dans la communication entre les employés et les responsables de la sécurité.

En tant qu'enquêteur, cette interaction souligne l'importance d'approfondir davantage mes recherches pour évaluer la culture de sécurité de l'entreprise dans son ensemble. Il est crucial de comprendre les attitudes et les perceptions des employés et des responsables en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que de proposer des recommandations pour améliorer la communication, la sensibilisation et la prévention des risques professionnels[109].

L'Influence de l'inquiétude au travail sur le jugement : Bien que la majorité (60,8 %) des employés n'aient pas ressenti que l'inquiétude au travail a influencé leur sens du jugement, près de 40 % ont admis que cela avait été le cas. Cela souligne l'impact potentiellement négatif du stress et de l'anxiété sur la capacité des employés à prendre des décisions judicieuses, ce qui peut entraîner des erreurs mettant en danger leur santé ou leur travail.

D'âpre dédier Heinrich « L'inquiétude est un élément contingent nécessaire à la vie. Sans l'inquiétude la vie s'ordonnerait au jour le jour l'inquiétude et le carburant du lendemain celui qui nous pousse à nous lever le matin pour nous bousculer dans le métro ou patienter dans les embouteillages l'inquiétude peut donc être un levier par lequel il est possible de faire passer un individu a l'acte »[110]

[109] Source : enquête

[110] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.communication-sensible.com/download/La-societe-de-la-peur-et-du-risque.pdf&ved=2ahUKEwiJxN_x-ZmGAxUFRPEDHU37AyEQFnoECCEQAQ&usg=AOvVaw2ecTSwKF1r1fhhF82Nufqa 19/05/2024 16:47

L'inquiétude peut entraîner une pénibilité au travail de plusieurs façons, ce qui peut augmenter les risques professionnels. Voici quelques-uns des mécanismes par lesquels cela peut se produire :

Stress accru : L'inquiétude constante peut conduire à un niveau de stress élevé. Le stress prolongé peut affecter la santé mentale et physique, entraînant des problèmes comme l'anxiété, la dépression, des troubles du sommeil, des maux de tête, etc.

Diminution de la concentration : Lorsque quelqu'un est préoccupé par des soucis personnels ou professionnels, il peut avoir du mal à se concentrer sur son travail. Cela peut entraîner une baisse de la productivité et une augmentation des erreurs, ce qui peut augmenter les risques sur le lieu de travail.

Prise de décision déficiente : L'inquiétude peut nuire à la capacité à prendre des décisions claires et réfléchies. Les personnes préoccupées peuvent être plus susceptibles de faire des choix impulsifs ou de négliger des éléments importants, ce qui peut conduire à des situations dangereuses ou à des erreurs coûteuses sur le lieu de travail.

Fatigue accrue : Le stress et l'inquiétude peuvent entraîner une fatigue mentale et émotionnelle. Une fatigue accrue peut rendre les travailleurs plus susceptibles de commettre des erreurs ou d'avoir des accidents, surtout s'ils effectuent des tâches qui nécessitent une concentration et une vigilance élevées. Durant mon enquête de terrain, on ta eu l'opportunité d'observer de près une situation préoccupante : un employé a subi un malaise dû à une tension artérielle élevée. Cet employé, âgé d'environ quarante ans, semblait avoir été affecté par une surcharge de travail, peut-être à cause d'une marche excessive dans ses tâches professionnelles.

La scène m'a profondément interpellé. Elle souligne les risques concrets auxquels les travailleurs peuvent être confrontés dans leur quotidien. Heureusement, le médecin du travail était présent et a rapidement pris en charge la situation. Il a administré les premiers soins nécessaires et prescrit des médicaments pour stabiliser l'état de santé de l'employé.

Cette expérience souligne l'importance cruciale d'une surveillance régulière de la santé des employés et de la prévention des risques professionnels. Elle met en lumière la nécessité pour les entreprises de mettre en place des politiques de santé et de sécurité robustes, ainsi que des mesures pour prévenir les situations similaires à l'avenir. En tant qu'observateur de cette scène,

je suis désormais encore plus conscient de l'importance de la santé et du bien-être des travailleurs sur le lieu de travail[111].

Baisse de moral : Lorsque les travailleurs sont constamment inquiets ou stressés, cela peut également affecter leur moral. Un moral bas peut entraîner une diminution de l'engagement au travail, une augmentation de l'absentéisme et une réduction de la motivation, ce qui peut à son tour augmenter les risques sur le lieu de travail

Simplification des procédures de reconnaissance des maladies professionnelles : La forte majorité (89,6 %) des employés soutient la simplification des procédures de reconnaissance des maladies professionnelles. Cela indique une insatisfaction généralisée à l'égard des processus administratifs actuels et met en évidence la nécessité de réformer ces procédures pour les rendre plus accessibles et efficaces pour les employés.

Lors de mon entretien avec un salarier HSE à la SONATRACH dans le cadre de notre pré enquête, un employé de SONATRACH a partagé une expérience qui souligne la nécessité de simplifier le processus de reconnaissance des maladies professionnelles au sein de l'entreprise. L'employé a révélé qu'il souffrait d'un ongle incarné au pied, non pas à cause de la qualité des chaussures fournies par l'entreprise, mais plutôt comme un cas isolé.

Lorsqu'il a consulté un médecin spécialiste agréé, celui-ci lui a recommandé une opération pour extraire l'ongle incarné. Cependant, le processus qui a suivi était complexe et fastidieux. Les services sociaux de l'entreprise lui ont demandé de suivre une procédure longue et laborieuse, impliquant même des déplacements entre le lieu de travail et le médecin qui a réalisé l'opération. Tout cela s'est déroulé alors qu'il avait déjà un pied blessé, ce qui a ajouté à son inconfort et à sa frustration.

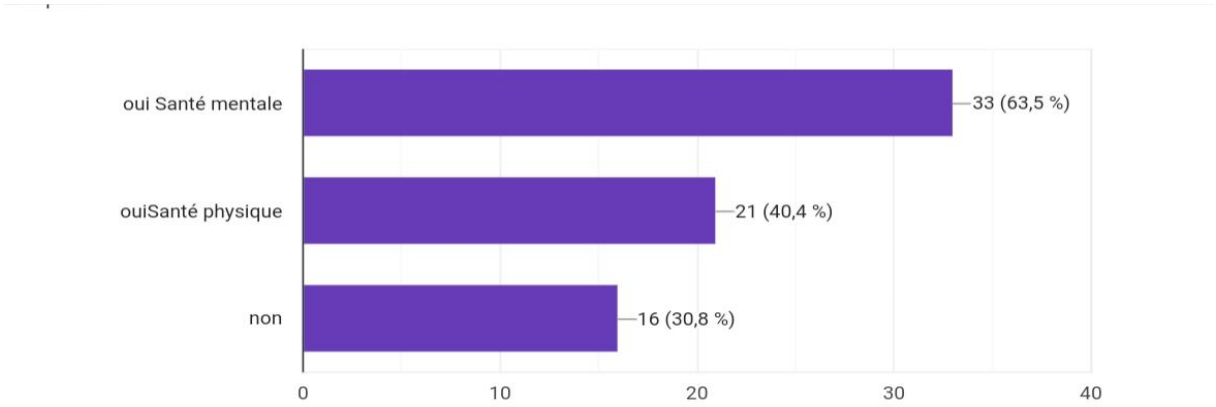
Ce qui est particulièrement préoccupant, c'est que malgré cette intervention chirurgicale, il y a eu une incertitude quant au remboursement des frais médicaux. En effet, l'intervention était considérée comme légère, ce qui aurait pu compromettre la prise en charge des dépenses engagées par l'employé[112].

Cette situation met en lumière la nécessité impérieuse de revoir et de simplifier le processus de reconnaissance des maladies professionnelles chez SONATRACH. Il est essentiel d'éliminer

[111] Source enquête
[112] Source : enquête

les obstacles administratifs inutiles qui entravent l'accès des employés aux soins médicaux appropriés. Simplifier les procédures aidera à garantir que les travailleurs bénéficient d'une prise en charge adéquate en cas de blessure ou de maladie liée au travail, tout en réduisant le stress et les tracas administratifs pour les employés concernés.

N °4 : Grappe indiquant les réponses para port au questionnement sur les répercussions de L'inquiétude du au travail sur Santé des enquêter



Source : Enquête

Des sociologues comme Ulrich beck considère que nous vivons dans une société de la peur ancré dans la société du risque "faut-il avoir peur de l'avion « la réponse rationnelle et forcément négative au plus tôt presque négative car le risque d'accident d'avion existe même s'il est très faible il en va de même pour la plupart des autres risques liés au tourisme et aux loisirs. Le problème de la peur réside dans la perception dans une période où un accident d'avion fait la une des médias cette peur augmente considérablement dans l'esprit de nos concitoyens l'émotion soulevée par le nombre simultanée de victime la surabondance d'information la proximité lorsque les victimes sont de notre nationalité .....etc [113].

Cette citation de sociologues comme Ulrich Beck, qui suggère que nous vivons dans une société de la peur enracinée dans la société du risque, trouve une résonance intéressante dans les résultats d'une analyse de grappe portant sur les réponses des employés à des questions sur l'influence du travail sur leur santé.

Dans cette grappe, 63,5 % des répondants ont déclaré que l'inquiétude liée au travail avait déjà eu des répercussions sur leur santé, tandis que 40,4 % ont mentionné des effets sur leur

[113] HEIDERICH, Didier. La perception du risque dans la société de la peur. Cahier Espaces, 2005, vol. 35

santé mentale et 30,8 % sur leur santé physique. Ces chiffres soulignent l'existence d'une préoccupation généralisée parmi les employés concernant les conséquences de leur travail sur leur bien-être.

En relation avec la question de savoir s'il faut avoir peur de l'avion, la réponse rationnelle serait généralement négative, étant donné que le risque d'accident d'avion est statistiquement très faible. De même, la plupart des autres risques liés au tourisme et aux loisirs sont également minimes en termes de probabilité.

Cependant, le problème réside dans la perception de ces risques. Lorsqu'un accident d'avion fait la une des médias, comme mentionné dans la citation, la peur peut augmenter considérablement dans l'esprit du public. Cette réaction émotionnelle est souvent alimentée par des facteurs tels que le nombre de victimes, la surabondance d'informations et la proximité géographique ou culturelle avec les personnes affectées.

De même, dans le contexte professionnel, les employés peuvent ressentir une anxiété accrue en raison de l'inquiétude constante liée au travail, comme le montrent les résultats de l'analyse de la grappe. Cette inquiétude peut influencer leur santé mentale et physique, même si les risques réels sont relativement faibles.

L'inquiétude peut entraîner une pénibilité au travail de plusieurs façons, ce qui peut augmenter les risques professionnels par exemple à travers :

Pendant mes observations sur le terrain, ont a été témoin d'un incident troublant impliquant le même employé. Il s'est retrouvé dans une dispute avec un individu arabophone, apparemment un prestataire de la compagnie. La tension était palpable alors que l'employé menaçait d'arrêter le chantier, argumentant que le prestataire refusait de signer un document crucial. Ce document semblait être lié aux procédures de sécurité et de responsabilité, essentiel pour le bon déroulement des opérations.

L'échange entre les deux parties était animé. L'employé insistait sur l'importance de ce document, affirmant avoir répété à plusieurs reprises au prestataire de le faire signer par ses employés. Il semblait préoccupé par les conséquences potentielles pour la sécurité et la responsabilité de l'entreprise, ainsi que pour la protection des travailleurs.

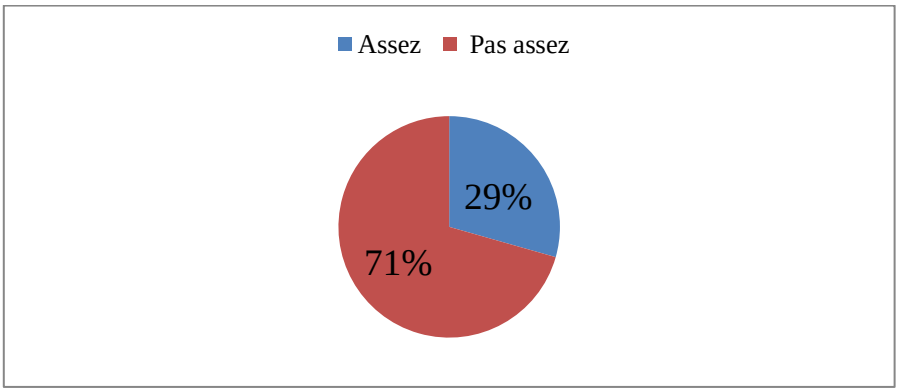
Ce qui est intéressant, c'est la réaction du jeune employé, qui a souligné l'importance de remplir ce document pour éviter les accidents et protéger la santé, la sécurité et l'environnement

(HSE) de l'entreprise, et potentiellement même pour se prémunir contre les responsabilités légales en cas d'accident. Cela témoigne de sa compréhension des enjeux liés à la sécurité au travail et de son engagement envers des pratiques responsables.

Finalement, lorsque l'employé travaillant en surface a mentionné « notre pénibilité », il a soulevé une question cruciale : la reconnaissance des conditions de travail difficiles auxquelles les travailleurs peuvent être confrontés. Cette remarque souligne l'importance de prendre en compte la santé et le bien-être des travailleurs dans les opérations quotidiennes, et de reconnaître les défis auxquels ils sont confrontés sur le terrain[114].

En somme, l'inquiétude peut créer un cercle vicieux où le stress et l'anxiété entraînent une diminution de la performance et de la vigilance, augmentant ainsi les risques professionnels. Il est donc essentiel pour les employeurs de reconnaître et de gérer les sources d'inquiétude au sein de leur organisation afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain.

N °5 :Évaluation de la Formation sur les Risques Professionnels : Satisfaction et Besoins des Employés



Source : Enquête

Dans ce graphique a secteur sur l'évaluation de la formation sur les risques professionnels, les résultats révèlent une dynamique significative quant à la satisfaction des employés et à leurs besoins en matière de formation. Avec seulement 29% des employés déclarant avoir reçu suffisamment de formation sur les risques auxquels ils sont exposés, et 71% indiquant qu'ils n'en ont pas assez, plusieurs observations sociologiques peuvent être faites.

Premièrement, cette répartition soulève des questions sur l'efficacité des programmes de formation sur la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise. Le fait que la majorité des

[114] Source enquête

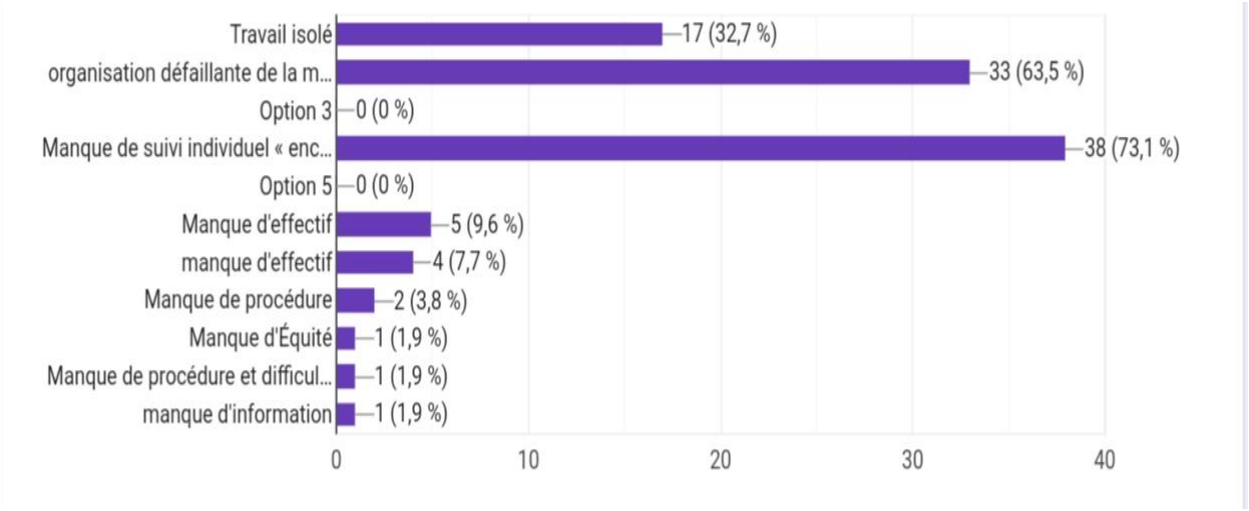
employés estiment ne pas recevoir une formation adéquate suggère qu'il existe des lacunes dans les politiques de formation de l'entreprise ou dans la mise en œuvre de ces politiques.

Deuxièmement, cela met en lumière l'importance de la communication et de l'engagement des employeurs dans la prévention des risques professionnels. La perception des employés quant à la qualité de leur formation peut être influencée par la manière dont l'entreprise communique sur les risques, les mesures de prévention et les protocoles de sécurité.

Troisièmement, ces résultats soulignent les besoins individuels des employés en matière de formation sur les risques professionnels. Les travailleurs peuvent avoir des niveaux de compétences et de connaissances différents, ainsi que des besoins spécifiques en fonction de leur poste et de leur environnement de travail. Une approche plus personnalisée de la formation peut être nécessaire pour répondre efficacement à ces besoins divers.

Enfin, ces résultats peuvent également avoir des implications sur la culture organisationnelle et le climat de sécurité au sein de l'entreprise. Une formation insuffisante sur les risques professionnels peut contribuer à une perception de négligence de la part de l'employeur envers la santé et la sécurité des employés, ce qui peut avoir un impact sur la confiance et la satisfaction au travail.

N°6 : Les principaux obstacles liés à l'organisation du travail rencontrez souvent :



Source : Enquête

L'analyse des principaux obstacles liés à l'organisation du travail peut être étroitement liée à la pénibilité au travail et aux risques professionnels pour les salariés en matière de santé, de sécurité et d'environnement (HSE), Dans le contexte de la RTC SONATRACH.

Premièrement, le manque de suivi individuel, cité par une majorité écrasante de 73,1% des répondants, pourrait être associé à des risques pour la santé mentale des travailleurs. Un suivi insuffisant peut conduire à une surcharge de travail, à un stress excessif et à un épuisement professionnel, augmentant ainsi les risques de troubles de santé mentale tels que l'anxiété et la dépression.

Deuxièmement, l'organisation défaillante, mentionnée par 63,5% des répondants, peut également contribuer à accroître la pénibilité au travail. Une organisation inefficace peut entraîner des retards, des situations de travail dangereuses et des lacunes dans la mise en place de mesures de sécurité adéquates, augmentant ainsi les risques d'accidents du travail et de blessures pour les employés.

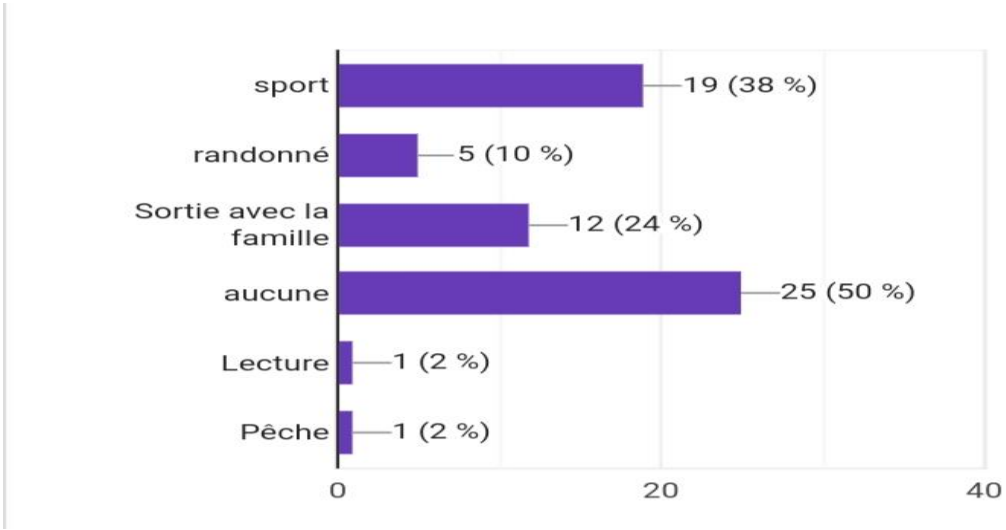
Troisièmement, le travail isolé, cité par 32,7% des répondants, peut également présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le travail isolé peut rendre les employés plus vulnérables en cas d'urgence ou d'incident, réduisant ainsi leur capacité à obtenir de l'aide rapidement en cas de besoin.

En ce qui concerne le manque d'effectif, bien que les pourcentages ne soient pas aussi élevés que pour d'autres obstacles, un effectif insuffisant peut augmenter la charge de travail des

employés restants, les exposant ainsi à un risque accru de fatigue, de stress et d'erreurs potentiellement dangereuses sur le lieu de travail.

Les autres obstacles mentionnés, tels que le manque de procédure, le manque d'équité et le manque d'information, peuvent également avoir des implications sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Par exemple, un manque de procédure claire peut augmenter les risques d'erreurs humaines, tandis qu'un manque d'équité peut entraîner des tensions et un mécontentement parmi les employés, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur santé mentale.

N °7 : Grappe indiquant les répercussions de L'aménagement du temps de travail sur la vie social des enquêter



Source : Enquête

L'analyse de cette grappe de données révèle des informations cruciales sur la vie sociale et les loisirs des salariés HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) de l'entreprise pétrolière SONATRACH. En se concentrant sur les réponses au questionnaire sur la pénibilité au travail et les risques professionnels, nous pouvons tirer plusieurs conclusions significatives.

Premièrement, le sport semble être une activité populaire parmi les salariés HSE, avec 38% d'entre eux déclarant le pratiquer en dehors du travail. Cette tendance peut être interprétée de plusieurs manières. Le sport offre des avantages évidents pour la santé physique et mentale, ce qui peut être particulièrement important pour ceux qui travaillent dans des environnements exigeants comme l'industrie pétrolière. De plus, le sport peut servir de moyen de décompression et de gestion du stress après des journées de travail exigeantes.

Ensuite, la sortie en famille semble également être une activité prisée, avec 24 % des répondants affirmant la pratiquer. Cette constatation met en lumière l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés de l'entreprise. Passer du temps de qualité avec la famille peut contribuer au bien-être général des employés et renforcer les liens familiaux, ce qui peut avoir un impact positif sur leur satisfaction au travail et leur productivité.

En revanche, il est intéressant de noter que 50 % des salariés ont répondu qu'ils n'ont aucun loisir en dehors du travail. Cette donnée peut soulever des préoccupations concernant le niveau de stress et de pression au travail ressenti par cette partie de la population des salariés. Un manque d'activités de loisirs peut être indicatif d'un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui peut éventuellement conduire à des problèmes de santé mentale et de burn-out.

Enfin, deux individus ont mentionné la lecture et la pêche comme leurs loisirs en dehors du travail. Bien que ces activités aient été moins fréquemment citées, elles soulignent la diversité des intérêts et des préférences parmi les salariés de l'entreprise.

Cette analyse de la grappe de données met en évidence l'importance des activités de loisirs et de la vie sociale pour le bien-être des salariés HSE de l'entreprise Sumatra. Elle souligne également la nécessité pour l'entreprise de prendre en compte ces aspects dans la gestion du personnel et dans la conception des politiques visant à améliorer la qualité de vie au travail.

Tableau N ° 10 : Dynamiques Internes : Regards sur la Culture Organisationnelle de SONATRACH

Question	oui	Pourcentage	non	Pourcentage
Avez-vous observé des comportements discriminatoires ou stéréotypés basés sur la région d'origine chez certains collègues ou superviseurs	40	76.9%	12	23.1%
Avez-vous déjà était victime de discrimination au travail en raison de votre genre, de votre âge, ou de votre origine	31	59.6%	21	40.4%
Votre Perception de l'égalité dans la distribution des avantages et sanctions est-elle équitable	33	64.7%	18	35.3%
Avez-vous déjà subis un abus de pouvoir de la part de votre chef	22	42.3%	30	57.7%

Source : Enquête

Question	Rurale	Pourcentage	Urbaine	Pourcentage
Quelle est votre zone d'habitation	24	49%	25	51%

Source : Enquête

Selon ce tableau, plusieurs constatations importantes émergent. D'abord, en ce qui concerne les comportements discriminatoires ou stéréotypés basés sur la région d'origine, une majorité significative de 76,9 % des salariés ont signalé avoir observé de telles attitudes chez certains collègues ou superviseurs. Ceci met en évidence des préoccupations concernant la culture organisationnelle et la diversité au sein de l'entreprise. De plus, près de 60 % des salariés ont déclaré avoir été victimes de discrimination au travail en raison de leur genre, de leur âge ou de leur origine, indiquant un climat potentiellement hostile et non inclusif. Bien que la majorité des salariés estiment que la distribution des avantages et des sanctions est équitable (64,7 %), un nombre significatif (35,3 %) pense le contraire, soulignant des divergences d'opinions sur l'équité organisationnelle. Enfin, en ce qui concerne les abus de pouvoir de la part des chefs, 42,3 % des salariés ont rapporté en avoir été victimes, ce qui met en lumière des problèmes de supervision et de gestion dans l'entreprise. Une analyse plus poussée révèle également une répartition presque égale entre les salariés habitant en zone rurale (49 %) et en zone urbaine citadine (51 %), suggérant une diversité géographique parmi le personnel de SONATRACH.

En analysant ces données, il est clair que des problèmes importants persistent au sein de l'entreprise en termes de culture organisationnelle, de discrimination et de supervision. Les pourcentages élevés de salariés ayant observé des comportements discriminatoires (76,9 %) et ayant été victimes de discrimination (59,6 %) soulignent l'importance d'une action immédiate

pour promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux. La divergence d'opinions sur l'équité organisationnelle, avec une notable proportion de salariés exprimant leur mécontentement (35,3 %), nécessite une révision approfondie des politiques de gestion des ressources humaines. De plus, les cas d'abus de pouvoir (42,3 %) indiquent un besoin d'amélioration dans la supervision et la gestion des employés au sein de SONATRACH. Enfin, la répartition équilibrée entre les salariés habitant en zone rurale et en zone urbaine montre une diversité géographique au sein de l'entreprise, ce qui pourrait nécessiter des approches différentes en termes de gestion et de ressources humaines.

Le régionalisme est malheureusement un phénomène ancré dans la culture algérienne on veut que c'est un peuple poly ethnique avec dialecte culture tradition et conscience différentes Le peuple algérien est connu pour son fort attachement à sa tribu et à ses origines, parfois même aux dépens de la patrie. Lorsque vous rencontrez quelqu'un de nouveau, il est courant qu'il demande « D'où venez-vous ? » pour déterminer si la personne fait partie de sa tribu ou non. Même ceux qui occupent des positions de pouvoir ou d'autorité, vêtus de costumes et de cravates de style occidental, prennent souvent des décisions fondées sur des affiliations tribales ou régionales. Ce régionalisme ne consiste pas à valoriser ou à apprécier les différences régionales, mais plutôt à créer des clans qui accumulent richesse et pouvoir au moyen d'accords informels fondés sur des loyautés tribales ou régionales. Dans un tel système, la position et le pouvoir d'une personne sont souvent déterminés par ses affiliations tribales ou régionales, plutôt que par ses qualifications ou ses capacités. Cette forme de régionalisme ne s'enracine pas dans la fierté des traditions, mais plutôt dans un désir de pouvoir et d'influence.

La différence entre le régionalisme et le régionalisme organisationnel en Algérie réside dans leur nature et leurs implications. Le régionalisme en Algérie est souvent associé à une préférence régionale observée par les dirigeants à différents niveaux des institutions, ce qui peut parfois être perçu de manière négative. En revanche, le régionalisme organisationnel implique la création de clans basés sur des affiliations tribales ou régionales, où les richesses et les avantages sont distribués en fonction de ces liens informels. Ainsi, le régionalisme en Algérie peut être perçu comme une préférence régionale, tandis que le régionalisme organisationnel se traduit par la formation de clans qui influencent la répartition des ressources et des postes clés en fonction des affiliations régionales ou tribales. Les avantages du régionalisme organisationnel en Algérie résident dans la reconnaissance des spécificités régionales et tribales, ce qui peut renforcer le sentiment d'appartenance et favoriser une gouvernance plus proche des

réalités locales. Cela peut également permettre une meilleure répartition des ressources et des avantages au niveau régional, favorisant ainsi le développement équilibré des différentes régions du pays. Cependant, les inconvénients du régionalisme organisationnel incluent le risque de favoritisme, de corruption et de clientélisme basés sur des affiliations tribales ou régionales, ce qui peut entraîner des injustices, des inégalités et une mauvaise allocation des ressources nationales.

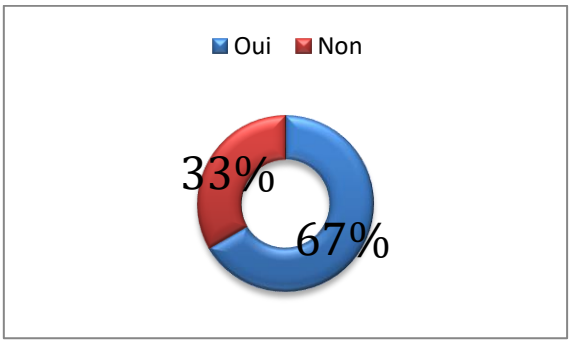
Les lien sociale au seins des entreprise sont malheureusement mis à l'épreuve et le résultat des conflit régionaliste n'est pas la dissuasion des lien social mes aussi il existe le risque de l'isolation social d'âpre David le Breton « *Le risque ne se réduit pas à l'hypothèse de périr ou d'être physiquement atteint, il implique aussi l'estime de soi* »[115]

Dans le même contexte David le Breton dit aussi « *La notion de confiance est essentielle pour pouvoir vivre sans être hanté en permanence par la peur. S'il n'était pas possible se fier aux autres, toute interaction deviendrait incertaine et s'exposerait rapidement au rapport de force. La confiance traduit l'ensemble des propriétés qui rendent fluides les relations sociales et l'ensemble du rapport au monde* »[116].

Les relations toxique sont dangereuse mes en ne peut pas vivre seule en est dépendant l'un de l'autre Les relations toxiques peuvent en effet être dangereuses, car elles impliquent souvent une dépendance émotionnelle malsaine entre les partenaires. Cependant, il est important de noter que la dépendance n'est pas toujours négative et peut parfois être un signe d'un lien profond et sain entre deux personnes. La clé est de s'assurer que cette dépendance reste équilibrée et ne devient pas une forme de contrôle ou d'abus. Bien qu'il puisse être difficile de quitter une relation toxique, il est essentiel de prendre des mesures pour se protéger et préserver son bien-être mental et émotionnel.

[115] LE BRETON, David. Sociologie du risque. QUE SAIS-JE, 2017.*p 6*
[116] Obsit p .12

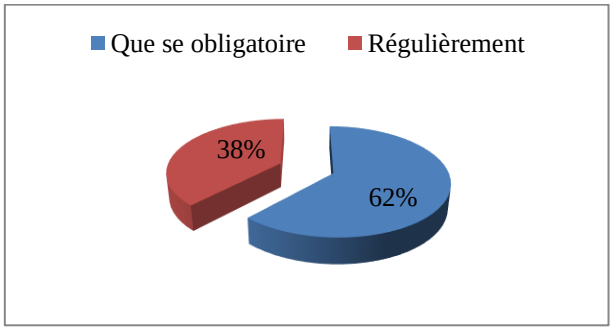
N °8 : Évaluation de l'Exposition aux Nuisances Sonores chez les Agents HSE de la SONATRACH



Source : Enquête

La figure révèle que 67% des employés de SONATRACH sont exposés à des nuisances sonores sur leur lieu de travail, mettant en lumière une réalité importante concernant les conditions de travail au sein de l'entreprise. Cette exposition prolongée soulève des préoccupations quant à la pénibilité du travail, car le bruit excessif peut contribuer à une fatigue accrue, à des tensions physiques et émotionnelles, ainsi qu'à des risques potentiels pour la santé à long terme. De plus, cette exposition aux nuisances sonores expose les travailleurs à des risques professionnels tels que des troubles auditifs et des accidents du travail liés à une moindre perception des avertissements. Ces chiffres reflètent également des défis organisationnels pour SONATRACH, mettant en évidence la nécessité d'une évaluation rigoureuse des conditions de travail et de l'élaboration de mesures correctives appropriées. Il est crucial pour l'entreprise de mettre en place des politiques de prévention des risques et des programmes de santé et sécurité au travail efficaces pour protéger la santé et le bien-être de ses employés et promouvoir une culture organisationnelle axée sur le respect et le soin des travailleurs.

N °9: Participation aux Examens Médicaux Professionnels – Exploration de la Routine des Suivis Médicaux en Milieu Professionnel



Source : Enquête

Les résultats présentés dans ce graphique à secteur offrent un aperçu fascinant des attitudes et des comportements des travailleurs à l'égard des examens médicaux professionnels, en particulier dans le contexte de la SONATRACH. La répartition des réponses, avec 38% des employés déclarant participer régulièrement et 62% le faisant par obligation, révèle une dynamique complexe qui mérite d'être explorée plus en profondeur.

En considérant l'importance de ces examens médicaux, il est crucial de noter un cas spécifique lors des enquêtes menées auprès des employés HSE de la SONATRACH. « Il s'agit d'un exemple concret où la visite médicale a joué un rôle essentiel dans la détection précoce d'une maladie grave : un cas de cancer a été identifié chez un autre employé HSE par le médecin du travail »[117].

Cet incident souligne l'importance vitale des examens médicaux professionnels, non seulement pour assurer le bien-être général des travailleurs, mais aussi pour identifier précocement les problèmes de santé potentiellement graves. Dans le cas du cancer détecté, la visite médicale a été déterminante pour permettre un diagnostic précoce et une intervention médicale rapide, ce qui peut avoir eu un impact significatif sur le pronostic et la qualité de vie de l'employé concerné.

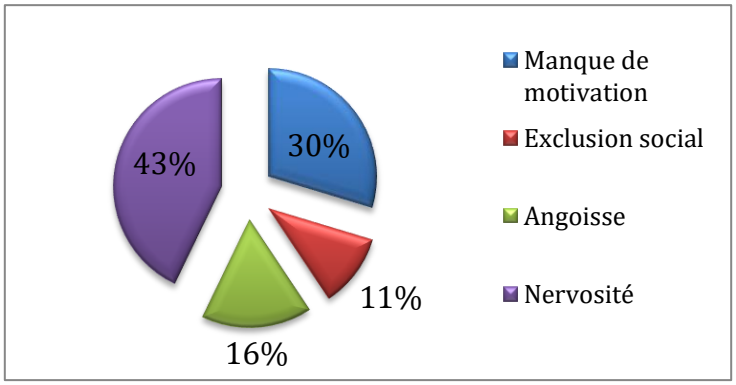
Cela met en lumière l'importance de ne pas considérer les examens médicaux professionnels comme de simples formalités administratives, mais plutôt comme des outils essentiels de prévention et de promotion de la santé au travail. En encourageant une participation régulière et volontaire à ces examens, les employeurs peuvent contribuer à identifier précocement les problèmes de santé, à prévenir les maladies professionnelles et à améliorer le bien-être général des travailleurs.

Cependant, malgré ces bénéfices évidents, les résultats du tableau indiquent que la participation régulière reste relativement faible, avec une majorité d'employés ne participant qu'en raison de l'obligation imposée par l'employeur. Cela souligne la nécessité pour les entreprises de mettre en place des stratégies visant à sensibiliser davantage les employés à l'importance de ces examens médicaux, à réduire les obstacles à leur participation et à promouvoir une culture organisationnelle qui valorise la santé et le bien-être des travailleurs.

[117] « Enquête : salarier HSE a la SONATRACH Belataf Sofian »

ce graphique a secteur révèle non seulement des tendances de participation aux examens médicaux professionnels, mais également l'importance critique de ces examens dans la détection précoce des problèmes de santé graves. Il souligne la nécessité pour les employeurs de prendre des mesures pour encourager une participation régulière et volontaire à ces examens, afin de garantir la santé et le bien-être des travailleurs sur le lieu de travail.

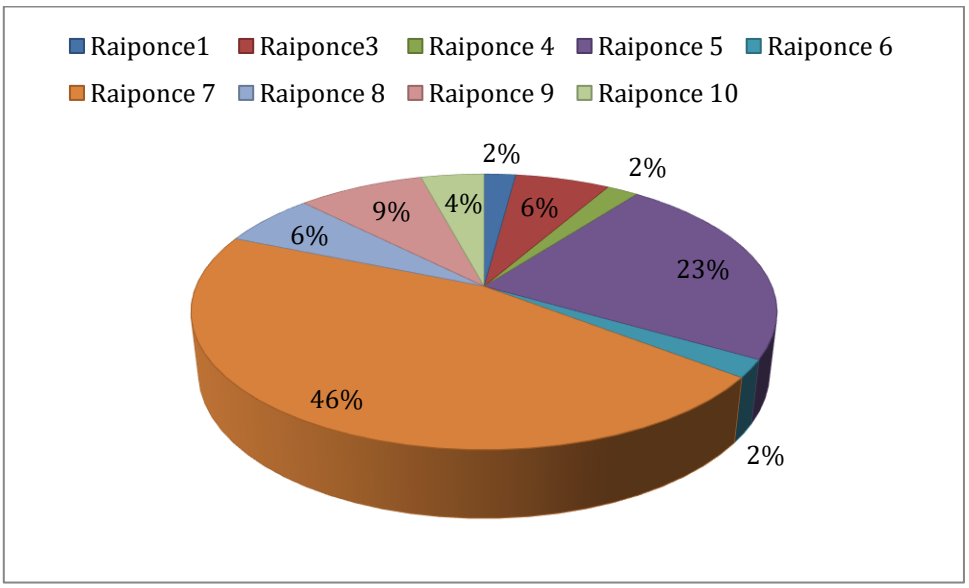
N °10 : Exploration des Sentiments des salarier HSE lors du Travail



Source : Enquête

L'analyse de cette grappe révèle des défis significatifs en matière de pénibilité au travail et de risques professionnels parmi les salariés HSE à la RTC SONATRACH. Environ 30% des employés rapportent un manque de motivation, suggérant des problèmes potentiels tels que des tâches monotones ou un manque de reconnaissance. De plus, 11% signalent une exclusion sociale, ce qui peut résulter de problèmes de communication ou de relations tendues avec les collègues. En outre, 16% ressentent de l'angoisse, ce qui peut être attribuable à des exigences de travail élevées ou à un manque de soutien organisationnel. Enfin, un pourcentage élevé de 43% mentionne ressentir de la nervosité, ce qui peut indiquer un environnement stressant ou des pressions excessives au travail. Pour aborder ces problèmes, il est crucial que l'entreprise mette en œuvre des initiatives visant à améliorer les conditions de travail, renforcer la communication et les relations interpersonnelles, ainsi qu'à promouvoir une culture organisationnelle axée sur le bien-être des employés.

N °11 : Évaluation de la Pénibilité physique du Travail sur une Échelle de 1 à 10



Source : Enquête

L'analyse de ce graphe révèle une gamme variée de perceptions de la pénibilité physique du travail parmi les salariés. La majorité, soit 46 %, évalue cette pénibilité à 7 sur 10. Cette évaluation peut être liée aux conditions socioprofessionnelles, telles que la nature des tâches, les horaires de travail et le niveau de stress. Une charge de travail intense, associée à des exigences physiques importantes, peut contribuer à cette perception.

En observant les réponses plus élevées, notamment celles de 8, 9 et 10 sur 10, représentant respectivement 6 %, 8 % et 4 % des salariés, on peut supposer que ces individus sont confrontés à des tâches plus exigeantes physiquement, peut-être dues à des postes spécifiques ou à des responsabilités accrues. Ces résultats soulignent l'importance de prendre en compte la variabilité des conditions de travail et de la charge de travail dans la gestion de la pénibilité.

En outre, les réponses plus basses, comme celles de 1, 3, 4, 5 et 6 sur 10, indiquent une diversité dans la perception de la pénibilité physique. Cela peut être dû à des facteurs tels que la rotation des tâches, la disponibilité des équipements de protection, ou même la culture de sécurité au sein de l'entreprise.

2. Problèmes de communicationnels, ses pénibilités et risques

Tableau N °11 Problèmes de Communication : Visualisation des Défis Rencontrés"

Question	oui	pourcentage	non	pourcentage
Avez-vous déjà était informé sur les maladies professionnelles spécifiques lié à votre domaine de travail	17	32.7%	35	67.3%
Avez-vous des suggestions pour améliorer la prévention des risques professionnels dans votre entreprise	30	57.7%	22	42.3%
Avez-vous déjà envisagé de les exposer a vos supérieur	35	77.8%	10	22.2%
Avez-vous déjà était consulté(e) sur les mesures de sécurité au travail dans votre entreprise	20	38.5%	32	61.5%
êtes-vous informé sur les conséquences possibles des expositions prolongées à certain facteur à risque dans votre travail	12	24.5%	37	75.5%
Avez-vous un langage professionnel pour signaler incident ou danger ou risque	27	52.9%	24	47.1%

Source : Enquête

Dans le tableau représentatif des problèmes communicationnels et de relation avec la possibilité d'engendrer des pénibilités au travail, plusieurs tendances significatives se dessinent. Premièrement, seulement 32,7 % des salariés ont déclaré avoir été informés sur les maladies professionnelles spécifiques liées à leur domaine de travail, ce qui suggère un manque de sensibilisation aux risques professionnels au sein de l'entreprise. De même, bien que 57,7 % aient des suggestions pour améliorer la prévention des risques professionnels, 42,3 % n'ont pas formulé de telles suggestions, mettant en évidence un potentiel d'amélioration dans l'engagement des employés en matière de sécurité au travail.

De plus, 77 % des salariés ont envisagé d'exposer leurs suggestions à leur supérieure, indiquant une volonté de contribuer activement à l'amélioration des conditions de travail. Cependant, seulement 38,5 % ont été consultés sur les mesures de sécurité au travail, soulignant un besoin d'amélioration dans la consultation des employés pour les décisions liées à la sécurité.

De plus, un faible pourcentage (24,5 %) est informé sur les conséquences possibles de l'exposition prolongée à certains risques professionnels, ce qui soulève des préoccupations quant à la communication des dangers potentiels. Enfin, bien que la majorité (52,9 %) ait un langage professionnel pour signaler les incidents, 47,1 % ne disposent pas de cette compétence, mettant en évidence des lacunes dans la formation en matière de sécurité. Ces résultats soulignent la nécessité pour l'entreprise de renforcer la sensibilisation aux risques

professionnels, d'encourager la participation des employés dans l'amélioration des pratiques de sécurité, et de garantir une communication transparente et efficace pour réduire les pénibilités au travail.

Or la communication ne peut être dissociée de la conduite globale de l'entreprise dans un univers incertain. Elle fait, en effet, partie de l'ensemble des moyens mis en oeuvre pour maîtriser les risques auxquels l'entreprise est confrontée, et constitue elle-même une source de risques potentiels pour l'organisation[118].

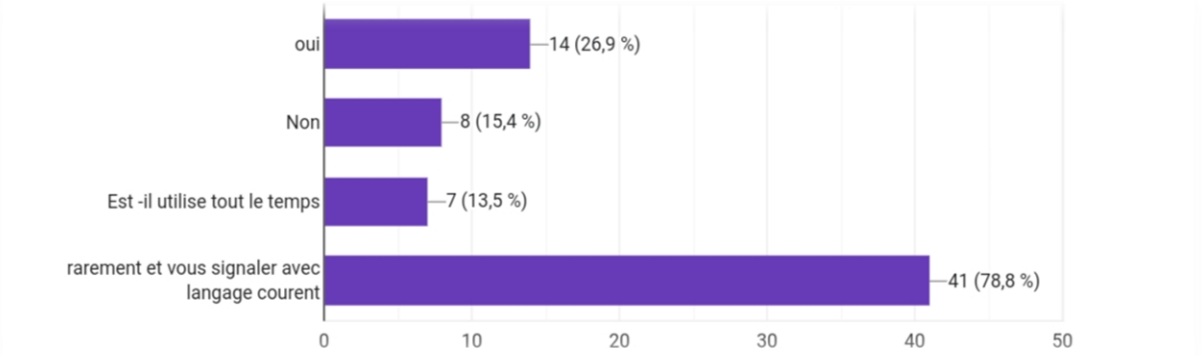
La citation met en lumière l'importance cruciale de la communication dans la gestion des risques au sein d'une entreprise, soulignant que la communication ne peut être dissociée de la conduite globale de l'entreprise, en particulier dans un environnement incertain. Elle suggère que la communication efficace est essentielle pour identifier, évaluer et gérer les risques auxquels une entreprise est confrontée.

En mettant cette citation en relation avec les problèmes communicationnels mentionnés dans le tableau précédent, on peut observer que ces problèmes de communication peuvent eux-mêmes constituer des risques potentiels pour l'organisation. Par exemple, le fait que seulement une partie des salariés aient été informés sur les maladies professionnelles spécifiques liées à leur domaine de travail souligne un déficit de communication qui pourrait entraîner une méconnaissance des dangers potentiels et une augmentation des risques pour la santé des travailleurs. De même, le faible pourcentage de salariés ayant été consultés sur les mesures de sécurité au travail indique un manque de participation des employés dans la gestion des risques, ce qui pourrait compromettre l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

, les problèmes de communication identifiés dans le tableau peuvent être considérés comme des risques potentiels pour l'organisation, car ils compromettent la capacité de l'entreprise à identifier et à gérer efficacement les risques auxquels elle est confrontée. Une communication claire, transparente et bidirectionnelle est donc essentielle pour atténuer ces risques et assurer la sécurité et le bien-être des employés.

[118] BOUZON, Arlette. Risque et communication dans les organisations contemporaines. Communication et organisation. Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle, 2001, no 20

N °12 : Grappe sur l'existence de langage spécialisé pour signalement des risques par les HSE a la SONATRACH :



Source : Enquête

La grappe révèle une diversité de réponses concernant l'existence et l'utilisation d'un langage spécialisé pour signaler les risques par les HSE à SONATRACH. Seulement 26,9 % des salariés ont indiqué qu'un tel langage existe, tandis que 15,4 % ont déclaré qu'il n'en existe pas. En outre, 13,5 % des salariés ont souligné qu'il est supposé d'être en place mais qu'il n'est pas utilisé régulièrement. Une majorité écrasante de 78,8 % des salariés ont mentionné que ce langage spécialisé est rarement utilisé et que les risques sont souvent signalés avec un langage courant. Cette constatation soulève des questions sur l'efficacité de la communication des risques au sein de l'entreprise.

En analysant cette situation à la lumière de la création de pénibilité et de risque professionnel, il est clair que le manque de langage spécialisé pour signaler les risques peut engendrer des problèmes de sécurité et de santé au travail. L'absence de terminologie spécifique peut entraîner des malentendus, une mauvaise interprétation des dangers potentiels et un manque de réaction appropriée face aux risques. De plus, le fait que la majorité des risques soient signalés avec un langage courant suggère un manque de formalité dans le processus de signalement, ce qui peut conduire à une sous-estimation des dangers et à un retard dans la mise en place de mesures préventives.

Parmi les raisons aussi de notre concentration sur le facteur communicationnel dans la sécurité et la pénibilité au travail je me suis penché sur un incident qui m'a été transmis par un salarié « HSE » lors de mes entretiens exploratoire ce dernier m'a parlé d'un incident au sein de l'entreprise qui a déclenché une fausse alerte d'incendie et cette scène est due à un amalgame et un malentendu de langage de salarié à signaler avec son langage maternel qui est le kabyle "dokhan" qui veut dire fumer alors les autres salariés à chasse en vite réagi ils sont allés sur le

site pour trouver que ce n'était qu'un simple salarié qui fumait sur le site mais à la base ils ont interprété l'alerte comme un incendie[119]

La situation évoquée illustre parfaitement les conséquences potentielles d'un défaut de communication et de compréhension dans un environnement de travail tel que SONATRACH. L'incident décrit, où une fausse alerte incendie a été déclenchée en raison d'un malentendu linguistique, met en évidence l'importance critique d'un langage spécialisé pour signaler les risques. Dans cet exemple, le terme « dokhan », signifiant « fumer » en kabyle, a été mal interprété par d'autres salariés, qui ont réagi en conséquence, croyant qu'il s'agissait d'un incendie. Cette confusion a entraîné une mobilisation inutile et potentiellement dangereuse des équipes sur le site.

Cet incident souligne le besoin urgent d'une communication claire et précise des risques, ainsi que l'importance d'un langage spécialisé compris de tous. Si les salariés avaient disposé d'un protocole de communication clair et partagé, cet incident aurait pu être évité. De plus, cela met en évidence l'impact direct d'un défaut de compréhension linguistique sur la sécurité et la pénibilité au travail. En créant un langage spécifique pour signaler les risques, adapté à l'environnement multiculturel de l'entreprise, SONATRACH pourrait améliorer considérablement la gestion des situations d'urgence et réduire les risques de faux-positifs, contribuant ainsi à un environnement de travail plus sûr et moins stressant pour tous les salariés.

Du compte, cette situation met en évidence l'importance d'une communication claire et efficace des risques au sein de l'entreprise pour prévenir la pénibilité et les risques professionnels. Il est essentiel que les salariés disposent d'un langage spécialisé pour signaler les risques de manière précise et cohérente, afin de garantir la sécurité et le bien-être de tous les employés.

[119] Source : enquête

Tableau N °12 :Contournement dans la Transmission d'Informations aux Superviseurs et les Sanctions Associées

Question	oui	Pourcentage	non	Pourcentage
Avait vous déjà by-passé un manager pour transmettre des informations au superviseur à l'écoute	23	46%	24	54%
Si oui était vous sanctionner du a votre acte	5	17.2%	24	82.8%

Source : Enquête

Dans le cadre de l'analyse des données sur la pénibilité et les risques professionnels chez les salariés HSE de SONATRACH, un constat alarmant émerge quant aux pratiques de contournement de la hiérarchie. Près de la moitié des salariés interrogés, soit 46 %, ont admis avoir déjà contourné un manager pour transmettre des informations directement au superviseur. Cette tendance suggère un dysfonctionnement majeur dans la communication verticale au sein de l'entreprise. De plus, parmi ceux ayant contourné la chaîne de commandement, 17,2 % ont déclaré avoir été sanctionnés pour cet acte.

Cette situation souligne les conséquences négatives du dysfonctionnement communicationnel, non seulement en termes de transparence et d'efficacité organisationnelle, mais aussi sur le bien-être des salariés. Le fait que certains salariés se sentent contraints de contourner la hiérarchie pour faire passer des informations indique un manque de confiance dans les canaux de communication officiels. Cette situation peut générer un sentiment d'isolement, d'insatisfaction au travail et éventuellement d'épuisement professionnel parmi les salariés. Ainsi, cette corrélation entre le contournement de la hiérarchie et l'épuisement des salariés HSE de SONATRACH confirme l'hypothèse selon laquelle les dysfonctionnements communicationnels peuvent avoir des répercussions néfastes sur le bien-être au travail.

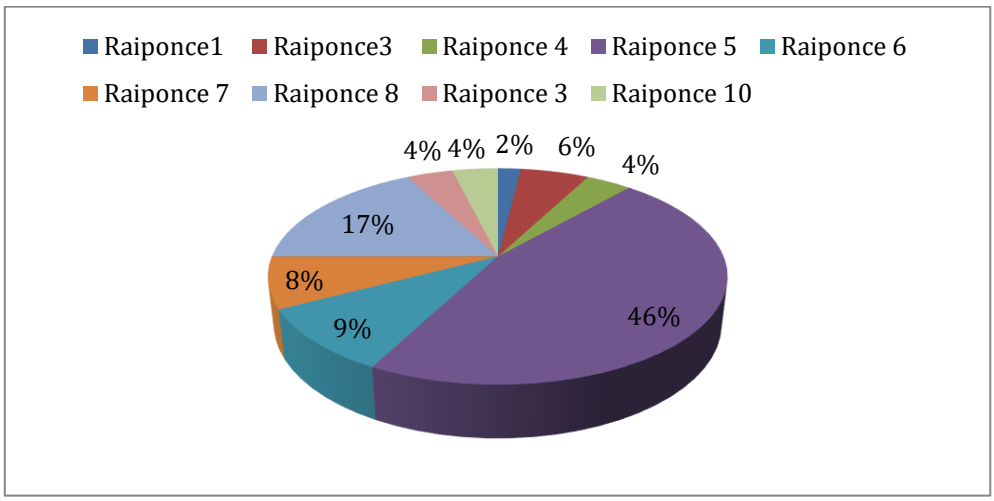
La situation évoquée illustre parfaitement les conséquences potentielles à la répétition de la catastrophe de 2004, où l'explosion d'un bac pétrolier à Skikda a entraîné des pertes humaines et matérielles considérables.

Cette tragédie a été attribuée en grande partie à un manque de communication et à des négligences en matière de sécurité. Les responsables chargés de la sécurité sur le terrain ont détecté des gaz dans les bacs de pétrole, signalant ainsi une fuite imminente. Cependant, malgré

cette alerte, les informations n'ont pas été correctement transmises ni prises en compte par les responsables hiérarchiques[120].

Ce manque de communication et de réaction adéquate a conduit à une série d'événements malheureux, y compris une étincelle causée par le démarrage d'un véhicule à proximité, déclenchant finalement l'explosion du bac pétrolier. Cette tragédie met en évidence les graves conséquences du dysfonctionnement communicationnel et du non-respect des protocoles de sécurité. Les témoignages recueillis dans le tableau précédent, révélant le contournement fréquent de la hiérarchie et les sanctions imposées à ceux qui l'ont fait, semblent révéler un problème de communication similaire au sein de l'entreprise. Ces pratiques peuvent compromettre la transmission efficace des informations vitales en matière de sécurité, ce qui peut potentiellement conduire à des incidents graves, comme celui survenu à Skikda en 2004. Ainsi, cet exemple historique de catastrophe souligne l'importance critique de la communication efficace et du respect des protocoles de sécurité dans les entreprises telles que SONATRACH.

N °13 : Évaluation de la Pénibilité mental du Travail sur une Échelle de 1 à 10



Source : Enquête

L'évaluation de la pénibilité mentale du travail chez les salariés HSE de SONATRACH, telle qu'illustrée par le graphique, révèle une diversité de perceptions et met en lumière des relations complexes avec les conditions socioprofessionnelles et les dysfonctionnements communicationnels.

[120] « Source : enquête Medouni Amirochr agent « HSE » a la SONATRACH»

Premièrement, il est crucial de considérer que 46 % des salariés évaluent le travail comme étant pénible à un niveau moyen de 5 sur 10. Cette proportion significative indique une prévalence notable de la pénibilité du travail au sein de l'entreprise. Cette évaluation peut être influencée par divers facteurs socioprofessionnels, tels que la nature des tâches, les horaires de travail, le soutien de la direction et des collègues, ainsi que les possibilités de développement professionnel.

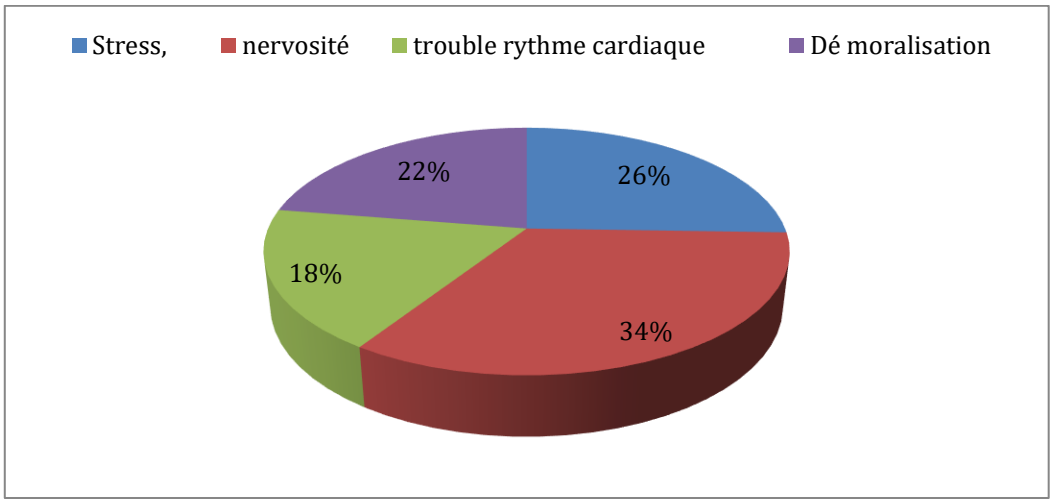
En outre, les variations dans les évaluations de la pénibilité mentale, allant de 1 à 10 sur l'échelle, suggèrent une diversité d'expériences et de perspectives parmi les salariés. Les conditions socioprofessionnelles, telles que le type de contrat, le niveau de responsabilité et la rémunération, peuvent jouer un rôle déterminant dans ces perceptions individuelles.

Cependant, les dysfonctionnements communicationnels peuvent aggraver la situation en contribuant à une mauvaise compréhension des attentes, des procédures de sécurité et des objectifs organisationnels. Un manque de communication claire et transparente peut engendrer des conflits, accroître le stress et miner la confiance des salariés dans l'entreprise et ses dirigeants.

Ces dysfonctionnements communicationnels peuvent également être associés à des risques accrus sur le lieu de travail. Par exemple, une communication inefficace concernant les mesures de sécurité ou les changements organisationnels peut augmenter les chances d'incidents et de blessures professionnelles. De même, une mauvaise communication peut limiter la capacité des salariés à signaler les problèmes de sécurité ou à demander de l'aide en cas de besoin, ce qui pourrait potentiellement mettre leur santé et leur sécurité en danger.

L’évaluation de la pénibilité mentale du travail chez les salariés HSE de Sonatrach révèle des liens complexes avec les conditions socioprofessionnelles, les dysfonctionnements communicationnels et les risques du travail. Pour améliorer le bien-être des salariés et réduire les risques professionnels, il est impératif pour l'entreprise de promouvoir une communication efficace, de créer un environnement de travail favorable et de mettre en place des politiques et des pratiques qui favorisent la santé et la sécurité au travail.

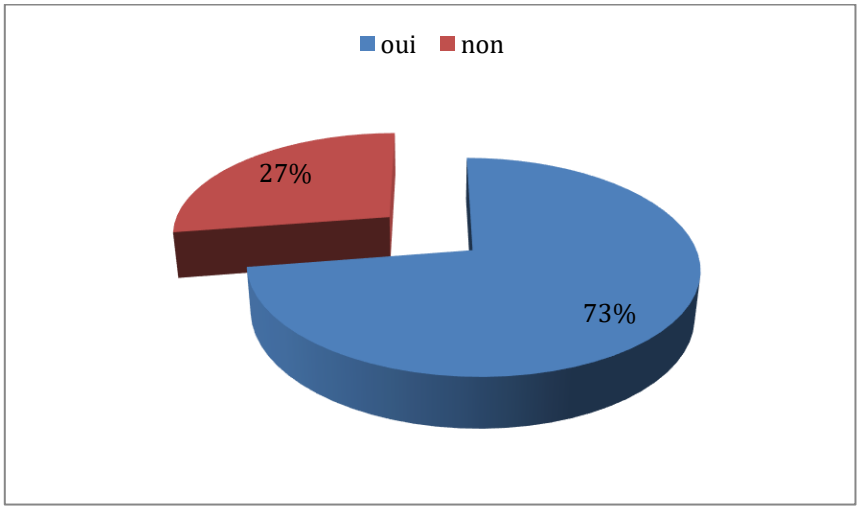
N °14 :Étude sur les effets post-travail : Impact de la pénibilité sur le bien-être mental et physique



Source : Enquête

L'étude sur les effets post-travail, en se concentrant sur l'impact de la pénibilité sur le bien-être mental et physique des salariés HSE de SONATRACH, révèle une réalité complexe où les conditions de travail deviennent un facteur à risque et un catalyseur potentiel d'incidences néfastes sur la santé des travailleurs. Les résultats mettent en lumière une série de répercussions significatives. Tout d'abord, les 22 % des salariés ayant déclaré ressentir de la démoralisation pointent vers un état émotionnel souvent négligé dans les analyses traditionnelles des environnements de travail. Cette démoralisation peut être interprétée comme une manifestation de la détérioration du sentiment de valeur personnelle et de l'identité professionnelle des individus, résultant de conditions de travail qui peuvent être aliénantes ou éreintantes. En outre, les 26 % et 34 % des réponses évoquant la nervosité et le stress respectivement soulignent l'ampleur des tensions psychologiques générées par la pénibilité au travail. Ces chiffres révèlent des niveaux de détresse émotionnelle qui peuvent avoir des conséquences graves sur la santé mentale des employés, allant de l'anxiété généralisée à des troubles dépressifs sévères. De manière tout aussi préoccupante, les 18 % des travailleurs signalant des troubles de rythme cardiaque pointent vers les impacts physiologiques de la pénibilité, mettant en évidence le lien étroit entre les conditions de travail stressantes et les risques cardiovasculaires. Cette analyse sociologique souligne ainsi l'importance cruciale de considérer la pénibilité au travail comme un facteur de risque systémique, exigeant des mesures de prévention et d'intervention adaptées pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs.

N °15 :Témoignages d'Accidents du Travail dans l'Environnement Professionnel



Source : Enquête

L'analyse sociologique de ce tableau met en lumière des aspects essentiels des perceptions et des expériences des travailleurs concernant la sécurité au travail. Avec 73% des répondants déclarant avoir été témoins d'un accident du travail dans leur environnement professionnel, et seulement 27% répondant par la négative, plusieurs observations peuvent être faites.

Premièrement, la prévalence élevée des témoignages d'accidents du travail suggère que ces événements sont relativement courants dans cet environnement professionnel spécifique. Cela soulève des préoccupations quant aux normes de sécurité en vigueur et à l'efficacité des mesures de prévention des accidents sur le lieu de travail.

Deuxièmement, cette répartition souligne l'importance de la sensibilisation et de la communication sur la sécurité au travail au sein de l'organisation. Le fait que la majorité des travailleurs aient été témoins d'un accident du travail indique qu'il existe une conscience collective des risques et des dangers présents dans cet environnement, ce qui nécessite une action proactive de la part de l'employeur pour atténuer ces risques.

Troisièmement, ces résultats peuvent également refléter les dynamiques sociales et organisationnelles qui influencent la sécurité au travail. Par exemple, une culture organisationnelle qui valorise la productivité au détriment de la sécurité pourrait contribuer à un plus grand nombre d'accidents du travail. De même, des facteurs tels que la pression des pairs, le manque de formation adéquate ou des conditions de travail précaires pourraient également jouer un rôle dans la fréquence des accidents du travail.

Enfin, ces données peuvent également avoir des implications sur le bien-être psychologique des travailleurs. Être témoin d'un accident du travail peut être traumatisant et avoir des

répercussions sur la santé mentale des individus concernés, ce qui souligne l'importance de fournir un soutien et des ressources appropriés en matière de santé mentale sur le lieu de travail.

3. Vérification des hypothèses :

La première hypothèse :

La hiérarchisation et la charge de travail engendre pénibilité chez les salarier HSE de la SONATRACH Bejaia En nous basant sur les résultats précédents, l'hypothèse selon laquelle la hiérarchisation et la charge de travail engendrent de la pénibilité chez les salariés HSE de SONATRACH Bejaia semble être confirmée. Les données ont révélé que de nombreux salariés ont signalé avoir observé des comportements discriminatoires basés sur la région d'origine, avoir été victimes de discrimination au travail et avoir subi un abus de pouvoir de la part de leur chef. Ces problèmes peuvent être liés à la hiérarchisation au sein de l'entreprise, où certains employés pourraient être favorisés ou discriminés en fonction de leur position dans la structure hiérarchique.

En résumé, les résultats et les témoignages recueillis confirment l'hypothèse selon laquelle la hiérarchisation et la charge de travail engendrent de la pénibilité chez les salariés HSE de SONATRACH Bejaia. Ces facteurs de pénibilité, qu'ils soient organisationnels, physiques ou administratifs, mettent en évidence les défis auxquels sont confrontés les employés dans leur quotidien professionnel et soulignent la nécessité d'améliorer les conditions de travail pour garantir la santé et le bien-être des travailleurs

La deuxième hypothèse

Le dysfonctionnement communicationnel provoque le stress et épuisement professionnel chez les employés hygiène et sécurité et environnement à la « RTC » SONATRACH de Bejaia. à la lumière des données recueillies dans les tableaux et les grappes, l'hypothèse selon laquelle le dysfonctionnement communicationnel provoque le stress et l'épuisement professionnel chez les employés HSE à la RTC , SONATRACH de Bejaia est confirmée. Les résultats révèlent un éventail de problèmes de communication, notamment le contournement fréquent de la hiérarchie, le manque de langage spécialisé pour signaler les risques, et les sanctions associées à de telles pratiques. De plus, des incidents passés, tels que la catastrophe de 2004 à Skikda, illustrent les conséquences tragiques d'un tel dysfonctionnement. Ces facteurs contribuent à créer un environnement de travail stressant et épuisant pour les employés HSE, compromettant leur bien-être mental et physique. Ainsi, l'analyse des données soutient fermement l'idée que

les problèmes de communication entraînent du stress et de l'épuisement professionnel parmi les salariés HSE à la RTC SONATRACH de Bejaia.

Notre exploration a mis en lumière les coûts moins apparents d'une mauvaise communication. Sous les malentendus et les messages confus, une série de dommages apparaît. Ces coûts cachés affectent tous les aspects de l'entreprise :

- Perte de productivité : des instructions peu claires font perdre du temps et des efforts.
- Désengagement des employés : Les voix ignorées conduisent à la démotivation.
- Augmentation du taux de rotation : Le manque de reconnaissance fait fuir les employés précieux.
- Erreurs coûteuses : Une mauvaise communication entraîne des erreurs qui épuisent les ressources.
- Impact négatif sur la culture : La méfiance et la confusion érodent la culture de l'entreprise.
- Occasions manquées : L'innovation pâtit d'idées mal comprises.[121]

121 https://powell-software.com/fr/resources/blog/mauvaise-communication-au-travail/#:~:text=Perte%20de%20productivit%C3%A9%20%3A%20des%20instructions,fait%20fuir%20les%20employ%C3%A9s%20pr%C3%A9cieux.

CONCLUSION

Conclusion

Les résultats de notre enquête mettent en évidence l'importance cruciale du phénomène de la pénibilité au travail et des risques professionnels parmi les salariés HSE de l'entreprise SONATRACH. Plusieurs facteurs ont été identifiés comme contribuant à cette réalité, notamment des lacunes dans la communication organisationnelle, une hiérarchie rigide et des normes de sécurité insuffisantes.

Tout d'abord, la communication organisationnelle apparaît comme un élément clé dans la gestion de la pénibilité au travail et des risques professionnels. Les résultats de notre enquête révèlent que des lacunes dans la communication entre les employeurs et les employés peuvent entraîner une sensibilisation insuffisante aux dangers potentiels sur le lieu de travail, contribuant ainsi à une augmentation des risques professionnels.

De plus, la structure hiérarchique de l'entreprise SONATRACH peut également jouer un rôle dans la gestion de la pénibilité au travail et des risques professionnels. Une hiérarchie rigide peut entraver la circulation efficace de l'information et la prise de décision rapide en matière de sécurité, ce qui peut aggraver les risques professionnels pour les salariés HSE.

Enfin, les normes de sécurité insuffisantes peuvent exacerber la pénibilité au travail et les risques professionnels chez les salariés HSE de SONATRACH. Des protocoles de sécurité inadéquats ou obsolètes peuvent compromettre la sécurité des travailleurs et augmenter leur exposition aux dangers sur le lieu de travail.

Il est donc impératif que SONATRACH mette en place des mesures efficaces pour améliorer la communication organisationnelle, assouplir sa structure hiérarchique et renforcer ses normes de sécurité. Cela nécessite un engagement ferme de la part de la direction, ainsi qu'une collaboration étroite avec les employés et les représentants syndicaux pour identifier et résoudre les problèmes de manière proactive.

En définitive, en abordant ces facteurs de risque communicationnel, organisationnel et hiérarchique, SONATRACH peut prendre des mesures significatives pour réduire la pénibilité au travail et améliorer la sécurité des salariés HSE, assurant ainsi un environnement de travail plus sûr et plus sain pour tous ses employés.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

Liste Bibliographique

Ouvrages

1. .BAKKER. A, B, Djikstra ,& Demerouti,E , Work intensity , *stress,and well-being : Exploring the moderating Role of self-efficacy* .Journal of vocational behavior,2007

2. .BARNAY, Thomas et JUSOT, Florence. Travail et santé. Sciences Po, *L'influence de la santé sur les parcours professionnels* , (Les Presses de).2018

3. .BERNARD FROMAN et al, Qualité-sécurité-environnement, *Construire un système de management intégré*, Edition Afnor, Paris, 2002

4. .BLÉTRY, Olivier et MARROUN, Ibrahim. *Du symptôme à la prescription en médecine générale*.Elsevier Masson, 2014.

5. .BOUDON Raymond l'individualisme : un phénomène qui ne commence nulle part et qui est au fondement des normes Dans Revue du MAUSS 2002/1 (no 19), Éditions La Découvert

6. .BOUZON Arlette , *Risque et communication dans les organisations contemporaines* , Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle La communication du risque 2001

7. .CORRÉARD, Isabelle, ANAYA, Patrick, et BRUN, Patrick. Sécurité, *hygiène et risques professionnels*. Dunod, 2023.

8. CAUMONT Daniel ,*Les études de marché* , Les Topos Dunod 2016

9. CITEAU Jean Pierre, *Gestion des ressources humaines*, 36 Ed Armand Colin, Paris,2000

10. DANIELLE, POTOCKI MALICET. Eléments de sociologie du travail et de l'organisation. *Anthropos, Editions Economica, Paris*, 1997.

11. DE COSTER Michel, *La sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, 3éme édition de Boeck, Université Bruxelles, 1999

12. DEJOURS. Christophe *Souffrance en France* - la banalisation de l'injustice sociale-Col. Point, Seuil, 2000.

13. Dr S. LEBOUABI Dr F. HADEF Pr M. HADDAR Tableaux des maladies professionnelles en Algérie « *service universitaire de médecine du travail eph de rouiba -alger*» .

14. FENOUILLET Fabien, *La motivation*, édition Dunod, Paris, 2003,

15. FOUDRIAT, Michel. *Sociologie des organisations: la pratique du raisonnement*. Pearson Education France, 2007.

16. GUELFI, Julien Daniel. La traduction française du *DSM-5* ou Lost in translation. In : Annales

17. JEAN-PIERRE JULY, *Evaluer les risques professionnels*, Edition Afnor, Paris, 2003

18. LE BRETON David *Sociologie du risque*- Que sais-je ? Presses Universitaires de France

19. MARGOSSIAN, Nichan. *Guide pratique des risques professionnels: caractéristiques, réglementation, prévention*. Dunod, 2003.

20. Nichan Margossian, *risques professionnels*, 2émeEdition Dunod, paris, 2003

21. Sylvie Gravel, Monique Lortie, Henriette Bilodeau ,Jessica Dubé ,*L'interaction entre les problèmes de gestion des ressources humaines et de santé et de sécurité au travail*, Presses de l'Université du Québec , © 2013

22. THEBAUD-MONY,Annie, Philippe Davezies, Laurent Vogel, Serge Volkoff *Fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active* », Retraite Et société La Découverte, 2015

23. TREMBLAY (Diane-Gabrielle), *De la conciliation emploi-famille a une politique des temps*, Presse de L'université du Québec

24. BECK Ulrich Oskar Lafontaine, Joschka Fisher, Erhard *Eppler introduction à la sociologie (cosmo)politique du risque* d'ulrich ., Francfort-sur-le-Main, Suhrkamp. 1991

25. VOLKOFF, Serge. Les autres *«pénibilités» Fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active*. Retraite et société, 2015, no 3,

26. XAVIER Michel • Patrice Cavaillé et Coll *Management des risques pour un développement Durable* DUNOD Paris, 2009C

Articles

1. BERRETIMA Abdel-Halim, « stratification social et catégorisation des risques, la vie entre risque dimension et risque professionnel ».revista pos ciencias sociais sào, luis, v.5, n.9 /10.jan/dez,2008.

2. BERRETIMA Abdel-Halim, « Ergonomie: l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation ».

3. BOUZON, Arlette. « Risque et communication dans les organisations contemporaines. Communication et organisation ». Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle, 2001, no 20.

4. CŒUGNET*, Stéphanie, et al. « La pression temporelle: un phénomène complexe qu'il est urgent d'étudier « . Le travail humain 74.2 (2011): 157-181.

5. DURKHEIM, Émile. « Les règles de la méthode sociologique » . Revue Philosophique de la France et de l'Étranger, 1894, vol. 37, p. 465-498.

6. FORTINO, Sabine. « Invisibilisation de la pénibilité au travail, mixité et rapports de genre. Conducteurs et agents commerciaux dans le secteur ferroviaire». La nouvelle revue du travail, 2014, no 4.

7. GOLLAC*, Michel. « L'intensité du travail: formes et effets ». Revue économique, 2005, no 2, p. 195-216.

8. HEIDERICH, Didier. « La perception du risque dans la société de la peur ». Cahier Espaces, 2005, vol. 35

9. Institut national de l'environnement et des risques (ineris). « Les risques professionnels ».France, 1999.

10. LATIL 1, François. « La pénibilité pour les nuls: quand la prévention au travail devient un risque économique ». Santé publique, 2015, vol. 27, no 2, p. 195-198.

11. LEMOINE, Claude. « Psychologie du travail et des organisations. » Bulletin de psychologie 54.453 (2001).

12. Loi No 2010-1330 du 9 novembre 2010, articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du code du travail français

13. Médico-psychologiques, revue psychiatrique. Elsevier Masson, 2015

14. MINH, Khue Pham, NGOC, Quy Kieu, FORRER, Armelle, et al. Prevention of musculoskeletal disorders among nurses of a provincial hospital in Vietnam: Issue and health policy context. Sante Publique, 2019, vol. 31, no 5,

15. OURIDA Ait Ahmed « Cours d'hygiène, sécurité et d'environnement " .Université des Sciences et de la Technologie d'Oran MB Faculté de chimie Département de chimie physique Année universitaire 2017-2018

16. ROUTELOUS, Christelle, RUILLER, Caroline, et LUX, Gulliver. La pénibilité au travail dans les EHPAD… Et si le management «salutogénique» était une solution?. Gestion et management public, 2021, vol. 91, no 1

17. Ruge, Arnold. « Die Philosophie der Gegenwart: eine internationale Jahresübersicht ». The philosophy of the present time; an international annual review. La philosophie contemporaine; une revue annuelle internationale." (1910).

18. SAINT-AMOUR, Nathalie, LAVERDURE, Johanne, DEVAULT, Annie, et al. « La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises ». Québec, Québec, Canada: Institut national de la santé publique du Québec, 2005.

19. TREMBLAY, Diane-Gabrielle. « De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux ». PUQ, 2005

Document interne de l'entreprise

27. Document fournie par le lieu de stage *« Introduction à l'Hygiène et Sécurité Industrielle et Environnement Problématique et concepts Par Mr. L. RAHMANI institut de prévention des risque professionnel IPRP/HSE* »

28. Document fournie par le lieu de stage « *formation signalisation de sécurité étiquetage et code couleur* »

29. Document fournie par le lieu de stage « institut de prévention des risque professionnel IPRP /HSE »les risque des bruit en entreprise

Thèse et mémoires

1. DESAULNIERS, Julie. *Taux de suicide, attitudes et variations sociodémographiques dans les différentes régions du Québec*. 2002. Thèse de doctorat. Université du Québec à Trois-Rivières.
2. EYHARTS, Benoît. *Principes du management adaptés au fonctionnement d'un exercice de groupe au cabinet dentaire*. 2016. Thèse de doctorat. éditeur inconnu
3. Imane, Belmaadadia, and Meliani Mohamed. "*Physical activity and health education in Morroco: case of the Gharb area Activité physique et éducation à la santé au Maroc: cas de la région du Gharb*."
4. ST-AMOUR, Nathalie. Vers une politique de conciliation travail-famille au Québec: des enjeux complexes et en évolution. 2011.
5. Thèse doctorat : «*La pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux* » réalisé par Mick Sédric NGOULOU-KOBI, à l'Université de Picardie 2016

Ouvrage méthodologique

1. AkTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations,* édition Québec, 1987
2. AKTOUF, Omar. *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisation*. Presses de l'Université du Québec, 1992..
3. DEL BAYLE, Jean-Louis Loubet. *Initiation aux méthodes des sciences sociales*. L'harmattan, 2000.
4. GAUTHIER, Benoît. *Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données* Ed. 5. Presses de l'Université du Québec, 2009.
5. MAURICE, Angers. *initiation pratiques à la méthodologie des sciences humaines,* édition Casbah. 1997.

6. N'DA, Paul. *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines: réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*. Editions L'Harmattan, 2015.

7. Quivy Raymond et Compenhoudt Luc Van, *manuel de recherche en sciences sociales*, 3éme édition, Dunod, Paris.2006

Dictionnaire

1. Chamy.philipe,et al, *Dictionnaire encyclopédie de l'éducation et de l'information*. Édition Bertrand dreyfusse, France, 2002

2. GILLES FERREOL et al . *Dictionnaire de sociologie*. Armand colin masson , Paris

Article de journal officiel

1. CHESTNUT, Lauraine G. et ROWE, Robert D. (ed.). Managing air quality and scenic resources at national parks and wilderness areas. Westview Press

2. JOURNAL OFFICIEL de la république algérienne démocratique et populaire conventions et accords internationaux - lois et décrets arrêtés, décisions, avis, communications N° 78 31 décembre 2016

3. journal offiiciiel de la republiique algeriienne democratiique et populaiire conventions et accords internationaux - lois et decrets arretes, decisions, avis, communications et annonces Dimanche 29 juillet 2018

4. SPRADLEY, James P. Participant observation. Waveland Press, 2016.,

Site web

1. https://powell-software.com/fr/resources/blog/mauvaise-communication-au-travail/#:~:text=Perte%20de%20productivit%C3%A9%20%3A%20des%20instructions,fait%20fuir%20les%20employ%C3%A9s%20pr%C3%A9cieux.

2. http ://www.icsi-eu.org

3. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://staff.univ-

batna2.dz/sites/default/files/lemouchi_halima/files/chap1_modifie.pdf&ved=2ahUKEwiesoOgtN2FAxVPT6QEHapKC0AQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2osVQAnxQZfLa3XGVym6td

4. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://staff.univ-batna2.dz/sites/default/files/lemouchi_halima/files/chap1_modifie.pdf&ved=2ahUKEwiesoOgtN2FAxVPT6QEHapKC0AQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2osVQAnxQZfLa3XGVym6t
5. http:// www. Futura-science. Com/ Fr. / définition http://
6. www. Futura-science. Com/ fr / définition
7. http://www. Guide-du-travail. Com / Lexique
8. http://www. ERUDIT. Org-santé-sécurité. Com
9. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://staff.univ-batna2.dz/sites/default/files/lemouchi_halima/files/chap1_modifie.pdf&ved=2ahUKEwiesoOgtN2FAxVPT6QEHapKC0AQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2osVQAnxQZfLa3XGVym6td
10. https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/image/pdf/2016-02/article_l4121-3-1_code_du_travail.pdf
11. https://www.sante-et-travail.fr/bernardino-ramazzini-defricheur-sante-travail
12. https://theses.hal.science/tel-03366733v1/document
13. https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/le-burn-out-menace-les-meilleurs-1253209
14. https://www.cairn.info/idees-recues-sur-le-travail--9791031805818-page-119.htm
15. http://economie.fgov.be
16. http://www.syndicat-infirmier.com/Travail-leseffets-sur-la.html
17. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/375-conciliationtravail-famille.pdf
18. https://www.msdmanuals.com/fr/professional/troubles-dermatologiques/dermatite/dermatite-atopique-ecz%C3%A9ma

19. https://www.msdmanuals.com/fr/accueil/troubles-pulmonaires-et-des-voies-a%C3%A9riennes/tumeurs-pulmonaires/cancer-du-poumon#Causes_v728138_fr

20. https://www.roche.fr/articles/cancer-carcinome-basocellulaire#:~:text=Le%20carcinome%20basocellulaire%20(ou%20%C3%A9pith%C3%A9lioma,la%20chirurgie%2C%20est%20tr%C3%A8s%20efficace

21. https://www.lipsafari.com/conseils/recrutement-11/raisons-recrutement-jeunes-diplomes-50,

22. https://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/#:~:text=Il%20est%20interdit%20%C3%A0%20l,inspecteur%20du%20travail%20territorialement%20comp%C3%A9tent.

23. https://www.leeto.co/guide-cse-avantages-salaries-et-cse/

24. https://chorum.fr/sites/default/files/RapportEtudePenibiliteBd.pdf

25. https://www.rivestschmidt.qc.ca/droit-en-ligne/une-arbitre-interprte-les-notions-de-rappels-au-travail-en-contexte-de-tltravail-en-faveur-du-syndicat

26. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.communication-sensible.com/download/La-societe-de-la-peur-et-du-risque.pdf&ved=2ahUKEwiJxN_x-ZmGAxUFRPEDHU37AyEQFnoECCEQAQ&usg=AOvVaw2ecTSwKF1r1fhhF82Nufqa

27. https://ios.developpez.com/actu/349310/Courriel-que-Steve-Jobs-s-est-envoye-a-lui-meme-un-an-avant-son-deces-il-avait-une-vision-remarquablement-poignante-de-la-vie-et-de-l-humanite

28. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2021/03/Politique-HSE-Fr-1.pdf&ved=2ahUKEwjswajL7NuFAxUPUqQEHYvkCJ8QFnoECDcQAQ&usg=AOvVaw3zWDd48y8auGIaTxAeonKo

Source externe

1. Motivation." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008

ANNEXES

Annexes

Annexes en relation avec l'enquête :

Le questionnaire :

Suite à la préparation de mon mémoire de fin d'étude qui s'intitule la pénibilité au travail
Nous assurons que les informations au quelle vous répondez seront utilisé qu'a des fin scientifique

Informations générales:

Information personnelle

1. Quel âge avait vous ? ……
2. Quel est votre genre ? ☐Homme ☐ femme
3. Quelle est votre situation matrimoniale ? ☐ célibataire ☐marié(e)
4. Avez-vous des enfants ? ☐Oui ☐non
5. Quel est votre catégorie professionnelle ? ☐Cadre ☐maitrise ☐ exécution
6. Depuis combien de temps travaillez-vous dans votre domaine a l'entreprise sonatrach ? ……..
7. Quelle est votre zone d'habitation ?

   ☐urbaine « ville et agglomération importante » ☐ Rurale « compagne et village »

8. Quelle est votre system horaire de travail ? ☐De 8 à 16h ☐ 3*8 ☐2*12
9. Et Quels sont, pour vous, les inconvénients du régime de travail actuel?

☐ Diminution de la qualité de vie ☐Stress ☐Fatigue visuelle

☐Épuisement professionnel ☐ trouble de sommeille

☐Manque de concentration ☐ prise de médicament pour dormir

☐Perte de contrôle de soi et agressivité ☐ perte de mémoire

10. Avez-vous des activités de loisir ? ☐aucune ☐sport ☐ randonné

☐ Sortie avec la famille ☐autre ……

11. êtes-vous exposé à des nuisances sonores ? ☐oui ☐non

12. -vous portez des charges lourdes au travail ? ? ☐oui ☐non

-si oui ça vous es-il arrivé de le faire seule ☐oui ☐ non

13. Avez-vous des pénibilités du a la répétition de vos ordre ou de consigne ? ☐ oui ☐ non

-Est se-que ça vous cause ? ☐stresse ☐ truble musculo-squelettiques ☐ fatigue mentale

Autre …….

14. êtes -vous déjà rappeler ou contacter en dehors des heures de travail ?

☐Jamais ☐ parfois ☐tout le temps

15. Avez-vous observé des comportements discriminatoires ou stéréotypés basés sur la région d'origine chez certains collègues ou superviseurs? ☐oui ☐ non

16. Avez-vous déjà était victime de discrimination au travail en raison de votre genre, de votre âge, ou de votre origine ? ☐oui ☐ non

17. Quelle est votre Perception de l'égalité dans la distribution des avantages et sanctions ?

☐Equitable ☐ non équitable

18. Cette discrimination vous a-t-elle causé ? ☐stresse ☐ nervosité ☐ pénibilité

19. Avait vous déjà bypassé un manager pour transmettre des informations au superviseur à l'écoute ?

☐ Oui ☐ non

20. Si oui était vous sanctionner du a votre acte ? ☐ oui ☐ non

21. Quels sont les principaux obstacles liés à l'organisation du travail que vous rencontrez souvent ?

☐Travail isolé ☐ organisation défaillante de la maintenance

☐Manque de suivi individuel « encadrement » ☐autre

…….……

22. Avez-vous déjà subis un abus de pouvoir de la part de votre chef ? ☐oui ☐ non

23. Avez-vous déjà ressentie lors de votre travail ? ? ☐Angoisse ☐nervosité ☐ exclusion social

☐Manque de motivation ☐ autre

…….

24. Avez-vous déjà était informé sur les maladies professionnelles spécifiques lié à votre domaine de travail? ☐oui ☐non

25. Avez-vous des suggestions pour améliorer la prévention des risques professionnels dans votre entreprise? ☐Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas

26. Avez-vous déjà envisager de les exposer a vos supérieur ? ☐oui ☐ non

27. Avez-vous reçu suffisamment de formation sur le risque au quelle vous êtes exposer durant votre travail ? ☐Oui suffisamment ☐ pas assez ☐ pas du tout

28. Avez-vous déjà était consulté(e) sur les mesures de sécurité au travail dans votre entreprise?

☐Oui ☐Non

29. êtes-vous informé sur les conséquences possibles des expositions prolongées à certain facteur à risque dans votre travail ? ☐ Oui ☐ non

30. Sur une échelle de 1 à 10, à quel point trouvez-vous votre travail physiquement pénible ?

……

31. Sur une échelle de 1 à 10, à quel point trouvez-vous votre travail mentalement pénible ?

…….

32. Avez-vous déjà fait une erreur qui a risqué votre santé du a la charge de travail ?

☐ oui ☐ non

33. Est-ce que L'inquiétude du au travail vous a-t-elle déjà, influencé et causer des répercutions sur votre Santé ? ☐Non ☐ oui **Santé mentale** ☐oui **Santé physique**

34. L'inquiétude du au travail a t-elle déjà influencer votre sens du jugement qui vous a poussé à faire une erreur qui a risqué votre Santé ou votre travail ? ☐oui ☐non

35. Est- ce que la charge de travail vous cause t'elle des ? ☐ difficulté de concentration

☐ Trouble de mémoire ☐stresse hyper tentions ☐isolement social

☐autre… ……

36. Avez-vous déjà ressenti des symptômes liés à la pénibilité après le travail ?

☐ Stress, ☐ nervosité ☐ trouble rythme cardiaque ☐démoralisation

☐ Autre …….

37. Avez-vous déjà été témoin d'un accident du travail dans votre environnement professionnel ?

☐ Oui ☐ non

38. Avez-vous un langage professionnel pour signaler incident ou danger ou risque ? ☐oui ☐non

39. est -il comprit par tout l'effectif et collège ? ☐ oui ☐non

☐ Est -il utilise tout le temps

☐Ou rarement et vous signaler avec langage courent

40. Allez-vous aux programmes de suivi médical régulier liés à votre travail?

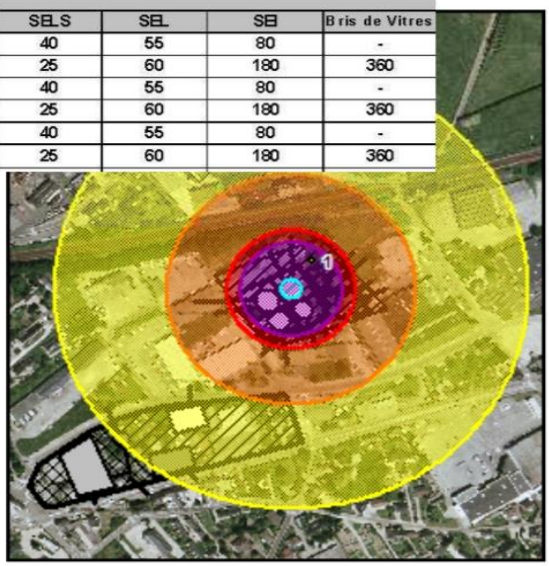
☐Régulièrement ☐que se obligatoire

41. Pensez-vous que la procédure de la reconnaissance des maladies professionnelles pare l'entreprise devrait être simplifiée ? ☐Oui ☐ Non

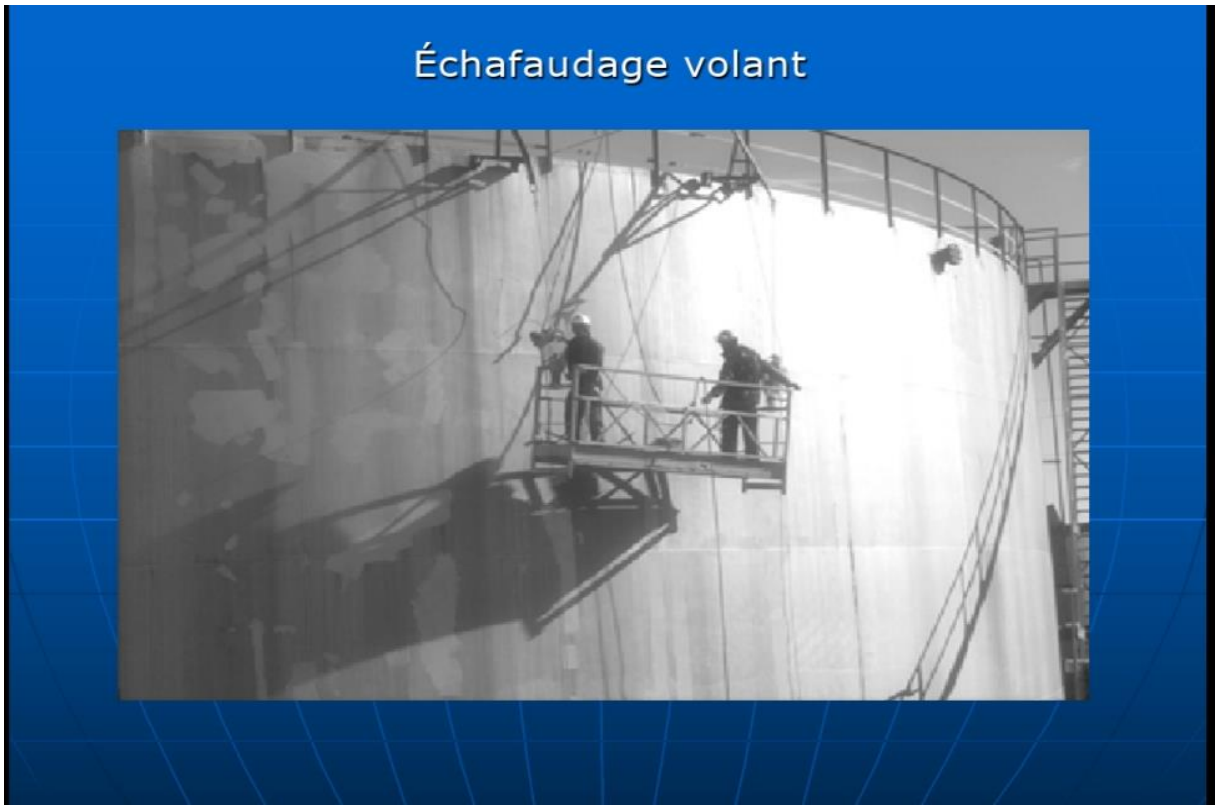
Annexe en relation avec l'entreprise :

Cartographie des effets des phénomènes dangereux

N° du PhD	Commentaire	Type d'effet	Distances d'effets			
			SELS	SEL	SEI	Bris de Vitres
1	SOO-Incendie du Bac 1	thermique	40	55	80	-
2	SOO-Eclatement du Bac 1	surpression	25	60	180	360
3	SOO-Incendie du Bac 2	thermique	40	55	80	-
4	SOO-Eclatement du Bac 2	surpression	25	60	180	360
5	SOO-Incendie du Bac 3	thermique	40	55	80	-
6	SOO-Eclatement du Bac 3	surpression	25	60	180	360



Source : SONATRACH



Source : SONATRACH

Source : SONATRACH

Source : SONATRACH

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

Remerciements.....**I**

Dédicace.....**II**

Sommaire.....**III**

Liste des abréviations.....**V**

La liste des tableaux.....**VII**

Liste des graphiques.....**VIII**

Introduction.....**1**

CHAPITRE I : LE CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE......**3**

1. Raisons du choix du thème :.....3
2. La problématique.....3
3. Les hypothèses.....7
4. Les objectifs de la recherche.....8
5. Définitions et opérationnalisations Des concepts Clés.....9

Définition Théorique de La pénibilité au travail.....10

Travail.....10

Risques professionnels.....11

Nuisance.....11

L'accident de travail.....12

La gestion des risques.....12

L'évaluation des risques.....13

Prévention des risques.....13

Hygiène.....13

Sécurité.....13

L'hygiène et sécurité.....14

Incident.....14

Communication.....15

6. Les études antérieures :.....15

Discussion l'étude antérieure.....17

Discussion l'étude antérieure.....18

Chapitre II : méthodologie et technique de recherche.....**20**

1. Les techniques utilisées :.....21
2. La pré-enquête.....22

3. L'enquête 23
4. L'observation 23
5. Le questionnaire 24
5.1. Le rôle de questionnaire 26
6. Le lieu de l'enquête 27
7. La durée de l'enquête 27
8. L'échantillon d'étude 27
8.1. Identification de notre population d'enquête interrogée par le questionnaire 28
9. Les difficultés rencontrées 31
Chapitre III : pénibilité au travail et risque professionnel 33
1. Aperçu historique sur la pénibilité au travail : 33
2. Définition du concept de pénibilité du travail 34
3. Les dimensions de la pénibilité du travail : 37
4. Les conséquences de la pénibilité sur les salariers 39
4.1. Explication du phénomène du Burn out 40
5. La pénibilité au travail en Algérie 41
6. Les déterminants de la pénibilité du travail ergonomique 44
7. La charge de travail 45
7.1. La contrainte des horaires de travail 46
7.2. Pression de travail 47
8. Les risques professionnels du métier HSE à SONATRACH : 48
8.1. Analyse des risques 48
8.2. Le travail en hauteur 50
8.3. Les risques communicationnels 51
8.4. Les risques physiques : 52
8.5. Risque de bruit 53
8.6. Risque d'incendie 54
8.7. Risque de boil over 54
9. La gestion des ressources humaines face au risque sur les salariés 56
9.1. L'aménagement du temps de travail : 56
9.2. Les perturbations de la vie sociale et familiale des salarier HSE : 57
9.3. Les conséquences sur la vie conjugale et familiale : 58
9.4. Les théories des besoins et des motivations 59

Les besoins psychologiques 60
Les besoins de sécurité 60
Les besoins d'estime : 61
Les besoins de réalisation de soi : 61
9.5. L'impact des problèmes de santé sur les trajectoires professionnelles 63
La prévention des risques : 64
10. Les maladies professionnelles 66
11. Les accidents de travail 70
11.1. L'accident lié au travail dans l'espace confiné 71
Chapitre IV: identification et historique de l'entreprise 73
1. Présentation de l'entreprise SONATRACH RTC 73
2. Description et historique du 24"/22"OB1: 74
3. Évolution 75
4. Naissance et évolution de la SONATRACH 76
5. Présentation de l'organigramme de la direction régionale de Bejaia : 81
La Direction régionale de Bejaia est ainsi organisée en : 81
Département d'exploitation liquide (EXL) : 81
Département d'exploitation GAZ (EXG) : 81
Sous-direction technique : 82
6. Les effectifs de l'entreprise : 83
7. L'hygiène sécurité et environnement a la SONATRACH 84
Les effectifs HSE 86
Organisation du département « HSE » : 88
8. Les missions des HSE a l'entreprise SONATRACH 92
Chapitre V : Présentation et analyse des données 95
1. La pénibilité organisationnelle et la charge du travail : 95
1.1. Les principaux facteurs de pénibilité organisationnels 100
2. Problèmes de communicationnels, ses pénibilités et risques 119
3. Vérification des hypothèses : 128
Conclusion **131**
Liste Bibliographique **133**
Dictionnaire **138**
Site web **138**
Source externe **140**

Annexes **142**

LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL ET RISQUE PROFESSIONNEL CHEZ LES SALARIER HSE A LA RTC SONATRACH

Résumé

Cette étude examine la pénibilité au travail et les risques professionnels chez les salariés HSE de la RTC SONATRACH. À travers un questionnaire stratifié, 52 employés, dont 7 travaillant en bureau, ont été enquêtés dans un environnement où les risques professionnels étaient nombreux. L'objectif était de décrire la pénibilité et de comprendre sa relation avec les risques professionnels. Les résultats mettent en lumière l'impact des facteurs organisationnels et communicationnels sur la pénibilité et les risques pour la santé des salariés HSE. En conclusion, cette étude offre une meilleure compréhension de la pénibilité au travail et de ses conséquences sur la santé des salariés.

Mot clé : Travail, HSE, Pénibilité, Salariés, Risque professionnel, Organisation, Communication

WORKPLACE HARDSHIP AND PROFESSIONAL RISK AMONG HSE EMPLOYEES AT RTC SONATRACH

Abstract

This study examines the arduousness at work and professional risks among HSE employees of RTC SONATRACH. Through a stratified questionnaire, 52 employees, including 7 working in an office, were surveyed in an environment where professional risks were numerous. The objective was to describe arduousness and understand its relationship with occupational risks. The results highlight the impact of organizational and communication factors on the arduousness and health risks of HSE employees. In conclusion, this study offers a better understanding of arduous work and its consequences on the health of employees.

Keywords : Work, HSE, hardship, worker, professionnel Risk, Organisation, Communication.