

République Algérienne démocratique et populaire

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université d'A-MIRA, Bejaïa

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : sociologie du travail et de l'organisation.

Thème :

**Le rôle des stratégies communicationnelles dans la protection et
la promotion de la santé au travail.**

Cas de la société turque « Özgün İnşaat »

Réalisé par :

Abderrahim ZEMMOURI.

Encadré par

Dr Abdel-halim BERRETIMA.

**Année
universitaire
2018/2019**

REMERCIEMENTS

Nous remercions Dieu pour nous avoir donné courage et détermination pour mener à terme ce travail.

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à notre enseignant-encadrant Dr *Abdelhalim* **BERRETIMA** pour sa disponibilité, ses conseils et surtout ses critiques qui nous ont précieusement servit d'avancer dans nos recherches.

On tien également à remercier notre enseignant **Dr Hacène ZERROUK** pour son soutien, ses encouragements et ses précieux enseignements tout au long de notre cursus à la faculté des sciences humaines et sociales de l'université d'A-MIRA de Béjaia.

On tient à remercier mesdames **BELKACEM.K, CHALAL.F, NEBARKI.H** pour leurs précieux enseignements et leur dévouement dans leur travail.

On tient à remercier tout particulièrement Mr **Fouad YAHIAOUI** et *Abdelhamid* **LAZARI** pour leur valeureuses orientations.

On tient à remercier Mrs **NOURAD** et **NOULOUD IDIR** pour leur accompagnement durant notre cursus universitaire.

On tient à remercier plus particulièrement Dr **NERAHI** de l'entreprise Özgün İnşaat.

Un grand remerciement à tous les salariés d'Özgün İnşaat.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

Mes parents.

Ma sœur « Zhedidja ».

Ma future femme « Meriem ».

Mes camarades de lutte.

Mes ami (e) s, sans exceptions.

Sommaire :

Introduction.....	1
-------------------	---

Première partie

Partie théorique et méthodologique :

Chapitre I : Problématisation de l'objet

Introduction.....	2
I-1- Les raisons du choix du thème.....	3
I-2- Les objectifs de la recherche.....	3
I-3- Les études antérieures.....	4
I-4- La problématique.....	10
I-5- Les hypothèses.....	17
I-6- Définitions des concepts.....	18

Chapitre II : Méthode et techniques utilisées

Introduction	23
II-1- Définition du temps et de lieu de l'enquête.....	24
II-2- Présentation de la population d'enquête.....	25
II-3- Présentation de l'échantillon d'enquête.....	26
II-4- La méthode appliquée.....	29
II-5- Les techniques de l'enquête.....	30
II-6- Le protocole de l'enquête.....	32
II-7- Les difficultés rencontrées durant l'enquête.....	33
Conclusion.....	34

Deuxième partie

Partie pratique :

Analyse et interprétation des résultats

Introduction.....35

Chapitre III : Trajectoires professionnelles et organisation de communication en entreprise.

Introduction.....36

III-1- Trajectoires professionnelles chez les salariés D' Özgün İnşaat37

III-2- Organisation de communication en entreprise38

III-3- Communication et coordination dans l'entreprise41

III-4- Compétences communicationnelles complémentaires à la spécialisation professionnelle...43

III-5- La communication informelle dans l'entreprise44

Conclusion.....46

Chapitre IV : La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels.

Introduction.....47

IV-1- La politique de prévention des risques professionnels48

IV-2- Les acteurs de la prévention des risques professionnels.....49

IV-3- La communication au centre du processus de prévention des risques professionnels
.....51

Conclusion.....52

Chapitre V : La communication et les maladies professionnelles.

Introduction.....	54
V1- Les maladies professionnelles, repères législatifs et réalité de terrain.....	55
V-2- Variété des discours sur la santé au travail.....	57
V-3- Diagnostic et prise-en-charge des maladies professionnelles, enjeux et responsabilités....	59
Conclusion.....	62

Chapitre VI : Les stratégies communicationnelles dans l'orientation et le changement des attitudes des salariés face aux risques professionnels.

Introduction.....	63
VI-1- Management stratégique et gestion des entreprises, quelles divergences pratiques ?.....	64
VI-2- Rôle et impact du management de la communication en entreprise	66
VI-3- Mécanismes d'intervention pour le changement des attitudes face aux risques....	66
VI-4- Communication et promotion de la santé au travail, de la sensibilisation à l'éducation pour la santé.....	68
Conclusion.....	71
La vérification des hypothèses.....	72
Conclusion générale.....	73

Références bibliographique

Annexes :

Guide d'entretien.

Liste des tableaux.

Liste des abréviations :

DG : Direction générale.

DHSE : Département d'hygiène, sécurité et environnement.

DRH : Département des ressources humaines.

GRH : Gestion des ressources humaines.

HSE : Hygiène, Santé et Environnement.

SST : Santé et sécurité au travail.

TIC : Technologies d'information et de communication.

Introduction générale :

Le monde du travail se voit aujourd'hui en pleines mutations engendrées principalement par les grandes transformations économiques et sociales mais aussi technologiques qu'a vu le siècle dernier donnant ainsi lieu à une large reconfiguration des législations régissant l'activité économique en général et le salariat en particulier du temps où les salariés se trouvent au centre de l'activité économique du fait de la place qu'il occupent dans le processus du fonctionnement des organisations.

Les travailleurs et le travail ne sont plus les mêmes. C'est d'abord et avant tout cette donne nouvelle que le discours sociologique tente de formaliser, non sans débats ni inflexions analytiques¹ du moment où le travail est un vecteur du changement du social par son rôle d'agent socialisant qui contribue directement dans la construction des identités et la division des rôles dans une société donnée.

Les mutations sociohistoriques des sociétés ont données lieu à l'apparition de nouveaux risques touchant les divers aspects de la vie humaine², le monde de l'entreprise a vu émerger sa part de risques nouveaux, les risques professionnels et la santé au travail occupent aujourd'hui une place centrale dans les préoccupations politiques et sociales.

La présente étude se veut comme une tentative d'explicitation des rapports existants entre l'usage des diverses formes communicationnelles dans le contexte de la protection et de la promotion de la santé au travail, ainsi, nous avons devisé le présent mémoire en deux parties, dans la première nous exposerons certains repères théoriques relatifs à notre recherche ainsi que la méthodologie que nous avons adopté, dans la deuxième partie, nous étalerons les résultats de l'analyse des données que nous avons recueillis sur le terrain d'étude, nous procéderons à la fin à la vérification de nos hypothèses que nous avons formulé préalablement.

¹ Lallement Michel. « *Le travail et ses transformations. Une lecture sociologique* », *Revue française de gestion*, vol. 190, no. 10, 2008, p. 49.

² Le Breton David. *Sociologie du risque*. Presses Universitaires de France, 2012.

Partie théorique et méthodologique

Chapitre I :

Problématisation de l'objet

Introduction :

La protection et la promotion de la santé au travail se veulent comme un processus continu impliquant l'intervention de disciplines multiples, la médecine du travail, la psychologie, la sociologie, l'ergonomie et le droit du travail s'intéressent aux divers aspects relatifs à l'état sanitaire des salariés ainsi que les risques professionnels, leur identification, les modalités de leur gestion mais aussi leur prévention, selon Georges. L : « *Les services prévention des risques professionnels ont pour mission principale la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour cela, ils s'appuient sur des moyens humains et financiers qui leur permettent d'être des acteurs majeurs de la prévention des risques professionnels* »³.

Dans la perspective de notre recherche sur le rôle de la communication dans le processus de protection et de promotion de la santé au travail, s'agit d'étudier les modalités du fonctionnement de la communication dans son aspect préventif auprès de la population des salariés Algériens de l'entreprise turque « Özgün İnşaat ». Pour entreprendre le travail, nous avons adopté la démarche qualitative par le biais de l'entretien.

Cette partie décrit les différentes étapes méthodologiques développées au cours de cette étude.

³ Lischetti Georges. « *Les métiers de la prévention des risques professionnels* », *Regards*, vol. 51, no. 1, 2017, p.160.

I.1- les raisons du choix du thème :

La question de la santé au travail ne cesse de gagner du terrain dans les recherches en sciences sociales et plus particulièrement en sociologie, l'intérêt majeur des recherches sur la santé au travail réside dans sa complexité, selon Thomas. B et al : « *La question de la santé au travail relève de problématiques plus larges qui dépassent le simple cadre de l'entreprise ou de la relation de l'individu à son milieu professionnel* »⁴ d'où la nécessité de comprendre les éléments qui constituent cette ensemble complexe duquel nous avons préféré de nous intéresser à la question de la communication du temps qu'elle constitue un élément-clé dans le fonctionnement des organisations, nous avons choisis de traiter le thème de « *La communication pour la protection et la promotion de santé au travail* » pour les raisons suivantes :

1. Le manque de recherches traitant ce thème au sein des universités Algériennes.
2. La volonté de comprendre le rôle de la communication dans le processus de protection de la santé au travail dans le contexte Algérien.

I.2- Les objectifs de la recherche :

De même que toutes recherches scientifiques, notre recherche a ses propres objectifs :

1. Nous voudrions que cette recherche soit une occasion pour faire l'état des lieux de la communication au sein des entreprises étrangères qui activent en Algérie.
2. Cette recherche est préalable et tente d'appréhender la réalité d'un terrain peu investit par les étudiants de sociologie en Algérie.

⁴ Barnay Thomas, Sauze Damien, Sultan-Taïeb Hélène, « *La santé au travail : une préoccupation multiforme pour les économistes* », *Revue française des affaires sociales*, p. 13. [en ligne] URL : <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2010-4-page-7.htm> (Consulté le 29 Novembre 2018)

3. A travers cette étude, nous essayerons de comprendre les points-de-vues des salariés Algériens de l'entreprise turque « Özgün İnşaat » concernant leur implication dans le processus de communication pour la protection de la santé.
4. La présente étude se veut comme une tentative de faire le trait d'union entre les notions de communication des organisations et celles protection et promotion de la santé dans les entreprises dans le contexte Algérien.

I.3- Les études antérieures :

I.3-1 : Trajectoires des travailleurs recevant un programme de retour au travail : étude exploratoire des discussions d'une équipe interdisciplinaire⁵.

Cette étude est réalisée par Marie-José Durand et *al.* L'objectif de cette étude visait à dégager, en s'inspirant de la perspective d'une équipe interdisciplinaire en réadaptation au travail, différents types d'évolutions de travailleurs présentant des lésions musculo-squelettiques. Aussi, cette étude visait à comprendre de manière prospective l'impact de différents facteurs sur le cheminement de travailleurs prenant part à un programme interdisciplinaire de réadaptation au travail. Cette étude consistait en une analyse secondaire de données récoltées dans une étude portant sur le processus de décision par une équipe interdisciplinaire en réadaptation au travail qui a permis de déterminer les valeurs sous-jacentes à la prise de décision, Cette étude met en lumière les processus non-linéaires de réadaptation au travail d'une personne présentant des incapacités prolongées d'origine musculo-squelettique, et ce, décrits par une équipe interdisciplinaire. Les résultats soulignent la complexité des phénomènes chez l'individu mais également dans les interactions de celui-ci avec les partenaires médicaux et sociaux.

⁵ Marie-José Durand, Raymond Baril, Patrick Loisel and Julie Gervais, « *Trajectoires des travailleurs recevant un programme de retour au travail : étude exploratoire des discussions d'une équipe interdisciplinaire* », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [Online], 10-2 | 2008, Online since 01 November 2008. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2223> ; DOI : 10.4000/pistes.2223 (Consulté le 30 novembre 2018).

Les résultats soulignent également le besoin de reconsidérer les théories utilisées lors du développement de programmes de réadaptation pour améliorer l'efficacité des interventions. De plus, ils indiquent que l'incapacité au travail et la réadaptation au travail sont des processus complexes qui ne peuvent pas être entièrement prévisibles au début du processus. Même si d'autres études sont requises pour valider et peaufiner les trajectoires décrites dans cette étude, les résultats de cette étude peuvent être utilisés par les cliniciens pour mieux comprendre la complexité du processus, pour mieux planifier l'intervention (en particulier durant les moments charnières) et prédire quelques résultats du programme.

L'équipe interdisciplinaire de réadaptation au travail se compose des professionnels suivants : médecin, ergothérapeute, ergonomiste, psychologue, sociologue, kinésologue et coordonnateur clinique. Ces professions ont été choisies pour permettre de réaliser une intervention qui nécessite le développement des capacités physiques du travailleur (kinésologue), son ajustement aux diverses dimensions des tâches de travail (ergothérapeute), la modification du poste de travail (ergonomiste), la prise en considération de la dimension psychologique du travailleur blessé (psychologue), la dimension sociale (Sociologue) et la considération de la lésion et de l'état de santé général (médecin). Pour chaque travailleur, un membre de l'équipe agit à titre de gestionnaire. Le gestionnaire joue un rôle pivot pour faciliter la communication entre le travailleur, l'équipe interdisciplinaire et les partenaires.

I.3-2 : Etude sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec⁶ :

Cette étude porte sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs, elle a été réalisée par Michelle Gervais, Paul Massicote et Danièle Champoux en 2006, par l'institut de recherche Robert-Sauve en santé et sécurité de travail à Montréal (Québec).

⁶ Gervais Michèle et al., « *Etude sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec* », l'institut de recherche Robert-Sauve en santé et sécurité de travail, 2006, Montréal Québec, pp.1.133.

L'objectif de l'étude :

Cette étude a pour objectif de connaître les milieux de travail, son intérêt et d'intervenir en matière de santé et sécurité au travail, cette étude a trois objectifs principaux, en premier lieu c'est de dégager une vue globale ou d'ensemble sur les conditions de travail et d'emplois des ouvriers, en deuxième lieu c'est de fournir des informations statistiques qui peuvent être utilisées par les planificateurs de la recherche en santé, sécurité au travail, enfin c'est d'alimenter la réflexion sur les enjeux santé, sécurité au travail.

L'échantillon :

L'étude a été réalisée à partir d'un échantillon de 11000 travailleurs.

La méthode et technique utilisées :

Cette recherche a été effectuée en suivant la méthode quantitative, elle a utilisé deux techniques de collecte de données, celle du questionnaire qui a été rempli lors d'une entrevue, et celle du questionnaire distribué aux répondants et qui a été complété par chaque salarié.

Les résultats obtenus :

Les résultats de l'analyse portent sur les contraintes physiques et organisationnelles, et plus précisément sur les trois aspects qui suivent.

La distribution des contraintes physiques ou organisationnelles et des conditions d'emplois, l'exploration d'un lien entre ces conditions de travail et quelques indicateurs de santé et de sécurité au travail, enfin quelques groupes de travailleurs, qu'ils soient autonomes, jeunes travailleurs de 15 à 24 ans, les travailleurs des petites entreprises, et les travailleurs de secteurs de la restauration, de commerce, de la santé, et des loisirs et autres services.

- Les contraintes physiques, on constate que 62% des travailleurs sont exposés de façon « soutenue » à des contraintes organisationnelles et/ ou physique. parmi eux, 20% sont exposés aux deux types de contraintes.
- Les contraintes les plus fréquentes sont, le travail répétitif 20%, la manutention de charge lourdes 11%, et les efforts sur outils de 07%.
- Par rapport aux liens entre les conditions d'emplois et santé, sécurité au travail se traduit par des conditions de travail instable ou variable.
- Les travailleurs autonomes sont de deux, trois, et même quatre fois plus soumis que les salariés aux contraintes organisationnelles au nombre de risques. Il est difficile d'expliquer la fréquence des accidents du travail déclarés par les travailleurs autonomes.
- Les travailleurs de 15 à 24 ans, la forte fréquence d'accidents est observée chez les 15-24 ans qui est plus élevée chez les jeunes travailleurs que dans d'autres tranches d'âge, les jeunes travailleurs de 15-19 ans subissent plus d'accidents que les 20-24 ans.
- Les salariés de petite entreprise, plus de la moitié (55%) regroupent les travailleurs de Québec, 40% dans les petites entreprises, 10 % ont le statut d'autonomes, 30% est celui des salariés.
- Les plus fortes fréquences d'accidents ont été enregistrées dans les entreprises moyennes et non dans les petites entreprises.
- Le taux de fréquence des accidents de travail dans les secteurs de restauration, de commerce, de la santé, des loisirs et autres services sont supérieur à la moyenne québécoise, au secteur de la santé 78%, 10% de travailleurs manuelles comme le secteur de la restauration, loisirs et hébergements, enfin 13% par rapport au reste de secteur.

I.3.3-L'approche classique de la sécurité dans l'organisation⁷ :

L'approche classique de la sécurité est sous-tendue par la définition du risque qui s'exprime le plus généralement ainsi : le risque est envisagé comme la probabilité d'occurrence d'un danger engendrant un dommage (accident, lésion, blessure, maladie), sur le plan organisationnel, la théorie de la contingence insiste sur l'hypothèse de base que les organisations, dont les structures internes répondent au mieux à la demande de l'environnement, parviendront à une meilleure adaptation et donc à une meilleure efficacité. En effet, en fonction des besoins de l'entreprise et de son environnement, il existe des modèles organisationnels adaptés à l'ensemble des situations de l'activité.

I.3.3.1- Les trois fondements de l'approche classique des risques:

-La sécurité à la source : est la première mesure que cherchent à prendre les responsables sécurité. Comme son nom l'indique, elle consiste à mettre fin au danger lui-même selon l'idée, raisonnable au demeurant, que « en supprimant le danger, on supprime le risque donc la prise de risque. » Or, la réalité du terrain montre que les cas où elle supprime effectivement le risque sont rares (ce serait, par exemple, supprimer le risque électrique en travaillant hors tension) ; le plus souvent ce qui est nommé "sécurité à la source" se traduit dans des dispositifs qui empêchent une action risquée (c'est l'exemple classique des cellules photoélectriques stoppant une machine dès qu'un élément étranger occupe le champ dangereux). Un principe et une règle implicites y sont attachés : le dispositif est fiable, les opérateurs doivent respecter son fonctionnement. Or,

- les dispositifs de sécurité, comme tout système technique, sont sujets à des dysfonctionnements (la cellule peut ne pas marcher) ;

⁷ NOULIN. M. (2000), «*Penser la prise de risque : La prise de risque est-elle un "problème" ?*», Comprendre que travailler, c'est penser : un enjeu industriel de l'intervention ergonomique (n°13), Du 22 au 26 Mai 2000– Séminaire, Université de Paris 1, Paris.[En ligne] http://www.ergonome.fr/noulin/Noulin_Paris_1_2000.pdf (Consulté le 03 Décembre 2018).

- les personnes qui travaillent sont souvent amenées à les mettre hors d'usage parce qu'ils représentent un frein dans l'atteinte de leurs objectifs de production ou ceux de leurs coéquipiers (quand, par exemple, le débouillage d'une machine en ligne impose son arrêt - considéré comme perte de temps pour l'opérateur de la machine et pour ceux des postes amont et aval de la ligne).

-La réglementation : au sens large, depuis les règles générales jusqu'à certaines procédures spécifiques -, est nécessaire et on ne saurait en contester la pertinence. Mais certains vont jusqu'à dire : « Si on respecte la réglementation, il n'y a pas de risque ». Or, c'est bien parce qu'il y a risque, qu'il y a réglementation : paradoxalement les situations les plus sûres sont celles où la réglementation n'existe pas (Il n'y a pas de règles codifiant la traversée d'une allée pédestre en forêt, en revanche, il en existe pour la traversée d'un boulevard en ville). Si précise que soit la réglementation :

- elle ne peut pas prévoir tout ce qui peut arriver pour le codifier dans des procédures ou des consignes, bien que certains continuent de penser que c'est là le seul moyen d'assurer la sécurité.

- elle n'est pas toujours respectée, soit parce que telle ou telle règle est jugée obsolète ou inutile, soit parce qu'elle entre en contradiction avec d'autres exigences de la situation. (C'est souvent le cas, par exemple, du non-port des protections individuelles que les opérateurs estiment être une gêne dans leur travail - port de gants qui supprime la sensibilité tactile, vêtements qui entravent les mouvements, port de masque qui empêche de respirer...).

-La programmation : En matière de préparation de chantier, les obligations légales ainsi que les prescriptions particulières édictées par certaines entreprises, misent sur le fait que prévoir le déroulement d'une intervention permet de la préparer en anticipant les difficultés possibles et en définissant les modes opératoires à mettre en œuvre pour les surmonter. Là encore, on ne saurait contester a priori l'intérêt d'une telle approche. Toutefois, même si la programmation concerne une intervention particulière, elle garde un caractère de "prescription" qui ne peut rendre compte de la dynamique qui s'établira réellement sur le terrain. Sous cet angle, bien que (ou parce que ?) plus précise, elle présente les mêmes limites que la réglementation.

I.5-Problématique de recherche :

Dans le monde de l'entreprise, la question de la santé au travail est devenue l'une des préoccupations majeures des managers, des syndicalistes, mais aussi des salariés vu les coûts considérables qu'engendrent les accidents du travail et les atteintes à la santé en milieu du travail pour les entreprises, les caisses d'assurances mais aux salariés eux-mêmes⁸.

La constitution de l'organisation internationale du travail établit le principe selon lequel les travailleurs doivent être protégés contre les maladies en général et les maladies professionnelles et les accidents qui résultent de leur travail. Selon cette organisation en 2002, 317 millions de personnes souffriraient de maladies liées au travail et une moyenne de 2.02 millions de travailleurs meurt chaque année à cause des accidents ou maladies liés au travail⁹.

La convention (n° 155) sur la SST de 1981¹⁰ prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité, la santé au travail et surtout l'amélioration des conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationale.

Ce protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

⁸Abord de Chatillon Emmanuel, « *Le DRH de demain face aux questions de santé et sécurité au travail* », Management & Avenir [en ligne]. 2005/2 (n° 4), p. 157-170. Disponible sur <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2005-2-page-157.htm> (Consulté le 05 Décembre 2018))

⁹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Communiqué de presse, Congrès ordinaire de l'organisation internationale du travail; [en ligne] 2002, Genève. Disponible sur : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008362/lang--fr/index.htm (Consulté le 05 Décembre 2018)

¹⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, Réunion du conseil d'administration du BIT; [en ligne] 1981, Genève. Disponible sur : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 (Consulté le 09 Décembre 2018)

La convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006¹¹ dans son article numéro 4 alinéa 2 met l'accent sur la nécessité d'implication des divers intervenants dans le milieu du travail dans le processus de la protection de la santé

L'organisation mondiale de la santé dans son plan d'action mondial pour la santé des travailleurs 2008-2017¹² traite de tous les aspects relatifs à la santé des travailleurs, y compris de la prévention primaire des risques professionnels, la protection et la promotion de la santé au travail, des conditions de travail ainsi que de la réponse que doivent apporter les systèmes de santé, Qu'en est-il du contexte algérien ?

En Algérie, la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988¹³ définit les règles et les moyens pour assurer aux travailleurs les meilleures conditions en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail. Ceci en désignant les personnes responsables et organismes employeurs chargés de l'exécution des mesures prescrites, ainsi, l'exercice de toutes activités salariées sur le territoire national. Celle-ci est soumise au contrôle régulier de l'inspection générale du travail qui s'assure selon le décret exécutif n°05-05 du 6 janvier 2005¹⁴ de l'application des diverses dispositions législatives relatives au travail dans les secteurs public, privé, mixte mais aussi auprès des investisseurs étrangers.

Mais la mise en application effective de ladite loi se voit heurtée à des obstacles divers, pour Kamel. B : *« la loi 88-07 ne tient pas compte et sérieusement des devoirs et des droits des employeurs, des employés et des intervenants directs et indirects en matière de la santé, sécurité et de la prévention »*¹⁵. Mais l'évolution de la législation du travail veut que

¹¹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, Réunion du conseil d'administration du BIT; [en ligne] 31 Mai 2006, Genève. Disponible sur :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

(Consulté le 11 Décembre 2018)

¹² ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE. Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs 2008-2017; ASSEMBLEE GENERALE ;[en ligne] 15 mai 2007, Genève. Disponible sur : https://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/fr/ (consulté le 13 Décembre 2018)

¹³ PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE. loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail; [en ligne] Journal officiel, n°4 du 27 janvier 1988. Disponible sur : https://www.joradp.dz/JO8499/1988/004/F_Pag.htm (Consulté le 17 Décembre 2018)

¹⁴ SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT. Décret exécutif n° 05-05 du 25 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 6 janvier 2005 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail; [en ligne] Journal officiel, n°4 du 09 janvier 2005. Disponible sur : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/69767/68784/F1482295287/DZA-69767.pdf> (Consulté le 19 Décembre 2019)

¹⁵ BOURENANE Kamel. *« Santé, sécurité au travail en Algérie, quel bilan et quels enjeux ? »* In : Site du quotidien d'information Le matin d'Algérie [en ligne]. (Modifié le 07/08/2013.) Disponible sur :

la notion de la médecine préventive prenne le dessus sur la médecine curative en milieux professionnels d'où l'intérêt à l'évaluation et à la prévention des risques restent liés à la santé au travail. C'est ainsi que selon Franck. H, « *le droit de la santé au travail a évolué d'un droit de l'organisation de la sécurité au travail vers un droit de l'anticipation des risques en entreprise : de ce point de vue, ce droit est d'abord aujourd'hui un droit de la prévention* »¹⁶. D'après Nicolas. C et al, « *l'évaluation devrait sous-tendre les politiques de prévention globale afin de poser un diagnostic précis de la situation et de procéder au choix des meilleurs outils conceptuels et opérationnels. Il est nécessaire qu'elle soit continue et ajustable en vue d'opter pour les méthodologies d'intervention les plus adaptées au milieu et au contexte* »¹⁷. De ce fait, la protection de la santé au travail se veut comme un processus continu impliquant un ensemble de dispositifs d'intervention encadrés par la législation du travail en vigueur.

Sur le plan fonctionnel interne aux entreprises, la protection de la santé est encadrée par une logique de compromis, selon Emmanuel. H et Jean-Noël. J, « *cette logique de compromis s'observe dans une série d'institutions qui renvoient à des traditions historiques plus ou moins longues comme le fonctionnement de la médecine du travail ou la création de multiples instances de concertation entre représentants des employeurs et représentants syndicaux* »¹⁸. Donc, la santé au travail se trouve au centre de négociations dans les entreprises entre les parties prenantes du travail dans le cadre des dispositifs de concertation arrêtés par la législation et sur lesquels l'inspection générale du travail exerce un pouvoir de contrôle direct et conditionné. L'article 08 du décret exécutif n° 05-12 du 08 Janvier 2005¹⁹ met l'accent sur la nécessité d'implication directe des représentants des travailleurs dans la conception du plan d'hygiène et de sécurité dans les chantiers du

<https://www.lematindz.net/news/12269-sante-securite-au-travail-en-algerie-quel-bilan-et-quel-procede-et-quel-enjeu.html> (Consulté le 20 Décembre 2019)

¹⁶ Héas Franck, « *Les acteurs de la prévention au travail en entreprise* », *Regards* [en ligne]. 2017/1 (N° 51), p. 133. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-127.htm> (consulté le 26 Décembre 2019).

¹⁷ Combalbert Nicolas, Favard Anne-Marie, Bardouil-Lemaire Nathalie, « *Évolution de l'offre de service en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux au travail* », *Santé Publique* [en ligne]. 2008/hs (Vol. 20), p. 129-136. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2008-hs-page-129.htm> (Consulté le 30 Décembre 2019)

¹⁸ Henry Emmanuel, Jouzel Jean-Noël, « *Les politiques de santé au travail au prisme de la sociologie de l'action publique* », *Santé Publique*, 2008[en ligne].hs (Vol. 20), p. 181-189. DOI : 10.3917/spub.080.0181. URL : <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2008-hs-page-181.htm> (Consulté le 11 Janvier 2019)

¹⁹ SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT. Décret exécutif n° 05-12 du 27 Dhou El Kaada 1425 correspondant 8 janvier 2005 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables

bâtiment, des travaux publics et hydrauliques, pourtant, même si des espaces institutionnalisés de négociation autour de la santé et de la sécurité au travail continuent à fonctionner. Dès lors, on observe de plus en plus la multiplication de dénonciations des conditions sanitaires du travail auprès des travailleurs²⁰ surtout, chez la catégorie ouvrière moins instruite qui se voit plus contestataire en matière de conditions de travail et de prise-en-charge socio-médicale²¹. A cet état de fait, Paul. B estime que : « *Les 10 à 15 dernières années sont marquées par un paradoxe majeur : la question des risques professionnels semble occuper une place nouvelle dans l'opinion publique, dans les préoccupations politiques et les initiatives institutionnelles, sans que cela ne se traduise par l'amélioration de la santé de la population au travail ou en demande de travail* »²² ce qui est lié à l'inéquité de l'accès à la protection de la santé au travail due aux inégalités hiérarchiques et statutaires dans les entreprises. A ce sujet Abdel-halim. B soutient que : « *La réalité existentielle qui est propre des victimes d'un accident du travail est différente selon la catégorie professionnelle, la dangerosité et la spécificité de chaque secteur d'activité où la sécurité devient primordiale pour éviter les multiples risques professionnels. De plus, au vu de la différence des statuts, des catégories professionnelles et des secteurs d'activité, la "récompense" patronale ne pourra pas s'appliquer équitablement aux travailleurs intérimaires, sous-qualifiés, sans-papiers (invisibles) et victimes de la précarisation en raison de la flexibilité et de la subordination qui est la leur* »²³ d'où la nécessité de comprendre les enjeux qui entourent la mise-en-application des politiques de prévention des risques professionnels en entreprise mais aussi de cerner les obstacles fonctionnels quant à la protection de la santé au travail tout en tenant compte

aux secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique; [en ligne] Journal officiel, n°4 du 09 janvier 2005. Disponible sur : <http://www.mtp.gov.dz/GUIDE%20JURIDIQUE/textes-de-portee-generale/16-Decret-executif-n04du09-01-2005.pdf> (Consulté le 13 Janvier 2019)

²⁰Jouzel Jean-Noël, « *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention. La France au regard des pays voisins, C. Omnès, L. Pitti (Eds.)* », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 53 - n° 1 | Janvier-Mars 2011, mis en ligne le 15 novembre 2018, consulté le 13 Janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/7290>

²¹Lallement Michel, Catherine Marry, Marc Loriol, Pascale Molinier, Michel Gollac, Pascal Marichalar et Emmanuel Martin, « *Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ?* », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 53 - n° 1 | Janvier-Mars 2011, mis en ligne le 15 novembre 2018, consulté le 13 Janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/5998> ; DOI : 10.4000/sdt.5998

²²Paul Bouffartigue, « *Santé au travail : regards sociologiques* », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 4 | 2014, mis en ligne le 04 mai 2014, consulté le 14 Janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1403> ; DOI : 10.4000/nrt.1403

²³Berretima Abdel-halim, *Stratification sociale et catégorisation des risques: la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel/ Revista pos ciencias socialis sao*, [en ligne] *luis*, v5, n.9/10.Jan/dez,2008, p.77 URL :

<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/772/486>, (Consulté le 19 Janvier 2019).

de la dimension sociale du risque, pour Marc. M : « *Le risque est devenu une préoccupation pour la sociologie* »²⁴ du moment où il est devenu une partie intégrante de la vie en société contemporaine²⁵.

La communication et le processus de la protection de la santé au travail.

La communication dans le domaine de la santé se définit comme l'usage de stratégies de communications interpersonnelles, organisationnelles et managériales visant à informer et à influencer les décisions individuelles et collectives propices à l'amélioration de la santé. Elle s'exerce dans des contextes multiples : relation patient-prestataire de services ; recherche d'informations sur la santé par un individu ou un groupe ; adhésion d'un individu ou d'un groupe à un traitement ou à des recommandations spécifiques ; élaboration de campagnes de sensibilisation face aux risques pour la santé associés à des pratiques ou à des comportements spécifiques durant l'exercice du travail²⁶.

En entreprise, la communication est un mécanisme fondamental intervenant dans le processus de la socialisation organisationnelle des travailleurs qui se présente comme le processus par lequel une personne apprend les valeurs, normes et comportements requis pour lui permettre de participer comme membre de l'organisation²⁷. D'après N.DELOBBE et C.VANDENBERGHE, « *la socialisation organisationnelle est un processus par lequel une communauté crée et diffuse un système de significations et d'interprétations socialement partagées et permet à chacun de se construire une identité situationnelle* »²⁸.

²⁴Mormont Marc, « *Le sociologue dans l'action collective face au risque* », *Développement durable et territoires* [En ligne], Varia (2004-2010), mis en ligne le 22 juillet 2014, consulté le 15 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/developpementdurable/8235> ; DOI : 10.4000/developpementdurable.8235 Consulté le 20 Janvier 2019.

²⁵Kessler Denis, « *Ulrich Beck et la société du risque* », *Commentaire*, 2002/4 (Numéro 100), p. 889-892. DOI : 10.3917/comm.100.0889. URL : <https://www.cairn.info/revue-commentaire-2002-4-page-889.htm> (Consulté le 20 Janvier 2019)

²⁶ Renaud Lise, Rico de Sotelo Carmen, « *Communication et santé : des paradigmes concurrents* », *Santé Publique*, [en ligne] 2007/1 (Vol. 19), p. 31-38. DOI : 10.3917/spub.071.0031. disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2007-1-page-31.htm> (Consulté le 22 Janvier 2019)

²⁷ Van Maanen, J. (1976). *Breaking in : Socialization to work*. In R. Dubin (Ed.), *Handbook of work, organization and society* (pp. 67-130). Chicago, CA : Rand McNally.

²⁸ Delobbe Nathalie, Vandenberghe Christian, « *La formation en entreprise comme dispositif de socialisation organisationnelle : enquête dans le secteur bancaire* », *Le travail humain*, 2001/1 (Vol. 64), p. 61-89. DOI : 10.3917/th.641.0061. URL : <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2001-1-page-61.htm> (Consulté le 24 Janvier 2019)

De ce fait, les travailleurs se trouvent au centre du processus de création et de diffusion de contenus informationnels relatifs à leur environnement de travail et ce, via les échanges et la communication interpersonnelle²⁹. D'après Laila. M et Abderrahim. B : « *le choix des moyens de la communication dépend des objectifs de l'entreprise, les cibles et le budget disponible. L'intérêt du moyen de communication réside dans sa capacité à atteindre son objectif. C'est un moyen de faire d'un plan de communication un plan d'action* »³⁰.

Dans le cas de notre enquête sur les chantiers du dédoublement de la RN 09 aux gorges de Kherrata, nous ont révélés que l'exercice du travail est soumis au contrôle continu du département d'hygiène, sécurité et environnement avec l'exécution de la politique de prévention des risques professionnels en collaboration directe avec le service médical de l'entreprise. Cette mission se réalise principalement d'après l'usage de formes diverses de la communication à l'intention des salariés qui sont exposés aux risques professionnels mais aussi en direction des instances étatiques chargées du contrôle de l'exercice du travail et de la protection et de la promotion de la santé des salariés. La diversité des réseaux de communication, la complexité des tâches exécutées par les travailleurs et les grands risques que présente la zone d'activité de l'entreprise turque Özgün İnşaat dans la région de kherrata ont motivés le service HSE à mettre en place des stratégies communicationnelles visant l'implication effective des salariés dans le processus de la prévention des risques professionnels et de la protection de leur santé en milieu du travail³¹.

A ce sujet, nous nous interrogerons sur les principales formes communicationnelles qui interviennent dans le processus de la protection de la santé au travail et sur le rôle de la réalité existentielle des salariés dans la conception de l'organigramme de communication dans cette entreprise en posant les questions suivantes : quelle est la forme communicationnelle privilégiée durant le processus d'intervention pour la protection de la santé au travail des salariés de l'entreprise Özgün İnşaat ? Quel est l'impact des stratégies

²⁹Lipiansky Edmond-Marc. « *L'identité dans la communication* ». In: *Communication et langages*, n°97, 3ème trimestre 1993. p.35.

³⁰ Mahboub Laila, Belhocine Abderrahim, « *La démarche stratégique de la communication interne en entreprise, outil de management moderne* », *Revue des sciences économiques, gestion et sciences commerciales*, Université de M'sila, 2017/18 p.101-114. [En ligne] URL : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/40376> (consulté le 24 Janvier 2019)

³¹D'après le constat de notre enquête.

communicationnelles sur les attitudes de ces salariés face aux risques et aux atteintes professionnelles ? Quels sont les facteurs déterminant les instructions communicationnelles sur les conditions médicales et préventives dans la communication pour la protection de la santé ?

Les hypothèses :

Partant des données recueillies durant la phase d'exploration des études antérieures, et vu les objectifs de notre enquête, la démarche qualitative nous apparaît la plus adaptée, Selon Sophie. A et al cette « *démarche n'est plus hypothético-déductive mais inductive ; elle n'analyse pas les corrélations statistiques, mais les mécanismes sous-jacents aux comportements et l'interprétation que les acteurs font de leurs propres comportements ; elle ne recherche pas la représentativité mais la diversité des mécanismes* »³².

Première hypothèse

-Les compétences communicationnelles sont acquises par l'expérience professionnelle des salariés d'Özgün İnşaat.

Deuxième hypothèse :

-L'usage de la communication orale interpersonnelle directe est une stratégie privilégiée dans l'intervention pour la protection de la santé au travail chez les salariés de l'entreprise d'Özgün İnşaat.

Troisième hypothèse :

-La communication pour la santé réduit les risques professionnels chez les salariés d'Özgün İnşaat par le changement de comportements et d'attitudes dans l'exercice de leurs activités.

³²Alami Sophie, Desjeux Dominique, Garabau-Moussaoui Isabelle, « *Introduction* », dans : Sophie Alami éd., *Les méthodes qualitatives*. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « *Que sais-je ?* », 2009, p. 8. URL : <https://www.cairn.info/les-methodes-qualitatives--9782130535270-page-3.htm>(Consulté le 27 Janvier 2019)

I.7- Définition des concepts :

Le thème de la santé au travail se voit entouré par une multitude de concepts qui ont trait avec la protection et la promotion de la santé des salariés en milieu du travail, la diversité des modalités d'interventions en faveur de la santé au travail sous-tend l'usage d'un large corpus conceptuel centré principalement sur les deux notions de risques et de prévention, En sociologie, les idées et les images de la société donnent au concept une portée et des contenus très différents, et cependant elles forment un véritable système à l'intérieur duquel les significations et les sens particuliers sont éclairés et reliés, acquièrent continuité et cohérence³³ d'où la nécessité de procéder à une définition stricte des concepts contenus dans chaque recherche sociologique dans le but d'éviter l'ambiguïté et la confusion³⁴.

I.7.1- La santé au travail :

Selon l'OMS la santé au travail renvoie à tout ce qui a trait avec les divers aspects de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, l'accent étant mis en particulier sur la prévention primaire des risques. Les déterminants de la santé des travailleurs sont multiples, et comprennent les facteurs de risque sur le lieu de travail qui peuvent être la cause de cancers, d'accidents, d'affections de l'appareil locomoteur, de maladies respiratoires, d'une perte de l'audition, de maladies de l'appareil circulatoire, de troubles liés au stress et de maladies transmissibles et autres³⁵.

Selon Irène. C et Gérard. V : « *la santé au travail est une notion multidimensionnelle, qui résulte et se nourrit de l'interaction entre les différentes sphères interdépendantes qui*

³³ Giovanni Busino, « *De la sociologie à la science sociale ?* », *Revue européenne des sciences sociales* [En ligne], XLI-127 | 2003, mis en ligne le 30 novembre 2009. URL : <http://journals.openedition.org/ress/518> ; DOI : 10.4000/ress.518 (consulté le 27 Janvier 2019)

³⁴ Brochier Christophe, *Comprendre et pratiquer la sociologie*, Paris, Armand Colin, 2015, 253 p.

³⁵ PORTAIL ELECTRONIQUE, *Organisation mondiale de la santé*, [En ligne], Genève, 2019 ; URL : https://www.who.int/topics/occupational_health/fr/, (Consulté le 27 Janvier 2019)

la composent : santé physique, mentale et sociale ...La santé se construit en interaction avec le milieu de vie, à l'aide des ressources et malgré les contraintes, et constitue en même temps un moyen d'atteindre des objectifs : elle est un potentiel pour l'action. »³⁶, ce qui donne à la santé en milieu professionnel ses propres spécificités du temps où les intervenants en milieu du travail ont des caractéristiques déterminantes de leur pratiques et attitudes dans un contexte où les pratiques se voient régies par des normes et valeurs données.

I.7.2- Le risque professionnel :

La notion de risque a aujourd'hui fait fortune. Remontant au XIV^e siècle, le mot est à présent utilisé pour désigner des phénomènes aussi disparates que les OGM³⁷, la vache folle, la radioactivité autour de La Hague, le sida ou les accidents de la route. Le risque, devenu social, technologique, écologique, sanitaire, a son vocabulaire : majeur ou diffus, choisi ou subi, maîtrisé ou « managé » ; et ses professionnels : ingénieurs, mais aussi économistes, psychologues et sociologues. Pour certains d'entre eux, là réside l'originalité des sociétés contemporaines, qui seraient des « sociétés du risque »³⁸.

³⁶ Cottin Irène and Gérard Valléry, « Développement de la santé au travail : complémentarité de l'analyse de l'activité et des représentations du risque », *Activités* [Online], 15-2 | 2018, Online since 15 October 2018, connection on 27 January 2019. URL : <http://journals.openedition.org/activites/3498> ; DOI : 10.4000/activites.3498

³⁷ Organismes génétiquement modifiés.

³⁸ Patrick PERETTI-WATEL, *Sociologie du risque*, Ed Armand Colin, Collection : U : Sociologie, Paris, 2003, p 01.

I.7.3-La prévention des risques professionnels :

Selon le dictionnaire *Larousse*, la prévention est l'ensemble des dispositions prises pour prévenir un danger, un risque, un mal ; organisation chargée de mettre en place ces dispositions³⁹.

L'INRS⁴⁰ définit la prévention des risques professionnels étant un ensemble de dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions et tendre au bien-être au travail. Il s'agit d'une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail.

En sociologie, la prévention des risques professionnels consiste à opérer des interventions préalables auprès d'une ou plusieurs équipes de travail dans le but d'anticiper les risques et atteintes professionnels et les diminuer, selon Véronique. P et Jacques. V : « *les interventions préventives concerneront préférentiellement la prévention primaire (assimilable au diagnostic sociologique classique « à froid ») ou secondaire (analyse d'une situation dégradée) qui permettent d'éviter la survenue du risque ou de réduire celui-ci lorsqu'il existe* »⁴¹.

I.7.5-Accident du travail :

Selon Nichan. M, un accident de travail : « *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'entreprises* »⁴²

³⁹ PORTAIL ELECTRONIQUE, *Encyclopédie Larousse*, [En ligne], Paris, 2013 ; URL : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pr%C3%A9vention/63869>, (Consulté le 27 Janvier 2019)

⁴⁰ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (France).

⁴¹ Pauly Véronique, et Jacques Viers. « *L'apport de la sociologie à la prise en compte des risques psychosociaux dans l'entreprise* », *Sociologies pratiques*, vol. 16, no. 1, 2008, p. 32.

⁴² Nichan Margossian, *risques professionnels*, 2^{ème} Edition, Dunod, paris, 2003, p1.

I.7.6-La communication organisationnelle :

Les « activités communicationnelles » occupent dans le modèle productif actuel une place centrale et constituent une source directe d'efficacité productive, qui concerne tous les types d'organisations. Elles intègrent le traitement et la transmission d'informations, la production et la mobilisation de connaissances, la production d'un cadrage symbolique⁴³, dans un sens pratiques, la communication organisationnelle renvoie aux divers cycles de production/diffusion de l'information au sein d'une organisation, selon Cleusa. M et Andrade. S : « *La communication organisationnelle englobe toutes les formes de communication utilisées par l'organisation afin de se mettre en rapport et d'interagir avec ses membres et ses publics* »⁴⁴.

I.7.7-La stratégie communicationnelle :

Du grec *stratos*, armée et *agein*, conduite, le mot « Stratégie » renvoi à l'art de coordonner l'action de forces militaires, politiques, économiques et morales impliquées dans la conduite d'une guerre ou la préparation de la défense d'une nation ou d'une coalition⁴⁵, La notion de stratégie en entreprise s'étend sur l'ensemble des décisions et des actions relatives au choix des moyens et à l'articulation des ressources en vue d'atteindre un objectif⁴⁶, Chandler. A : « *la stratégie consiste à déterminer les objectifs et les buts fondamentaux à long terme d'une organisation, puis à choisir les modes d'action et d'allocation des ressources qui lui permettront d'atteindre ces buts, ces objectifs* »⁴⁷, la stratégie de communication en entreprise renvoie au type de la communication que la direction conçoit dans le but de fixer l'entreprise sur les voies de son développement futur⁴⁸.

⁴³ Bouillon Jean-Luc , Bourdin Sylvie and Loneux Catherine , « *De la communication organisationnelle aux approches communicationnelles* » des organisations : glissement paradigmatique et migrations conceptuelles », *Communication et organisation*, 31 | 2007, p.19.

⁴⁴ Scroferneker Andrade, Cleusa Maria. « *Qu'est-ce que la « Communication organisationnelle » dans un pays de contact ?* », *Sociétés*, vol. no 83, no. 1, 2004, pp. 79-88.

⁴⁵ PORTAIL ELECTRONIQUE, *Encyclopédie Larousse*, [En ligne], Paris, 2011 ; URL : <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/strat%C3%A9gie/94034>, (Consulté le 28 Janvier 2019).

⁴⁶ Thiétart R.A., *La stratégie d'entreprise*, 1 Éd. Perta, Mac Graw Hill, 1984, p 1.

⁴⁷ CHANDLER A., « *strategy and structure* » : chapter in the history of the American Industrial Enterprise, SL, Beard Books, 1962, p. 480

⁴⁸ Pélage Milie Théodora. « *La communication au service du management stratégique* ». In: *Quaderni*, n°54, Printemps 2004.

I.7.8-La communication médicale professionnelle :

La communication professionnelle est une forme particulière de communication interpersonnelle. Dans le domaine médical, elle se définit comme un échange, verbal ou par tout autre moyen, entre un médecin, le patient, les proches de celui-ci, un autre professionnel de la santé ou avec un public. La communication professionnelle en médecine comporte essentiellement les deux fonctions d'échange d'informations et de développement d'une relation⁴⁹.

I.7.9- La promotion de la santé au travail :

Le Réseau européen de promotion de la santé au travail définit, en 2001, la promotion de la santé au travail comme «... *les efforts combinés des employeurs, des travailleurs et de la société pour améliorer la santé et le bien-être des personnes au travail. Ceci peut être obtenu par une combinaison de l'amélioration de l'organisation et de l'environnement de travail, la promotion de la participation active, et de l'encouragement du développement personnel* »⁵⁰, Les premières stratégies utilisées en promotion de la santé au travail ont été les démarches éducatives. Elles ont consisté d'abord en de simples campagnes d'information sur les risques professionnels, les attitudes devant ces risques et les comportements permettant de les éviter puis ont suivi des démarches de formation à des gestes ou attitudes particuliers (formations « gestes et postures », formations à la manutention des malades...) ou encore des démarches de promotion d'une culture de sécurité⁵¹.

⁴⁹ Richard Claude, Lussier Marie-Thérèse, Galarneau Sophie et Jamouille Olivier, « *Compétence en communication professionnelle en santé* », *Revue canadienne de la pédagogie médicale* [En ligne], 2010; 11 (4): 255–272, URL : <https://www.pedagogie-medecale.org/articles/pmed/pdf/2010/05/pmed10006.pdf> (Consulté le 28 Janvier 2019).

⁵⁰ European Network for Workplace Health Promotion. The Lisbon statement on workplace health in SMEs. Essen: BKK Bundesverband; 2001.

⁵¹ Muller Michel, Mairiaux Philippe. « *Promotion de la santé en milieu du travail, Modèles et pratiques* », *Santé publique*, 2008, p. 166.

Chapitre II :

Méthode et techniques de Recherche

Introduction :

Pour répondre à l'exploration de nos données empiriques, de la compréhension et de la description du point de vue des salariés Algériens de l'entreprise turque Özgün İnşaat, concernant leur implication dans le processus de communication en entreprise, en particulier dans la communication pour la protection et la promotion de la santé au travail, nous avons procédé par le traitement des entretiens recueillis en procédant par l'analyse thématique. Cependant, nous revenons à la démarche utilisée par plusieurs chercheurs et sociologues qui activent dans le champ de la santé au travail, en général et celui de la prévention des risques professionnels.

Dans ce chapitre, nous exposerons la méthodologie adoptée durant la réalisation de cette recherche, le type d'investigation ainsi que le milieu visé et les techniques de collecte de données empiriques.

Chapitre II : Méthode et techniques utilisées

Dans ce chapitre, nous allons étaler la méthode et la technique de recherche entreprises pour l'exploration de notre terrain d'enquête et la réalisation de nos entretiens avec les salariés algériens de l'entreprise turque Özgün İnşaat dans la région de Kherrata.

II.1- Définition du temps et de lieu de l'enquête :

II.1.1- Le temps de l'enquête :

Notre présence sur le terrain d'étude a durée 80 jours, du 03 février 2019 au 23 avril 2019, une période durant laquelle nous avons investi le vécu quotidien des salariés d'Özgün İnşaat au niveau des chantiers du dédoublement de la RN 09, des locaux administratifs et de la base-de-vie. De plus, une extension de délais de 8 jours (Du 15 au 22 Mai 2019) nous a été accordée par la direction de l'entreprise dans le but de réaliser nos entretiens de recherche.

II.1.2- Le lieu de l'enquête :

Özgün İnşaat est une entreprise turque leader de KRK Holding fondée en 1993. La société exerce ses activités dans les domaines de tunnels, des transports, des infrastructures, la construction des superstructures, l'exploitation minière et de l'énergie. Özgün İnşaat a prouvée sa fiabilité en répondant aux attentes et aux besoins des projets exécutés, avec des solutions technologiques dans le cadre de méthodes correctes et des normes internationales de qualité. Özgün İnşaat a obtenue un succès international avec sa force financière, ses ressources humaines et la grandeur des machines de son parc aussi loin que son expérience et son savoir-faire, en Turquie, la société qui travaille dans une grande partie des tunnels de métro Istanbul, a complétée divers projets pour la municipalité métropolitaine d'Istanbul, comme la "Ligne de Metro entre Levent- Taksim", "La construction du Système funiculaire Taksim - Kabatas", "La Construction de tunnel

d'eau égout Ambarlı» pour Direction ISKI des eaux d'égout. Özgün İnşaat a terminé "La construction de tunnels de l'Autoroute de la Mer Noire / Nefise Akcelik entre Persembel Bolaman" pour la Direction Générale des Autoroutes, "Construction du Métro Leger Izmir, projet de station Ucyol" pour la Municipalité Métropolitaine d'Izmir ".

En Algérie, en plus de trois projets achevés, Özgün İnşaat a actuellement six projets en cours. La société augmente sa reconnaissance avec les projets réalisés en partenariat avec les grandes sociétés contractantes internationales bien connues. "Le projet ferroviaire de Tizi Ouzou - Oued Aissi" pour ANESRIF et "Travaux d'Aménagement de RN43 » pour le DTP Bejaïa ont été achevés. "Projet ferroviaire de Thénia - Tizi Ouzou", "Le Projet ferroviaire entre El Affroun - Khemis Miliana", "Le Projet ferroviaire entre Thénia - Bordj Bou Arreridj" pour ANESRIF," l'Aménagement de Gorges de Kherrata" pour le DTP Bejaïa et «la Construction de Pénétrant Tizi Ouzou» pour ANA sont les projets en cours. En tant que membre de l'Association des Entrepreneurs Turcs ", Özgün İnşaat est certifiée ISO 9001 Système de Gestion de la Qualité, 14001 Système de Management Environnemental ISO et OHSAS 18001 Certificats de Système de Santé et de Gestion de la Sécurité au travail⁵².

II.2- Présentation de la population d'enquête :

Notre population d'enquête est constituée des (103) salariés Algériens de l'entreprise Özgün İnşaat travaillant sur le projet du dédoublement de la RN 09 au niveau des gorges de Kherrata. Cependant, il est à signaler que les membres de la population d'étude ne sont pas soumis à des critères spécifiques de sélection au préalable. Nous avons estimé que l'écart ou l'élimination de l'un des répondants est susceptible d'affecter négativement les données de l'enquête, ce qui la condamnerait de ne pas répondre à ses objectifs. Nous avons été orientés vers des participants de diverses formations scientifiques et professionnels avec une grande variété de trajectoires et de positionnements hiérarchiques en entreprise. L'important est que nous avons eu des participants qui ont lien avec notre thématique de par leurs types de professions ou leurs expériences professionnelles.

⁵² Site internet de l'entreprise : Https : www.ozgun-tr.com/presentation-de-l'entreprise.htm (Consulté le 04 Janvier 2019)

II.3- Présentation de l'échantillon d'enquête :

Le caractère exploratoire de notre étude nous a mené à choisir la procédure d'échantillonnage dite « boule de neige », selon Jean-Claude. C : « *Un sondage est dit en boule de neige lorsqu'on demande aux premières personnes interrogées d'en indiquer d'autres qui soient concernées par l'enquête : la même demande leur sera adressée et ainsi de suite. Le sondage en boule de neige a une visée exhaustive sur un territoire donné (il ne s'agit pas de constituer un échantillon) et procède le plus souvent par entretiens semi-directifs* »⁵³. En premier lieu, nous avons pris contact avec un Algérien qui travaille depuis 2014 comme assistant en ressources humaines dans l'entreprise « Özgün İnşaat ». Il nous a fourni d'abord les références du premier participant, ensuite la personne nous a, à son tour, orienté vers une autre personne et ainsi de suite, jusqu'à ce que notre échantillon soit constitué. Alors, notre enquête s'est arrêtée au moment où nous avons obtenu des informations attendues par rapport aux entretiens précédents, ce qu'on appelle « principe de saturation en méthodologie ».

II.3.1- Les caractéristiques de notre population d'enquête :

Pour garantir la fiabilité et la clarté de nos résultats, nous devons déterminer les caractéristiques de notre population d'enquête, ces caractéristiques sont exposées dans les tableaux suivants.

⁵³ Combessie Jean-Claude, « IV. Sondages, échantillons », dans : Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie*. Paris, La Découverte, « Repères », 2007, p. 49. URL : <https://www.cairn.info/la-methode-en-sociologie--9782707152411-page-45.htm>, (Consulté le 04 Février 2019).

II.3.2.1-présentation de la population d'enquête :

Tableau n°1: l'identification de notre population d'enquête :

N°de l'enquête	Le code de l'enquête	Sexe de l'enquêté	Le pseudonyme de l'enquêté	Lieu du travail	Niveau d'instruction	Poste occupé dans l'entreprise
Alg1	Alg10i	Féminin	Tilelli	Özgün İnşaat	Universitaire	Infermière
Alg2	Alg20i	Masculin	Abdelli	Özgün İnşaat	Secondaire	Intendant
Alg3	Alg30i	Masculin	Hilal	Özgün İnşaat	Moyen	Cuisinier
Alg4	Alg40i	Féminin	Fatma	Özgün İnşaat	Universitaire	Géologue
Alg5	Alg50i	Masculin	Montaser	Özgün İnşaat	Moyen	Coffreur
Alg6	Alg60i	Masculin	Nouri	Özgün İnşaat	Universitaire	Architecte
Alg7	Alg70i	Féminin	Aida	Özgün İnşaat	Secondaire	Agent bureau
Alg8	Alg80i	Masculin	Djamel	Özgün İnşaat	Secondaire	topographe
Alg9	Alg90i	Masculin	Salim	Özgün İnşaat	Secondaire	Superviseur HSE
Alg10	Alg100i	Masculin	Madjid	Özgün İnşaat	Universitaire	Architecte
Alg11	Alg110i	Féminin	Nesrine	Özgün İnşaat	Universitaire	Assistante juridique
Alg12	Alg120i	Masculin	Redha	Özgün İnşaat	Universitaire	Traducteur
Alg13	Alg130i	Masculin	Ferhat	Özgün İnşaat	Moyen	Maçon-coffreur
Alg14	Alg140i	Masculin	Mohammed	Özgün İnşaat	Universitaire	Vérificateur Senior
Alg15	Alg150i	Féminin	Sabiha	Özgün İnşaat	Universitaire	Expert comptable

Source : Notre enquête de terrain de 03 /02/19 au 23/04/19, Özgün İnşaat, région de Kherrata(W. Bejaia).

Tableau n° 2 : âge des répondants selon leur niveau d'instruction et leurs sexes :

Sexe Groupe d'âge	Primaire		Moyen		Secondaire		Universitaire		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
De 18 à 24						1			1
De 25 à 31			3		2		1	2	8
De 32 à 38							1	2	3
De 39 à 44					1		1		2
45 et plus							1		1
Total	-	-	3	0	3	1	4	4	15

Source : Notre enquête de terrain de 03 /02/19 au 23/04/19, Özgün İnşaat, région de Kherrata(W. Bejaia).

Ce tableau présente nos enquêtés par rapport à leurs niveau d'instruction, leur groupe d'âge et leur sexe. Les données présentées dans le tableau ci-dessus nous montrent que nos enquêtés sont issus de divers niveaux d'instruction et ils sont des deux sexes, le groupe des enquêtés ayant entre 25 et 31 ans est supérieur aux autres groupes avec une majorité de 8 sur 15, on constate l'égalité numérique des participants ayant un niveau d'instruction universitaire entre le groupe d'âge 25 à 31 ans et celui de 32 à 38 ans avec 3 participants pour chacun. Aucun participant n'a le niveau primaire.

Tableau n° 3 : la population d'enquête selon l'état civil :

Etat civil	Nombre de citations
Marié (e)	8
Célibataire	7
Total	15

Source : Notre enquête de terrain de 03 /02/19 au 23/04/19, Özgün İnşaat, région de Kherrata(W. Bejaia).

Le tableau ci-dessus indique la situation matrimoniale de nos enquêtés. (8) de nos enquêtés sont mariés et (7) d'entre eux sont célibataires.

Tableau n° 4 : Langue de communication au travail et niveau d'instruction.

Langue Niveau d'instruction	Amazigh (Kabyle)	Arabe	Français	Total
Primaire	-	-	-	-
Moyen	2	1	0	3
Secondaire	1	1	2	4
Universitaire	-	1	7	8
Total	3	3	9	15

Source : Notre enquête de terrain de 03 /02/19 au 23/04/19, Özgün İnşaat, région de Kherrata(W. Bejaia).

Le tableau n°4 indique les niveaux d'instruction de nos enquêtés et leur langue de communication durant l'exercice du travail dans l'entreprise. On constate que la majorité des salariés universitaires représentant (8) enquêtés sur (15), utilisent la langue française dans leur communication à des finalités professionnels dans l'entreprise. Mais trois (1) d'entre eux utilise la langue arabe. Les (7) autres sont répartis dans les différentes catégories. Seulement (3) de l'ensemble des participants communiquent en Arabe et (3) participants utilisent l'amazigh (Dialecte local), ceux-ci sont répartis sur le niveau moyen à raison de deux participants et le niveau secondaire avec un seul participant.

II.4- La méthode appliquée :

Le choix méthodologique adopté dans cette recherche est orienté par nos lectures exploratoires et nos recherches bibliographiques ainsi par des considérations préalables prises au début de travail. En premier lieu, nous avons fait le constat qu'une grande partie

des études consacrées à la santé au travail, et en particulier au sujet de la prévention des risques professionnelles est basée sur une démarche qualitative. En second lieu, nous considérons notre enquête comme une démarche exploratoire par rapport au rôle de la communication dans le processus de prévention des risques professionnels dans les entreprises de BTP activant en Algérie. Cependant, nous avons estimé que la démarche qualitative est la plus adéquate à notre enquête parce qu'« elle utilise des méthodes multiples et adopte une approche interprétative et naturaliste de son sujet d'étude. Cela signifie que les chercheurs qualitatifs étudient leurs sujets dans leur environnement naturel et tentent de leur donner un sens ou de les interpréter selon la signification que leur donnent les individus»⁵⁴.

II.5- Les techniques de l'enquête :

Les techniques de recherche en sciences sociales sont l'ensemble des moyens utilisés pour le recueil des données tout au long du processus de recherche⁵⁵. La technique de recueil d'information dans notre étude est l'entretien. Notre choix pour cette technique est orienté par le caractère exploratoire et compréhensif de notre recherche et la conformité avec les hypothèses déjà formulées. Serge. P soutient que « *Le savoir-faire sociologique comprend désormais une connaissance précise des diverses techniques d'enquête et la capacité de choisir la plus appropriée en fonction du thème de recherche envisagé* »⁵⁶.

II.5.1- L'entretien :

Après la définition des objectifs de notre recherche et la formulation des hypothèses orientées par ce que nous avons recueillis dans la phase d'exploration bibliographique, nous avons établi un guide d'entretien. Selon Russel. A.J et al, « *les questions et réponses constituent les fondements de l'entretien, qui est dès lors le plus sociable de tous les procédés d'investigation puisqu'il institue un des processus d'interaction et de*

⁵⁴ KAZANCIGIL Ali, MAKINSON David, *Les sciences sociales dans le monde*, Ed de la maison des sciences de l'homme, Paris, 2001, p 73.

⁵⁵ Michelle LESSARD-HEBERT, Gaberiel GOYETTE et Al, *La recherche qualitative : fondement et pratique*, Ed de Boek, Paris, 1997, p 18.

⁵⁶ Paugam Serge. « *Introduction – L'enquête sociologique en vingt leçons* », Serge Paugam éd., L'enquête sociologique. Presses Universitaires de France, 2012, p. 2.

*communication, entre deux individus dont l'un sollicite des informations auprès de l'autre et l'interroge à cet effet*⁵⁷, Alors, en tenant compte des données de notre pré-enquête, nous avons défini au préalable quatre thèmes présentés respectivement comme suit :

- Trajectoires professionnelles et organigramme de communication en entreprise.
- La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels.
- Communication et maladies professionnelles.
- La stratégie communicationnelle dans l'orientation et le changement des attitudes des salariés face aux risques professionnels.

Chaque thème contient des questions semi-directives.

A partir du 15 Mai 2019, nous avons commencé nos entretiens sur le terrain d'enquête. La durée moyenne des entretiens est de 50 minutes dont la plupart des personnes interrogées ont acceptés l'enregistrement à l'aide d'un dictaphone professionnel. Mais (02) sur les (15) enquêtés ont refusés d'être enregistrés à cause de la sensibilité des postes qu'ils occupent dans la hiérarchie de l'entreprise comme ils l'avaient tous les deux confirmés.

Les conditions de travail à l'entreprise « Özgün İnşaat » :

- Les salariés commencent leurs activités à 8 h et terminent à 16h30. Ils accordent une grande importance au travail, malgré cela on a enregistré au cours de notre enquête quelques retards, soit le matin ou après le déjeuner. Ceci n'a pas échappé à la direction de l'entreprise qui a interdit tous les retards dans une note affichée sur le tableau d'affichage.
- Les salariés Algériens et Turcs partagent les mêmes bureaux dont on a observé un climat convivial caractérisé par une entraide partagée dans l'exécution des tâches dans une ambiance remarquable.
- Sur les chantiers du dédoublement de la RN 09 aux gorges de Kherrata, les échanges oraux sont fréquents entre les divers salariés.
- Des arrêts de travail courts aient lieu pour le repos du personnel, durant ces courts arrêts les travailleurs s'assoient et échangent quelques mots.
- Les salariés de la cellule HSE sont les premiers à accéder aux chantiers et les derniers à les quitter.

⁵⁷ Russel Jones , Burnay Nathalie, et Servais Olivier. « Chapitre 5. *L'entretien* », Méthodes de recherche en sciences humaines. sous la direction de Jones Russel A. De Boeck Supérieur, 2000, p. 151.

En dehors de l'entreprise :

- Les salariés turcs bénéficient de l'hébergement dans la base-de-vie de l'entreprise implanté à la localité de « Merouaha » à 3 Km de la ville de Kherrata.
- Les salariés Algériens ne sont pas hébergés par l'entreprise, la majorité parmi eux résident dans les régions limitrophes des chantiers des gorges de Kherrata et ils ont des bus du transport du personnel à leur disposition, les cadres bénéficient de véhicules de service.
- La majorité des salariés tissent des liens en dehors du travail, certains parmi eux organisent des sorties avec leurs collègues turcs durant les weekends.
- Les salariés d'Özgün İnşaat participent à des actions de charité et caritatives organisées par les associations locales.

II.6- Le protocole de l'enquête :

Avant de commencer notre enquête sur le terrain, nous avons essayé d'approfondir et élargir nos connaissances et nos lectures sur l'historique de l'entreprise, ses modalités de fonctionnement et ses relations externes. A cet effet, on s'est basé sur le lien d'amitié qui nous lie avec une personne présente sur le terrain et qui a servi d'intermédiaire entre nous et la population d'enquête, celle-ci est un Algérien qui travaille pour le compte de l'entreprise «Özgün İnşaat» depuis 2016. Elle nous a permis de construire une idée globale par rapport au terrain d'enquête avant qu'elle nous présente au chef du département HSE qui nous a donné à son tour un aperçu général sur les pratiques, les comportements et le vécu quotidien des salariés de l'entreprise.

Comme il est déjà cité précédemment, notre enquête a duré 80 jours dont 8 jours qu'on a pu obtenir en prolongement durant le mois de Mai pour effectuer nos entretiens de recherche. Avant d'effectuer chaque entretien, nous nous présentons d'abord en tant qu'étudiant de fin de cycle en master de sociologie du travail et de l'organisation de la faculté des sciences humaines et sociales de l'université de d'A. MIRA de Bejaia et qui désirent mener une enquête de terrain sous le thème « *Le rôle des stratégies communicationnelles dans la protection et la promotion de la santé au travail* » au niveau de l'entreprise turque Özgün İnşaat dans la région de Kherrata. En effet, nous avons assurés à nos enquêtés que l'ensemble des données recueillies ne seront utilisées qu'à des fins

purement scientifique avec une garantie de garder l'anonymat des participants. Pour créer une conversation captivante avant le commencement de chaque entretien, on explique légèrement les thématiques qu'on a composées à propos de notre sujet et du contenu de notre entretien. Nous avons réussi à effectuer quinze entretiens avec les salariés de l'entreprise malgré la contrainte du temps.

II.7- Les difficultés rencontrées durant l'enquête :

Au cours de la réalisation de cette recherche, nous avons rencontré quelques difficultés tant dans la partie pratique que dans la partie théorique :

- Notre intervention sur le terrain a coïncidé avec le démarrage des travaux sur trois tunnels sis dans une zone à haut risque.
- L'interdiction par la direction de l'entreprise aux salariés turcs de prendre part des entrevues avec les visiteurs étrangers à l'entreprise dans le contexte du mouvement populaire du 22 février 2019.
- Le manque et l'inexistence même de ressources documentaires qui traitent de la communication dans le contexte de la protection et la promotion de la santé au niveau de la bibliothèque de l'université ainsi que dans d'autres bibliothèques nationales. Cela nous a causé un retard considérable dans la réalisation de notre étude et nous avons essayé de rattraper ce retard après le recours à la littérature anglo-saxonne relative à notre thème.
- Le mouvement de grève qui a eu lieu en mois d'octobre ainsi que les mois de février, Mars et avril de l'année universitaire 2018/2019 était à l'origine de certains changements que nous avons apportés au plan de travail à plusieurs reprises.

Conclusion :

Les conditions ayant accompagnées notre intervention sur le terrain et les difficultés rencontrées tout au long de notre enquête ont orientées la réalisation de notre recherche en général. Malgré les entraves rencontrées, nous avons su opérer des reconfigurations à notre méthode et nos techniques selon les conditions qu'exige le contexte de l'enquête. Cette démarche nous a permis de recueillir un ensemble d'informations relatives au déroulement du travail à Özgün İnşaat. Après avoir collecté le maximum des informations nécessaires, nous allons essayer d'entamer la partie pratique par l'analyse des données et leur interprétation sociologique.

Partie pratique

Introduction :

Dans la recherche scientifique, le rapprochement du terrain est primordial. C'est l'étape qui permet la vérification des hypothèses et la construction de la base de données empiriques.

Dans cette partie, le chercheur doit mener son travail en tenant compte des diverses spécificités de son terrain d'étude mais surtout en obéissant aux règles méthodologiques de la pratique sociologique qui sont le moyen garantissant la scientificité et la crédibilité du travail, dans le but de donner un sens concret à notre recherche, nous avons opté pour l'analyse thématique qui tend au dépassement de la singularité des énoncés et procède via le découpage transversal de ce que, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème et elle ignore ainsi la cohérence singulière de l'entretien et cherche une cohérence thématique inter entretiens et tend aussi au classement de l'ensemble des éléments signifiants dans une sorte de tableau à thèmes d'où sa cohérence avec la mise en œuvre des modèles explicatifs de pratiques ou de représentations⁵⁸.

⁵⁸ Alain BLANCHET, Anne GOTMAN, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Ed Nathan, Paris, 1992, pp 97-98.

Chapitre III :

**Trajectoires professionnelles et organisation de communication en
entreprise.**

Introduction :

Les trajectoires professionnels renvoient aux multiples orientations opérées dans la carrière d'un salariés ou d'un groupe professionnel, les salariés se trouvent au centre du processus de la flexibilisation du marché du travail où se voient émerger des formes de compétitivité et de cours à l'accès aux postes les mieux rémunérés, les mieux basés et les plus attractifs en matière de divers avantages, ceci, contribue à l'émergence de comportements stratégiques visant un meilleur positionnement dans le marché du travail, ce qui s'opère par l'affirmation des compétences, de la maîtrise, mais surtout de la performance qui est une des clés de l'entreprenariat moderne qui ne cesse de chercher une optimisation maximale des ressources, dans ce sens l'usage des TIC et des diverses stratégies de communication n'est plus une affaire de choix individuel, mais une exigence vitale pour les organisations et leur membres, ainsi, les trajectoires professionnels des salariés obéissent à la logique sélective du marché qui fait de la circulation de l'information l'une des bases de son fonctionnement.

III-1- Trajectoires professionnelles chez les salariés D' Özgün İnşaat :

Les trajectoires professionnelles constituent un domaine d'investigation des sciences sociales en expansion du temps qu'elles renvoient à un processus dynamique dans lequel les salariés entretiennent des rapports, construisent des identités et contribuent au façonnage de traits des organisations. Les enquêtes sur les trajectoires des membres d'une organisation se caractérisent par un souci de temporalisation, c'est-à-dire d'inscription d'une situation donnée dans un processus dynamique avec une histoire passée, une histoire en train de se vivre et des implications futures⁵⁹, Selon Gilles. F : « *La temporalité véritable, en effet, n'est pas seulement ce dans quoi tous les phénomènes se produisent, le milieu de toutes les choses et le réceptacle de toutes les occurrences ; elle est également – et plus profondément – ce par quoi tout ce qui est peut être et nous apparaître en tant que tel* »⁶⁰, dans le monde de l'entreprise, chaque salarié possède une trajectoire professionnelle unique, la variété des niveaux d'instruction, des offres de formation suivies, la qualité des réseaux professionnels déjà fréquentés et les objectifs du salarié lui-même dans son environnement contribuent à le situer sur le marché du travail et à y déterminer sa trajectoire.

A Özgün İnşaat, seulement (2) de nos enquêtés ont déclarés n'avoir eu d'expérience professionnelle avant de rejoindre l'entreprise, les (13) restants ont affirmé avoir déjà travaillé pour d'autres entreprises et institutions et que les expériences capitalisées ont jouées un rôle capital dans l'orientation de leur trajectoires vers une carrière à Özgün İnşaat du temps que cette entreprise est réputée pour sa politique de recrutement privilégiant l'expérience et la compétence qui en découle, à ce sujet, une ingénieure de l'entreprise affirme : « ... *Je crois que l'une des raisons de mon recrutement est le fait d'avoir travaillé pour le compte d'une importante firme étrangère, d'ailleurs, on a beaucoup discuté sur cette expérience durant mon entretien d'embauche...* » [Alg4, Fatma, 34 ans, Ingénieure en génie minière], De plus, il s'est avéré que les salariés expérimentés ont plus d'aptitude d'intégration en entreprise mais aussi d'adaptation aux exigences des divers postes comme le soutient un superviseur du DHSE : « ...*Les nouveaux recrues*

⁵⁹ Levené Thérèse. « *Trajectoires professionnelles* », Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck Supérieur, 2013, p.319.

⁶⁰ Ferréol Gilles, « *Structure de la temporalité et réalité sociale* », Sociétés, 2002/2 (no76), p. 5-16. DOI : 10.3917/soc.076.0005. [En ligne] URL : <https://www.cairn.info/revue-societes-2002-2-page-5.htm> (Consulté le 07 Mai 2019).

jouissant d'une expérience professionnelle importante se voient plus aptes à répondre aux exigences du travail... » [Alg9, Salim, 31 ans, Superviseur HSE]. D'autres enquêtés ont faits savoir que l'absence d'expérience professionnelle antérieures à leur recrutement à Özgün İnşaat ne leur avait pas posée de problèmes d'intégration tout en expliquant cela par l'accompagnement et l'encouragement qu'ils ont reçus de la part des collègues plus anciens, Tilleli affirme : « A part mon stage pratique au niveau du CHU de Béjaia, je n'avais jamais exercé mon métier en dehors d' Özgün İnşaat ...tout de même, le chef de l'unité de soins me félicite souvent pour le travail que j'accompli et m'apprend toujours du nouveau... » [Alg1, Tilleli, 26 ans, Infermière] ce qui affirme l'existence d'un esprit d'entraide et d'une forte solidarité entre les salariés.

III-2-Organisation de communication en entreprise :

L'entreprise Özgün İnşaat est la plus grande entreprise du groupe KRK-Holding, au niveau de sa direction dans la région de Kherrata, elle dispose d'un département de communication composé de (7) salariés à temps plein répartis sur les fonctions suivantes : (1) chef du département, (1) chef du département-adjoint, (1) consultant en communication, (1) traducteur et (3) assistants à la communication dont la mission principale consiste à exécuter les plans communicationnels internes et externes de l'entreprise suivant des stratégies préconçues par la direction et veiller à garantir une fluidité de la circulation de l'information au temps où elle garantie l'efficacité dans la réalisation du travail mais aussi l'optimisation des ressources qui y sont mobilisées, la lenteur ou l'ambigüité des informations relatives aux travail peuvent engendrer des répercussions néfastes sur le temps de réalisation du travail et sur ses coûts comme l'affirme Djamel : « *Le service des conception en génie civile ne tolère aucun retard dans l'envoi des levées topographiques depuis le terrain puisque ceci pourrait causer l'arrêt temporaire du travail ou le report d'une ou plusieurs opérations* » [Alg8, Djamel, 28 ans, Technicien topographe], Ainsi, la communication en entreprise s'avère déterminante dans durant l'exercice du travail puisque l'information précise sur la situation du terrain est un élément-clé pour toutes actions et prises de décisions dans l'entreprise

Sur le plan externe, la stratégie globale de la communication d'Özgün İnşaat tient compte d'un ensemble de facteurs exogènes à l'entreprise mais qui peuvent avoir des

répercussions sur sa réputation et sur l'ensemble des modalités de concrétisation de ses objectifs comme l'explique un traducteur de l'entreprise : « ...*La religion et la culture des salariés de l'entreprise mais aussi des habitants de la région de son activité influencent indirectement la nature des contenus communicationnelles internes et externes d' Özgün İnşaat ...* » [Alg12, Redha, 29ans, Traducteur], Ce qui démontre que la direction de l'entreprise donne un intérêt majeur pour les spécificités qui forment l'environnement de l'entreprise et tend à s'imposer comme acteur dans la vie locale de toute la région ce qui s'affirme par le nombre important de subventions que l'entreprise met à la disposition des associations locales, de plus, Özgün İnşaat a pris-en-charge la construction d'un monument commémoratif des massacres du 8 Mai 1945 au niveau des gorges de Kherrata, un fait qui avait eu un écho favorable chez les habitants de la région.

D'autres salariés ont fait savoir que la stratégie communicationnelle interne d'Özgün İnşaat ne laisse aucune marge à l'apparition de discours ségrégationniste ou discriminatoire en favorisant la cohésion et la convivialité qui font partie de la culture de l'entreprise comme l'affirme un cuisinier à la base-de-vie: « ...à Özgün İnşaat j'ai appris à être plus poli avec mes collègues, le directeur de projet nous salue chaleureusement à chaque rencontre, il nous questionne même sur l'état de nos familles, de nos parents et c'est vraiment inspirant »[Alg3, Hilal, 25 ans, Cuisinier]. Ceci confirme le rôle qu'occupe la direction de l'entreprise dans l'orientation des pratiques des salariés par l'usage de la communication qui s'avère comme un outil efficace dans le processus d'influences réciproques entre les salariés, mais aussi entre la direction et l'environnement externe de l'entreprise, dans cette logique, Özgün İnşaat n'épargne aucun effort dans les diverses occasions pour exprimer des vœux ou des félicitations par voie d'affichage, via sa page facebook ou par correspondances officielles comme l'explique Nesrine : « *A l'occasion de fêtes religieuses ou nationales, ou même lors des succès du club de la ville de Kherrata, Özgün İnşaat s'exprime sur ces événements... elle adresse des vœux, des félicitations...* » [Alg11, Nesrine, 27 ans, Assistante juridique].

III-3- Positionnements hiérarchiques et formes communicationnelles :

La hiérarchisation dans l'entreprise se manifeste par les divers positionnements dans son organigramme, ce dernier étant un outil informatif et organisationnel est utilisé pour la détermination des liens entre les acteurs dans tout les niveaux hiérarchiques, organisationnels et fonctionnels existants entre les différents postes, l'organigramme est avant tout un outil de communication destiné à faciliter la compréhension des rapports et liens existants au sein de l'organisation qui suscite alors un lien social qui repose plus sur la diversité des expériences que sur l'attachement durable aux collègues ou aux lieux de travail⁶¹.

Au niveau d' Özgün İnşaat, l'usage des diverses formes communicationnelles obéit à un ensemble de règles prédéfinis par la direction en tenant compte des contextes multiples inhérents à l'activité quotidienne de l'entreprise et de ses objectifs stratégiques mais aussi des positionnements hiérarchiques des salariés, ainsi, la nature des contenus communicationnelles sont influencés par un ensemble de facteurs, principalement par le type du poste occupé et les canaux communicationnels empruntés durant la réception/transmission de l'information comme le confirme Sabiha : « ...à la direction, nous avons une idée plus précise de la situation financière de l'entreprise, ça fait partie de données que nous manipulons au quotidien et que nous communiquons entre les divers départements via des modalités et des supports conçus exclusivement pour ça... » [Alg15, Sabiha, 36 ans, Adjoint chef du DFC], Donc, selon la majorité de nos enquêtés, la catégorie socioprofessionnelle des salariés détermine la nature des formes et des contenus communicationnels dans leur cadres formels relatifs à la vie de l'entreprise dans la mesure où les informations stratégiques ainsi que les détails des divers bilans de l'entreprise circulent exclusivement dans la haute sphère hiérarchique et diminuent en descendant vers les catégories subordonnées, à ce sujet, Nesrine affirme : « ... Le représentant juridique d' Özgün İnşaat ne communique jamais les détails des affaires juridiques de l'entreprise aux

61 Courpasson David. « Régulation et gouvernement des organisations. Pour une sociologie de l'action managériale. » *Sociologie Du Travail*, vol. 39, no. 1, 1997, pp. 54. [En ligne] JSTOR, URL : <https://www.jstor.org/stable/43150346>. (Consulté le 13 Mai 2019)

salariés, même leurs dossiers sur son PC sont chiffrés... » [Alg11, Nesrine, 27 ans, Assistante juridique].

Mais d'autres salariés ont fait savoir qu'ils existent d'autres facteurs qui influencent la nature des contenus communicationnels entre les salariés au détriment de leurs statuts, la présence sur le terrain et les aptitudes relationnelles permettent de détenir des informations sensibles sur le vécu de l'entreprise, à ce sujet Hilal affirme que : « *pour avoir une vision de la réalité sur les chantiers, la direction cherche des informations en détail, par exemple, pour les informations sur l'assiduité des salariés, les agents de sécurité sont souvent sollicités malgré que ce n'est pas leur mission* » [Alg3, Hilal,25 ans, Agent de sécurité]. Ainsi, il s'avère que la communication représente des enjeux stratégiques pour la direction mais aussi pour l'ensemble des salariés dans la mesure où l'information est le moteur de l'action et de ses orientations, les salariés occupant des postes supérieurs dans la hiérarchie de l'entreprise se voient dans l'obligation de se référer aux salariés de divers postes hiérarchiques pour obtenir des informations sensibles que ceux-ci négocient contre des privilèges et des facilitations relatives souvent à l'exercice du travail, ces informations sont d'ordre descriptif permettant l'obtention d'idées plus précises sur certaines situations extraordinaires à l'exemple d'altercations, de disputes ou d'actions revendicatives et contestataires, le recours à la communication stratégique informelle de but informatif se limite à certains salariés qui se voient « proches » de la direction et qui porte la qualification péjorative d' « informateurs » au sein de l'entreprise, cette étiquette ne surgit guère dans les discussions dans l'entreprise et reste d'usage dans des cercles plus restreints entre les collègues les plus rapprochés, il s'est avéré que les salariés optent pour une démarche réfléchie visant utiliser leur collègues proches de la direction comme intermédiaires pour porter leur préoccupations individuelles d'ordre conflictuel et tendent à les ignorer dans le contexte de revendications socioprofessionnelles.

III-4-Communication et coordination dans l'entreprise:

La communication apparaît toujours principalement orientée sur la gestion des activités. C'est à dire la communication au travail correspond à la circulation des informations nécessaires à la prise de décisions et à la régulation de l'action. Comme dans une longue

tradition managériale, héritée du travail industriel, le système d'information qui passe désormais par les êtres humains (et plus simplement les objets techniques), doit permettre la transmission de la bonne information au bon moment au bon opérateur⁶² dans la mesure où les acteurs se trouvent au centre d'une multitude de réseaux de communication au sein de la même organisation, le modèle d'organisation du travail dans les entreprises ne peut guère se dissocier du mode d'organisation de la communication qui sert d'outil principal de concrétisation des objectifs de l'entreprise du temps où la réalisation du travail et sa coordination ne peuvent se faire sans l'usage des divers canaux de communication au sein de l'entreprise comme nous l'avons vus précédemment.

La complexité des ouvrages réalisés par Özgün İnşaat ainsi que la diversité de leurs aspects techniques ont conduit cette entreprise à mobiliser une grande variété de spécialisations professionnelles complémentaires, la coordination entre les divers départements est une mission vitale dans la mesure où les tâches d'étude, de suivi et de réalisation du travail sont séparés, de ce fait, la communication entre les membres des divers départements s'avère comme le seul moyen garantissant l'homogénéité dans l'entreprise et elle se voit régie par des modalités pratiques strictes, les correspondances interdépartementales écrites et les réunions de travail sont les moyens par lesquels cette coordination prend forme, à ce sujet Mohamed soutient que : « ... pour avoir une idée sur les coûts d'une opération urgente sur le chantier, je formule une demande de devis estimatifs de coûts au DFC, malgré que c'est une opération parfois simple que je peux réaliser, mais ce n'est pas de mes prérogatives ... »[Alg14, Mohammed, 42 ans, Vérificateur senior], Dans cette optique, la fonction de la communication est d'adapter les divers départements de rattachement aux exigences du travail.

De plus, la coordination entre les salariés est indispensable vu de la variété des rôles, des tâches et des professions, la communication sert à initier les salariés à la spécificité de l'entreprise et à leur faire connaître ses dimensions stratégiques, organisationnelles et technologiques. Il s'agit aussi d'adapter les savoirs, savoir-faire et savoir-être de

⁶² LEPINE, V et PARENT. V. (2013), «Les compétences communicationnelles, l'impensé de la réingénierie de la formation des cadres de santé», Communication au colloque international du Resipro (n°487), le 9-10 mai 2013 – 81ème Congrès de l'ACFAS, Université de Laval, Québec.[En ligne] <http://hal.univ-grenoble-alpes.fr/hal-01152770/document> (Consulté le 15 Mai 2019)

l'entreprise aux contraintes de l'environnement⁶³, selon WALKOWIAK. E : « *Les mécanismes de coordination renvoient aux règles qui définissent la division du travail entre les unités de décision, la répartition des pouvoirs et des compétences au sein de ces unités et entre ces unités. Ils traduisent également les modalités de contrôle exercé sur les actions des membres de l'organisation et les procédures de collecte, de traitement et de communication de l'information. Qu'ils soient tacites ou codifiés, ces mécanismes de coordination incorporent les savoirs spécifiques de l'entreprise et reflètent leur capacité de réaction et d'adaptation* »⁶⁴.

III-5- Compétences communicationnelles complémentaires à la spécialisation professionnelle :

Les métiers ainsi que la manière dont les individus engagent leur identité – tant professionnelle que privée – subissent des transformations plus ou moins anxiogènes en fonction de leur mise en actes et de la communication qui les accompagne⁶⁵, les salariés, de plus de leurs spécialisations professionnelles qui leur permettent l'exercice du travail, se trouvent dans l'obligation de développer des compétences supplémentaires mais nécessaires pour le bon fonctionnement de l'ensemble des dispositifs de travail.

L'ensemble des situations de travail font appel à l'usage d'une ou de plusieurs formes de communication entre les membres de l'organisation, les finalités de ses usages varient selon la nature des tâches réalisées, mais aussi, selon les interprétations individuelles propres aux salariés, ainsi, une communication erronée conduit à l'occultation des véritables exigences de la situation de travail ce qui influence négativement son déroulement en engendrant des situations de confusion chez les salariés qui ne puissent situer justement les options possibles dans tels cas, de ce fait, la capacité à communiquer efficacement est un atout chez les salariés du temps où sa fonction a un trait directe avec le bon déroulement des situations de travail, pour Madjid : « *...Il arrive de recevoir de fausses données provenant du terrain et ça engendre des prises de décision non-*

⁶³ MEBARKI Farid. *Le rôle des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans le développement des compétences des cadres. Le cas d'EPB, Sonatrach, Cevital et Ifri de Béjaïa*. Mémoire de Magister, Sciences de gestion. Béjaïa : Université d'A-MIRA, Béjaïa, 105p.

⁶⁴ Walkowiak Emmanuelle. « *Coordination, communication et modernisation des entreprises* », *Hermès, La Revue*, vol. 44, no. 1, 2006, pp. 57-64.

⁶⁵ Lépine Valérie et Peyrelong Marie-France , « *Aux frontières de deux métiers : les compétences communicationnelles en jeu dans les bibliothèques* », *Communication et organisation*, 41 | 2012, 70.

compatibles avec les véritables exigences du travail... et ça coûte même des dépenses qu'on aurait pu épargner... » [Alg10, Madjid, 47 ans, Architecte].

La majorité de nos enquêtés ont mis l'accent sur l'intérêt majeure qu'accorde Özgün İnşaat aux compétences communicationnelles chez ses salariés, ils ont tous affirmés avoir été questionnés sur ce sujet durant leurs entretiens d'embauche ce qui révèle que l'entreprise tient compte de l'apport d'une bonne communication sur ses résultats, « *A Özgün İnşaat, la règle stipule que la communication doit être permanente et continue... s'y adapter est un défi que les salariés doivent surmonter puisque chez certains salariés bien communiquer ne revêt pas des faits simples* » [Alg4, Fatma, 34 ans, Ingénieure en génie minière] surtout du moment où la communication d'entreprise se voit investie par les NTIC qui nécessitent une maîtrise professionnelle de l'outil informatique et d'autres supports technologiques, ceci loin d'être un obstacle au déroulement de la communication, selon WALKOWIAK. E « *il semble que les communications médiatisées par les TIC ne se soient pas substituées aux autres formes de communication. Les salariés disposent désormais d'une diversité accrue des canaux de communication, leur permettant de se coordonner directement entre eux. Cela tend à changer le rôle de coordination et de supervision des supérieurs hiérarchiques* »⁶⁶.

III-6- La communication informelle dans l'entreprise :

Le cadrage du travail par les discussions entre collègues n'a pas seulement un aspect pratique, mais présente aussi une dimension symbolique en faisant vivre la culture professionnelle du groupe et en donnant un sens acceptable aux contraintes du métier dès lors qu'elles sont perçues comme faisant partie des efforts normaux pour réaliser ce qui est défini collectivement comme le vrai travail⁶⁷, les salariés de divers groupes professionnels développent des liens grâce auxquels ils diffusent leur savoirs-faires, leur expériences et contribuent ainsi à l'instauration de la cohésion et de la solidarité au travail, ceci, par les échanges informels au et en dehors du travail, pour Salim : « *... Les discussions en dehors*

⁶⁶ Walkowiak Emmanuelle. « *Coordination, communication et modernisation des entreprises* », op.cit p 62.

⁶⁷ Loriol Marc, « *Discussions informelles au sein du groupe de travail et construction du stress* », *Communication et organisation*, 36 | 2009, 20-31.

du travail nous permettent de créer des liens plus au moins forts entre salariés de divers horizons ce qui nous rapproche d'avantage... » [Alg9, Salim, 31 ans, Superviseur HSE], Nous avons pu constater que les échanges oraux entre les salariés sont omniprésents sur les chantiers et les locaux administratifs d' Özgün İnşaat, ces échanges prennent forme de discussions amicales sur une multitude de sujets : Le sport, le cinéma et l'actualité politique nationale sont les principaux sujets abordés par les salariés en plus de la discussion sur le travail et tout ce qui est relatif à la vie de l'entreprise.

De plus du rôle secondaire des discussions informelles en entreprise, il s'est avéré que celles-ci sont un moyen efficace de médiation et règlement des conflits auquel la direction fait recours du temps où il donne plus de liberté d'expression aux salariés sur les divers aspects conflictuels de l'entreprise et permet de situer la subjectivité des acteurs face à ces diverses situations, l'absence de l'exercice du pouvoir coercitif de la part de la direction dans les discussions informelles permet aux salariés de détenir plus d'autonomie et de créer des cercles plus au moins fermés au sein de l'entreprise, l'appartenance à ces cercles est déterminée principalement par la nature des contenus communicationnels qui y circulent du temps où l'information constitue un vrai enjeu dans la vie des organisations et sa détention une vraie source de pouvoir d'influence sur tout les niveaux hiérarchiques, ainsi, pour avoir une idée sur la position des salariés vis-à-vis du mouvement populaire en Algérie à titre d'exemple, le directeur se réfère à un salarié : « *Depuis le début du Hirak du 22 Février, le directeur m'appel souvent pour me demander de lui faire apprendre l'avis de majorité des salariés sur les questions politiques et conflictuelles que traverse le pays ...* » [Alg12, Redha, 29ans, Traducteur], D'autres répondant ont souligné que la discussion informelle sur le travail possède un double rôle, le premier consiste à donner la chance aux salariés de s'exprimer sur l'exercice du travail qui ne revêt pas de leur spécialisation ce qui leur permette de se socialiser avec d'autres registres linguistique professionnels ce qui renforce ainsi leur compétences et accroît leur professionnalisme et le deuxième rôle est celui de permettre aux salariés de s'impliquer davantage dans les divers volets de l'entreprises (Volet sociale et culturelle).

Conclusion :

Les trajectoires professionnelles et les compétences communicationnelles chez les salariés influencent directement la régulation de la circulation de l'information dans l'entreprise, l'expérience professionnelle et le statut hiérarchique influencent les modalités communicationnelles et leurs formes, la direction d'Özgün İnşaat tient compte de la nécessité d'optimiser les réseaux communicationnels afin de garantir une meilleure coordination entre les divers départements mais aussi entre les salariés eux-mêmes.

Il s'est avéré que de plus au rôle opérationnel de la communication, celle-ci se voit comme instrument de diffusion des valeurs et culture de l'entreprise du fait qu'elle tient compte des spécificités des salariés, ceux-ci ayant tous affirmés se sentir impliqués directement dans le processus de la communication de l'entreprise du moment où le statut hiérarchique ne présente pas d'entraves à la formulation de requêtes ascendante ou descendante dans la hiérarchie et dans la diffusion de l'information, cependant, l'usage de la communication professionnelle est codifié dans la mesure où l'entreprise impose le suivi stricte de moyens appropriés à chaque situation, à titre d'exemple, la communication d'un accident du travail se fait exclusivement via un rapport d'accident et la demande du congé par une demande écrite, ainsi, le constat est que l'usage des diverses formes communicationnelles au sein d'Özgün İnşaat ne dépend pas principalement du statut hiérarchique mais du contexte dont la situation communicationnelle ait lieu et la capacité d'adaptation aux divers contextes de la vie de l'entreprise s'est affirmé être plus grande chez les salariés les plus expérimentés.

Chapitre IV :

La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels.

Introduction :

Le processus de prévention des risques professionnels obéit à un ensemble de modalités pratiques qui garantissent son efficacité, ce processus implique l'ensemble des acteurs dans une situation de travail dans la mise-en-place et l'exécution de la politique de prévention des risques professionnels qui se veut comme garante de l'intégrité physique et morale des salariés dans l'entreprise dans une obligation appuyé par la législation en vigueur, mais aussi par les représentants syndicaux et les organisations du travail. La mission de prévention des risques en milieu du travail ne peut se faire sans le recours à l'usage des diverses formes de communication, celle-ci permette aux diverses parties prenantes du travail à s'impliquer dans la protection de la santé au travail, mais aussi, elle permettent de transmettre l'ensemble des instruction et recommandations entre les divers niveaux hiérarchiques sur les question de santé et de sécurité qui sont de la première responsabilités des employeurs qui s'engagent à protéger la santé des salariés.

IV-1 : La politique de prévention des risques professionnels :

La législation du travail en vigueur met l'accent sur la nécessité de mettre en place une politique globale de la prévention des risques professionnels qui soit nécessairement compatible avec les recommandations de la législation nationale et celle des organismes internationaux partenaires, d'après Christian. T et al : « *Les principaux acteurs concernés par l'accident du travail, sa réparation et sa prévention sont le salarié, le chef d'entreprise et la tutelle* »⁶⁸, dans cette logique, chaque entreprise est appelée à s'engager à concevoir et à mettre en place une politique relative à la prévention des risques professionnels mais aussi à l'ensemble des aspects ayant trait avec la santé et la sécurité au travail, cette politique conduit à l'opération de changements organisationnels qui visent à assurer la santé et la sécurité au travail, d'après Gilles. D-M : « *Les changements organisationnels et techniques au sein de l'entreprise sont susceptibles d'influer sur la sécurité et la santé des salariés. C'est pourquoi, la démarche de prévention des risques doit prendre en compte tous les facteurs (humains, techniques et organisationnels) susceptibles de contrarier la sécurité et la santé du personnel de l'entreprise* »⁶⁹.

Cette politique se résume dans le document unique de l'entreprise dont le rôle évolue autour de trois principaux pôles : la limitation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'optimisation de la productivité des salariés et la détermination, pour chaque poste étudié, les risques et la gravité, les causes, les implications et les méthodes préventives. La sécurité au travail repose sur un système sociotechnique, ensemble géré par des mesures de prévention des risques collectives et individuelles plus ou moins développées, destinées à protéger les travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi, la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise est le résultat de facteurs nombreux et d'arbitrages complexes entre plusieurs acteurs : les facteurs économiques, psycho-sociaux, juridiques s'entremêlent et la politique de prévention résulte de choix qui impliquent la direction, les intervenants en HSE (préventeurs, Superviseurs et médecins du travail), les salariés et leurs représentants mais aussi des acteurs extérieurs comme les caisses d'assurance, l'inspection du travail, les

Chapitre IV

La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels

⁶⁸ Trontin, Christian, et Sophie Béjean. « *La prévention des accidents du travail : risque moral et relations d'agence complexes* », *Revue française des affaires sociales*, no. 4, 2001, pp. 157-181.

⁶⁹ Dedessus-Le-Moustier Gilles. « *La prévention des risques professionnels : enjeux et perspectives* ». *Revue juridique de l'Ouest*, 2004-3. pp. 321-327.

réseaux patronaux et syndicaux, et dans une moindre mesure les clients et financiers concernés par l'image de responsabilité et de qualité qui peut être ternie par des accidents majeurs et médiatisés⁷⁰.

A Özgün İnşaat, l'élaboration de la politique de prévention des risques professionnels s'est opérée en tenant compte des grands risques que présente le terrain d'intervention de l'entreprise étant classé comme terrain à très haut risque⁷¹ mais aussi, en tenant compte des spécificités des salariés Algériens du moment où ceux-ci ne sont pas habitués à l'exercice du travail dans des zones aussi risquées qui nécessitent des modalités d'intervention de pointe et un savoir-faire pas encore atteint par les sociétés Algériennes que ça soit sur le plan d'étude que de réalisation, en d'autres termes, Madjid explique : « *La majorité des salariés Algériens sont habitués à travailler dans les situations détendues, la grande majorité des entreprises dans notre pays subissent les coûts d'une gestion superficielle qui ne tend guère vers la recherche-développement* » [Alg10, Madjid, 47 ans, Architecte]. Donc, la taille de l'entreprise, ses qualifications et son expérience jouent un rôle déterminant sur la gestion des diverses étapes de la réalisation du travail ce qui la conduit à développer un ensemble d'outils qui lui permettent une plus grande adaptabilité aux exigences du terrain, il s'est avéré que la politique de prévention des risques professionnels ne peut se dissocier des exigences du terrain mais aussi de la politique organisationnelle de l'entreprise du temps où celle-ci tend à déterminer l'ensemble des modalités pratiques relatives à tous les aspects de la vie de l'organisation, parmi ces aspects, la santé au travail reste largement liée à la stratégie globale de l'entreprise du temps qu'elle lui présente des enjeux de gestion, de protection et de promotion.

IV-2 : Les acteurs de la prévention des risques professionnels :

Au niveau de l'entreprise Özgün İnşaat, le constat est que la tâche de prévention des risques professionnels revêt des missions principales du département HSE qui est un organe dédié exclusivement aux divers aspects de la santé et de la prévention des risques en milieu professionnel, il se compose de (16) intervenants spécialisés et formés en HSE,

Chapitre IV

La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels

⁷⁰ Olivesi Stéphane. « *Communication d'entreprise : une économie du pouvoir* », Hermès, La Revue, vol. 44, no. 1, 2006, pp. 65-69.

⁷¹ D'après le constat de notre pré-enquête.

psychologie du travail et ergonomie, le dit département est devisé en deux sections spécialisés à savoir :

- Section opérationnelle (intervention sur terrain) : elle est composée de (10) membres, (6) techniciens et (4) superviseurs HSE dont la mission consiste à veiller sur l'exécution de la politique de prévention de l'entreprise via des modalités d'intervention déterminées par des règles de la pratique de prévention en milieu professionnel.
- Section administrative (Management QHSE) : Elle est composée de (6) membres qui sont exclusivement universitaires, (4) experts et (2) managers QHSE, sa mission se voit éloignée du terrain du fait qu'elle consiste à l'analyse et l'évaluation des risques et atteinte à la santé ainsi que la conception et réalisation de procédés préventifs conformes avec les normes en vigueur en matière d'HSE (Réalisation du document unique).

Les missions de ses intervenants se voient complémentaires du fait de la complexité de leur tâches, la mission de la prévention nécessite la mobilisation de connaissances scientifiques et de savoir-faire du moment où le risque est multidimensionnel, à ce sujet, Abdelli soutient que : « ...Lorsqu'il y a un accident, il n'y a pas que le DHSE qui en est concerné, mais les services médicale, juridique et social ont aussi leur part de choses à faire... » [Alg2, Abdelli, 44 ans, Maître de base-de-vie], Ceci dans le cas où l'accident a eu lieu, pour ce qui est de l'intervention préventive, le DHSE se voit plus impliqué et sa responsabilité plus grande puisque il est censé intervenir directement auprès des salariés sur le terrain contrairement aux autres départements (Département juridique, DRH, Service médicale) qui sont plus au moins loin de la réalité du travail, donc, cette intervention influence directement les comportements et conduites des salariés et elle est capable d'influencer directement le taux d'occurrence des accidents du travail.

Durant notre enquête, nous avons pu constater que les intervenants du DHSE font preuve de ponctualité et de respect du règlement intérieur de l'entreprise ainsi que de l'ensemble de règles et consignes relatives à l'activité salariée, il s'est avéré que la socialisation organisationnelle de ces intervenants diffère de celles des autres salariés, la construction de l'identité professionnelle chez les membres du DHSE implique un ensemble de repères relatifs à la culture de l'entreprise qui tend à leur donner

symboliquement l'image de « sauveteurs » tout en insistant sur la noblesse de leur profession, « ...Grace à nos multiples interventions et à notre veille continue, des enfants revoient leur parents sains et saufs le soir...peu de négligence de notre part peut causer le drame dans une famille, un quartier... » [Salim, 31 ans, Superviseur HSE], d'autres répondants ont affirmés que la majorité des salariés manifestent un sentiment de reconnaissance à l'égard des intervenants HSE de l'entreprise « *Les superviseurs HSE sont là rien que pour s'assurer qu'on soit bien protégés, bien entretenus et qu'aucun risque ne nous guète* » [Alg11, Nesrine, 27 ans, Assistante juridique] ce qui contribue au renforcement de leur engagement dans l'exercice de leur profession.

IV-3 : La communication au centre du processus de prévention des risques professionnels :

La prévention des risques professionnels obéit à un ensemble de protocoles et modalités sociotechniques d'intervention impliquant les acteurs au sein de l'entreprise, cette implication prend forme par l'usage de la communication qui sert comme outil pour diffuser les contenus informationnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, mais aussi, la communication permet de situer les points-de-vues des salariés sur les pratiques managériales liées à la santé ce qui facilite l'intervention préventive du temps où les spécificités des salariés sont préalablement exprimées et prise en compte, donc, la communication sert comme moyen de rapprochement entre la direction et le terrain, selon Karen. R et al : « *Elle procède de la conviction que la promotion du dialogue et la confrontation des points de vue sont nécessaires, contre une démarche exclusivement gestionnaire qui ferait prévaloir le seul principe d'efficacité technique des outils et procédures mis en place. Tout d'abord, le « dialogue » est vu comme un pré requis pour mener ce travail d'évaluation, au sens où les concepteurs préconisent qu'il y ait au préalable dans l'entreprise un « souhait de favoriser l'expression des différents points de vue des acteurs »*⁷² .

Chapitre IV

La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels

⁷² Rossignol Karen, Drais Éric, et Favaro Marc. « *Évaluer l'organisation de la prévention des risques professionnels. Genèse et institutionnalisation d'un outil de mesure au sein d'une branche de la Sécurité sociale* », *Terrains & travaux*, vol. 28, no. 1, 2016, pp. 161.

D'après le constat de notre enquête, la communication et la prévention des risques professionnels sont indissociables dans la mesure où l'ensemble des modalités de l'intervention préventive impliquent des aspects communicationnels, la communication orale directe entre les professionnels de la prévention et le restant des salariés est la forme privilégiée dans ces interventions parce qu'il s'est avéré que les salariés Algériens sont plus facilement abordables par les échanges interpersonnels directs que par des voies alternatives tel que l'affichage et la signalisation, pour Ferhat : « *Lorsque les superviseurs HSE s'adressent à nous face-à-face, on se sent plus persuadé par les instructions qu'ils nous donnent, ils nous les expliquent avec détails* » [Alg13, Ferhat, 30 ans, Maçon-coffreur], le recours répétitif à la communication orale par les intervenants du DHSE contribue dans la création d'un lien non institutionnalisé entre le personnel du DHSE et le reste des salariés de l'entreprise, ceux-ci se sentent redevable de respecter les consignes de sécurité pour éviter les commentaires des intervenants du DHSE qui se manifestent insistants et strictes, dans le même ordre d'idées, Nouri soutient que : « *Les préventeurs utilisent une stratégie que je trouve efficace, ils expliquent les dessous et dessus des situations risqués, puis, il jouent sur la subjectivité des salariés... ils abordent les familles, enfants et parents en disant qu'ils doivent nous retrouver sains et saufs le soir* » [Alg6, Nouri, 33 ans, Architecte].

Les données de notre enquête nous ont révélés que le personnel du DHSE jouit d'une autonomie relative dans l'exercice de son travail, ils ont une possibilité remarquable d'innovation et de créativité, mais surtout, ils se basent sur l'usage de diverses formes communicationnelles dans le but d'atteindre plus facilement les salariés et les adapter aux bonnes pratiques de la prévention et de la sécurité.

Conclusion :

La communication se voit servir d'outil efficace durant le processus de prévention des risques professionnels au niveau d'Özgün İnşaat, son intérêt réside dans sa capacité à permettre aux préventeurs de nouer des liens avec l'ensemble des salariés de l'entreprise donnant lieu à la parution d'une relation qui dépasse le simple cadre du travail du temps où la mission de la prévention des risques professionnels inclut une valeur d'humanisme qui semble être bien saisie par les salariés du temps où il a été affirmé que ceux-ci développent un sentiment d'estime important à l'égard du personnel du DHSE.

Nous avons pu voir dans ce chapitre que la communication bien soignée et orientée vers la protection des salariés peut donner des résultats positifs du moment où il s'est avéré que de plus au rôle opérationnel de la communication, celle-ci se voit comme instrument d'instauration de la cohésion et du principe de solidarité dans l'entreprise.

Chapitre V

La communication et les maladies professionnelles

Introduction :

Les maladies professionnelles présentent un enjeu majeur pour les directions des entreprises du temps où celles-ci sont appelées à veiller sur la santé et le bien-être des salariés, dans ce sens, les entreprises sont appelées à mettre en place des stratégies visant à identifier les atteintes professionnelles et les salariés qui en souffrent dans le but de les prendre-en-charge, mais aussi, pour entamer des campagnes de sensibilisation aux risques, de formation aux gestes et postures ergonomiques relatives aux diverses situations de travail, ainsi, l'ensemble de ces interventions en faveur de la santé au travail impliquent des aspects communicationnels formels et informels d'où la nécessité de penser la communication dans le contexte des maladies professionnelles.

Le présent chapitre traite principalement du rôle de la communication dans le diagnostic et la prise-en-charge des maladies professionnelles mais aussi dans l'éducation pour la santé.

V-1- Les maladies professionnels, repères législatifs et réalité de terrain :

Les maladies professionnelles représentent un enjeu majeur pour les entreprises du temps où ils affectent négativement leur fonctionnement et leur productivité qui est le résultat de la baisse du bien-être au travail chez les salariés qui éprouvent souvent des difficultés d'adaptation aux exigences de l'activité professionnelle, cette dernière requiert des conditions physiques, psychologiques et sociales optimales.

Dans le but de garantir la protection de la santé au travail, la législation du travail comporte un ensemble d'articles dédiés exclusivement aux questions liées à la santé, aux risques professionnels et leur prévention et la promotion du bien-être au travail et elle tend à déterminer les principaux procédés d'intervention en matière de la santé au travail. L'intérêt porté ces dernières années vers les questions relatives à la santé dans les organisations résulte de la multiplication des dénonciations relatives aux maladies liées au travail dans le sillage d'accusations anti-patronales qui soutiennent que l'ultime but de l'entreprise reste le profit au détriment de la santé de ses membres et de l'environnement, la législation du travail se veut comme garante des principes d'éthiques professionnels du fait qu'elle oblige les entreprises à prendre-en-charge les salariés sur le plan socio-sanitaire en répondant à des considérations politiques non-négligeables du temps où le législateur ne peut se dissocier de la lignée politique et de son orientation au niveau des centres de décisions de l'état, d'après François. S et al : « *La question des liens entre santé et travail se pose encore à un dernier niveau, celui de l'État, qui donne un cadre légal dans lequel s'inscrivent les actions des opérateurs et les négociations entre les différents acteurs concernés par les questions de santé des travailleurs* »⁷³, en Algérie, les instances du pouvoir exécutif ont les prérogatives de décréter des lois et d'émettre des instructions descendantes et atteignant directement le tissu économique de base, dans le monde de l'entreprise, les instances étatiques exercent un pouvoir de contrôle directe sur les divers plans, en matière de santé du travail, l'autorité de l'inspection générale du travail se concrétise par le droit d'intervention qui lui est garanti par la loi et les inspecteurs du

⁷³ Sarfati François, et Waser Anne-Marie. « *Les risques professionnels et la santé : une affaire d'expérience, d'occultation, de reconnaissance* », *Sociologies pratiques*, vol. 26, no. 1, 2013, p. 9.

travail ont le droit inconditionné d'intervention auprès des opérateurs économiques activant dans le territoire de leur compétence, ces interventions sont configurées en tenant compte de leur contexte, elle se divisent en trois sections selon les causes de leur enclenchement :

- Inspections régulières : il revêt des missions principales de l'IGT de procéder à des inspections régulières et périodiques auprès des opérateurs économiques dans le but de veiller au respect de la législation du travail en vigueur et d'élaborer des bilans périodiques sur les conditions du travail.
- Enquêtes : elles interviennent dans le cas de la présence d'une requête de la part d'un salarié, d'un collectif de salariés (Collectifs autonomes ou organisations syndicales) ou de la direction de l'entreprise dans le cas d'un différend lié aux contrats de sous-traitance (Non-respect des clauses ayant trait avec le personnel dans le contrat de sous-traitance). Les instances judiciaires se réservent le droit d'accéder aux bases de données de l'IGT pour des finalités d'enquête et peuvent l'instruire à entamer des enquêtes sur les opérateurs économiques qui se présentent devant elles.
- Information et sensibilisation : l'IGT comporte parmi ses missions la sensibilisation des opérateurs économiques sur les diverses questions liées au travail, au règlement des conflits et à la santé et sécurité au travail via l'organisation de séminaires, de journées d'études et des collaborations avec d'autres institutions de l'état.

De plus de l'enjeu législatif de la maladie professionnelle et de la prise-en-charge des salariés qui en sont atteints, celles-ci présentent des enjeux sociaux grandissants du fait qu'elles font partie du vécu des groupes professionnels qui cherchent l'homogénéité et la cohésion dans le but de trouver plus d'épanouissement au travail, d'après les données de notre enquête, il s'est avéré que la présence de salariés atteints de maladies professionnelles contribue dans la multiplication des actions à motifs subjectifs, les salariés jouissant de bonnes conditions physiques et psychologiques ont tendance à se comporter avec compassion et plus de solidarité avec leur collègues malades, ce comportement subjectif renforce le sentiment d'incapacité chez ces derniers et affecte leur estime de soi et conduit à une construction erronée des identités professionnelles et des représentations sociales au niveau de l'entreprise via une véritable opération d'étiquetage social dans

l'organisation d'après Laurence .D et al : « les travaux sociologiques notent également que l'émergence du discours sur les maladies professionnelles est aussi une question d'étiquetage »⁷⁴, ce procédé de « Social Labeling » conduit à l'isolement du salarié malade et à sa démotivation mais aussi au développement de comportement déviant qui devient dès lors un véritable handicap et un frein à l'épanouissement au travail. « Les pauvres malheureux » [Alg7, Aida, 23 ans, Assistante juridique] tels sont les qualifications qui appuient l'étiquetage social des salariés atteints de maladies professionnelles surtout du temps où les canaux communicationnels via lesquels ces qualifications se transmettent ont tendance à les amplifier, en d'autres termes, Mohamed explique : « Lors des discussions sur les maladies professionnelles, certains salariés ont tendance à les lier à des facteurs exogènes, parfois, paranormaux... Certains pensent que la maladie est un châtement divin... » [Alg14, Mohammed, 42 ans, Vérificateur senior] ce qui donne un aperçu sur l'influence de la culture et des croyances des salariés sur la perception de la maladies d'où s'impose l'investissement des conceptions et représentations erronées afin de garantir une meilleur réintégration et prise-en-charge des malades en milieu du travail.

V-2- Variété des discours sur la santé au travail :

On se rend progressivement compte du fait que les politiques de prévention destinées à enrayer la détérioration de la santé au travail représentent un enjeu majeur de santé publique et de gestion des ressources humaines dans les entreprises. Mais faire de la « prévention primaire », c'est-à-dire agir en amont sur les causes organisationnelles et managériales des troubles de santé est chose complexe. Il n'est pas rare de voir les directions d'entreprise limiter leur domaine d'action à la « prévention secondaire », qui permet de s'adapter à une situation qu'elles considèrent parfois ne pas pouvoir empêcher, ou à la « prévention tertiaire » qui consiste à n'agir qu'après la survenue d'un problème⁷⁵, ces limitations s'inscrivent dans l'ordre de pratiques distinctes entre les divers acteurs concernés par la santé au travail, les discours qui se développent au niveau des divers départements de l'entreprise obéissent à la logique de négociation de la responsabilité,

⁷⁴ Durat Laurence, et Annie Bartoli. « La face cachée des risques psycho-sociaux : pour une requalification managériale et organisationnelle », *Gestion et management public*, vol. volume 3/1, no. 3, 2014, pp. 17-43.

⁷⁵ Barel Yvan, et Sandrine Frémeaux. « Vers une médecine du travail préventive ? », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, vol. 122, no. 4, 2015, pp. 4-12.

surtout en matière de santé et de sécurité au travail puisque ce sont des volets qui invitent à penser les responsabilités et les engagements à respecter par l'ensemble des salariés et de la direction, la sensibilité du sujet de la santé au travail et les enjeux qui l'entourent mènent à l'apparition de niveaux distincts et de contenus divers de discours en la matière, les salariés et leur représentants syndicaux tendent à se situer dans une position opposante fidèle à la tradition militante qui stipule que le soucis majeur de l'entreprise reste le gain et le profit qu'elle fait au détriment de la santé et du bien-être des salariés, dans cette perspective, les salariés les plus expérimentés, mais surtout ceux qui avaient vécu l'expérience d'accident de travail se voient plus engagés en faveur de la protection et de la promotion de la santé au travail tout en appuyant l'idée de lutte dans la mesure où les entreprises ne vont pas assumer leur responsabilité si elles y trouvent un moyen, à ce sujet, Madjid soutient que : « *Si l'employeur ne subit pas de pressions pour œuvrer dans le but de protéger et promouvoir la santé de ses salariés il ne tardera pas à y manquer, des frais en moins ça fait toujours du bien aux patrons ...(Rires)* » [Alg10, Madjid,47 ans, Architecte]. D'après le constat de notre enquête, l'entreprise Özgün İnşaat voit le surgissement d'une variété de discours qui ont un trait direct avec la santé et la sécurité au travail, on entend par « discours » un ensemble de contenus communicationnels qui se diffusent entre les salariés et entre les salariés et la direction de l'entreprise et qui véhiculent assez clairement les positionnements et les orientations idéologiques des parties prenantes du travail. « *Si je meurs suite à un accident du travail, qui sera perdant le plus, certainement pas Özgün İnşaat puisque elle me remplacera avant même d'être inhumé...* » [Alg2, Abdelli,44 ans, Maître de base-de-vie], Cet énoncé montre suffisamment l'idée qu'à la majorité des salariés sur l'une des situations extrêmes des risques professionnels, celle du décès du au travail qui est perçu comme un non-événement pour l'entreprise du fait de sa capacité à réoccuper le poste faisant objet de manquement, cette perception se voit autre au niveau de la direction du fait que la hausse des accidents du travail en général affecte négativement la réputation de l'entreprise et peut lui valoir des poursuites judiciaires pour manquement aux obligations législatives relatives à la sécurité au travail, de plus, il s'est avéré que contrairement aux idée reçues, la direction de l'entreprise assiste au surgissement d'un type d'engagement subjectif en faveur de la santé au travail du temps où les salariés de tout statuts hiérarchiques disposent d'une subjectivité qui ne peut se

dissocier de ses diverses actions et prise de positions, à ce sujet Sabiha estime : « *Je suis mère de trois enfants et je saisi bien la gravité d'une invalidité ou du décès d'un père de famille... je défend toujours la promotion de la santé et de la sécurité au travail lors des réunions...* » [Alg15, Sabiha, 36 ans, Adjoint chef du DFC].

V-3- Diagnostic et prise-en-charge des maladies professionnelles, enjeux et responsabilités :

Les atteintes à la santé au travail font partie des principales préoccupations des directions des entreprises du temps où elles engendrent des coûts non-négligeables et affectent négativement le déroulement du travail, les entreprises se voient dans le devoir d'assurer une meilleure protection de la santé de leur salariés dans un l'un des aspects de leur engagement autant qu'employeur dont les responsabilités et les engagements envers les salariés ne cessent de s'agrandir du moment que les entreprises aujourd'hui se veulent plus attentives aux plaintes que formulent leur membres⁷⁶.

Le diagnostic des maladies professionnelles s'agit d'une mission stratégique pour l'entreprise dans le sillage des mutations qui ont affectées les modèles du management des organisations et de l'organisation du travail et qui ont tendues à mettre en évidence le bien-être au travail, le diagnostic des maladies professionnelles est entendu ici comme l'ensemble des mécanismes qui permettent le dépistage et le repérage des salariés souffrants d'une atteinte à la santé due à l'exercice du travail ainsi que l'identification de la nature de ces atteintes.

Les données de notre enquête révèlent que la mission de diagnostic des maladies professionnelles à l'entreprise Özgün İnşaat se concrétise par la mise-en-place d'un système de contrôle et de suivi de la santé des salariés qui repose sur le principe d'anticipation de l'atteinte professionnelle, ce système est conçu par les soins de l'unité médicale de l'entreprise, du département HSE et de la direction, il permet l'échelonnement

⁷⁶ Bachet Daniel. « *Des pratiques professionnelles sous tension. L'examen clinique des salariés en médecine du travail* », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 188, no. 3, 2011, p. 65.

des maladies relatives à chaque profession permet d'élaborer une grille d'évaluation des maladies professionnelles qui sert comme outil évaluatif donnant des indicateurs sur la santé de chaque salarié, ceux-ci se voient dans le devoir de se présenter régulièrement pour effectuer une série de tests et de bilans pour la détection d'une maladie ou atteinte susceptible d'avoir lieu durant la période de l'exercice du travail, « *Nous sommes convoqués chaque trois mois par le médecin de l'entreprise qui nous examine et nous soumet à une minutieuse anamnèse médicale... parfois il peut prescrire des tests sanguins à faire dans un laboratoire d'analyses médicales privé collaborant avec notre entreprise* ».

Dans les cas d'un diagnostic positif d'une maladie professionnelle chez un salarié, la DRH enclenche directement un processus administratif dans le but de déclarer le salarié auprès des instances compétentes et transmette automatiquement un dossier détaillé du cas à l'inspection de la médecine du travail, il s'est avéré que la tendance de dissimulation des maladies professionnelles est assez présente en entreprise, les salariés atteints par les maladies professionnelles essayent d'éviter la déclaration d'invalidité pour des raisons financières du fait que la pension d'invalidité versée par l'organisme de la sécurité sociale reste largement médiocre et ne garantit pas un pouvoir d'achat décent, « *un ancien collègue à moi déclaré invalide en 2013 à cause du diabète et de l'HTA a continué sa vie à vendre du persil au marché de Kherrata... il est décédé il y a huit mois de ça dans des conditions misérables* » [Alg2, Abdelli, 44 ans, Maître de base-de-vie]. Ces expériences sont classiques en entreprise, il en existe des dizaines qui circulent entre les collègues au travail lors des discussions sur la santé, elles contribuent dans la création d'un état de crainte de la précarité suite à une invalidité due au travail ce qui motive les salariés à continuer à exercer leur professions malgré la diminution des capacités ce qui conduit à l'aggravation des atteintes et engendre plus de souffrance au et en dehors du travail.

Dans le sillage de la configuration de l'intervention pour la protection de la santé, le diagnostic et la prise-en-charge des maladies professionnelles semblent être des prérogatives exclusives de la direction de l'entreprise ainsi que les instances étatiques compétentes comme le stipule la législation mais il s'est avéré que les groupes restreints dans l'entreprise y jouent un rôle majeur dans la mesure où ceux-ci disposent de sources informationnelles importantes et variées mais aussi ils ont la capacité de dépasser les cadres juridiques et organisationnels de l'action, à ce titre, le rôle des représentants

syndicaux s'avère déterminant de par sa capacité à atteindre les salariés dans le contexte réaliste du travail et de constater l'incapacité ou la souffrance *in situ*, loin du processus d'étiquetage et de l'image d'« informateur », le rôle des collègues dans le diagnostic des maladies professionnelles est déterminant du temps où ils peuvent donner leur témoignages sur l'état de santé d'autres salariés s'avère déterminant dans la mesure où il permet le dépistage précoce de la maladie et une meilleure prise-en-charge du salarié atteint, « *Le pauvre, il était aussi exténué qu'il ne pouvait plus bouger... j'ai eu pitié de lui et j'ai informé la DRH de son atteinte...* » [Alg1, Tilleli, 26 ans, Infirmière].

Conclusion :

La santé au travail reste l'un des défis majeurs pour les entreprises malgré les efforts de sa valorisation sur les plans économique et juridique, mais, il s'avère qu'il y a tendance à réduire le travail aux simples dimensions de coût économique et social, THEBAUD-MONY. A soutient que : « *les salariés sont de moins en moins reconnus comme sujets de leur propre histoire et de celles des sociétés contemporaines* »⁷⁷, de cette état de fait, il a surgit de notre enquête que la communication sert à redonner une nouvelle reconfiguration aux aspects de la santé des salariés dans la mesure où elle permet de se situer dans les diverses positions qui permettent de mieux appréhender les risques dans leur juste contexte et permet aussi de constituer un corpus de représentations qui soient justes sur la protection et la promotion de la santé au travail.

⁷⁷ Annie Thébaud-Mony, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Ed La découverte, Paris, 2008, pp307.

Chapitre VI

La stratégie communicationnelle dans l'orientation et le changement des attitudes des salariés face aux risques professionnels.

Introduction :

Les salariés présentent une multitude de comportements et d'attitudes en milieu du travail qui sont influencées par les niveaux d'étude, la trajectoire socioprofessionnelle des salariés mais aussi des choix individuelle selon les contextes de la vie de l'entreprise, de son organisation et de son fonctionnement, cette diversité présentent un enjeux pour la direction du temps où celle-ci fonctionne selon des procédés standardisés et des règles de pratiques définies préalablement, l'orientation des spécificités des salariés vers des pratiques partagées et uniformisées revêt du domaine du management stratégique des entreprise qui se veut comme outil innovant impliquant plus de rapprochement vers les salariés dans l'optique de les faire participer activement dans la vie de l'entreprise, ce procédé ne peut prendre forme sans se référer à des stratégies conçues à cette finalité, le management semble prendre en considération la subjectivité des salariés au profit du bon fonctionnement organisationnel, l'usage de la communication dans un sens stratégique est un garant d'équité d'accès à l'information mais surtout comme outil ayant impact directe sur les attitudes des salariés du fait que les stratégies communicationnelles tendent à responsabiliser les salariés dans les divers contextes du travail, en matière de protection de la santé, la stratégies communicationnelles œuvrent principalement dans le sens de l'orientation et le changement des attitudes négatives.

Le présent chapitre traite du rôle des stratégies de communication en faveur de la santé et de la sécurité au travail dans le changement et l'orientation des attitudes des salariés face aux risques au travail.

VI-1- Le management stratégique et la gestion des entreprises quelles divergences pratiques ? :

La stratégie peut être conçue comme un ensemble d'actions élaborées au travers des interactions sociales, de routines et de conversations par le biais desquelles les gestionnaires de même que les membres de l'organisation, définissent une direction pour l'entreprise. La perspective de la pratique invite également les chercheurs à s'intéresser à tous les acteurs de l'entreprise qui participent à la formation des stratégies de même qu'à ceux qui se situent à l'extérieur de l'organisation. Elle propose ainsi une approche démocratique et pluraliste de la formation des stratégies⁷⁸. Dans cette perspective, notre enquête nous a révélé la divergence existant entre les nouvelles pratiques managériales dans l'entreprise et les procédés gestionnaires *simplistes*.

Au niveau d'Özgün İnşaat, le constat est que la direction tend à tracer une stratégie globale bien précise dans le but d'atteindre ses objectifs, ce que nous entendons par « stratégie » se résume à l'ensemble des procédés préconçus au niveau des divers départements dans le but d'atteindre une optimisation maximale des ressources en garantissant plus d'efficacité dans la réalisation du travail mais aussi plus de cohésion dans l'optique de fluidifier les rapports de complémentarité entre les divers acteurs au sein de l'entreprise. La conception et la mise-en-application de cette stratégie globale et de l'ensemble des sous-stratégies qui en découlent obéissent à un ensemble de règles de la pratique managériales qui tendent à privilégier l'esprit d'initiative et d'innovation en donnant plus de marges au salariés pour s'exprimer et s'impliquer dans les divers aspects de la vie de l'entreprise, dans cette voie, le management des compétences s'avère comme outil privilégié dans le but de faire-participer les salariés dans des tâches jusqu'à là étaient des prérogatives exclusives de la haute sphère hiérarchique tel que l'engagement dans de nouveaux investissements, à titre d'exemple, la direction d'ozgun insaat a distribué un questionnaire de sept (7) questions dans le but d'avoir l'avis de l'ensemble des salariés (73 répondants) sur sa décision de candidater pour l'obtention d'un nouveau marché auprès du

⁷⁸ Rouleau Linda, Florence Allard-Poesi, et Vanessa Warnier. « *Le management stratégique en pratiques* », *Revue française de gestion*, vol. 174, no. 5, 2007, p. 19.

ministère Algérien des transports, après le recueil et le traitement des données de cette enquête interne, il s'est avéré que 82 % se sont exprimés contre cette candidature ce qui a invité la direction à entamer une série de consultations auprès d'un échantillon des répondants pour apprendre leur motivations à prendre une position de rejet de ce nouveau investissement, Djamel soutient que : « *il y a des informations qui s'avèrent précieuses pour l'entreprise en la détention de salariés non-attendus, il revient à la direction de les chercher et de savoir en tirer profit...* » [Alg8, Djamel, 28 ans, Topographe], Cette expérience illustre l'intérêt majeur que peut porter la participation des salariés à la prise de décision puisque la direction de l'entreprise a pu obtenir des données jusqu'à là méconnues sur de potentiels conflits avec des propriétaires terriens dans la zone de l'implantation de ce projet, un type d'informations qui reste plus au moins inaccessible sans la contribution de salariés originaires de cette région. Notre enquête nous a révélée l'existence d'une tendance parallèle à celle du management stratégique des organisations au sein d'Özgün İnşaat, cette tendance que nous appelons « Gestionnaire » tend à privilégier le contrôle de l'information et l'exercice direct du pouvoir de sanction dans le souci d'assurer le bon fonctionnement organisationnel, cette tendance se voit chez les salariés les plus anciens qui possèdent une conception « classique » de la gestion des entreprises et de l'organisation du travail et qui tendent à être plus strictes dans les lieux du travail en évitant de rentrer en interaction directe avec leur supérieurs hiérarchiques et s'abstiennent de donner leur avis sur les diverses questions liées à l'entreprise par peur de modification du sens de leur énoncés et par crainte de jugement erronés à leur égard, cette divergence dans le modèle organisationnel tend à créer un écart flagrant entre les salariés, d'un côté on retrouve des jeunes salariés avec des formations supérieures généralement et qui maîtrisent les NTIC, d'autre part, des salariés formés aux professions depuis deux décennies au moins, qui ne maîtrisent pas l'outil informatique et que se voient de plus en plus enfermés dans des conceptions qu'ils partagent seulement avec leur pairs, dans cette enchaînement d'idée, Abdelli affirme que : « *Özgün İnşaat est une entreprise qui met en avant des modalités de management participatif, celles-ci sont nouvelles pour les salariés Algériens, seuls les plus jeunes parmi ceux-ci se voient dans la mesure de les accepter et de s'adapter avec ...* » [Alg2, Abdelli, 44 ans, Maître de base-de-vie].

VI-2- Rôle et impact du management de la communication dans l'entreprise:

Il est de tendance d'entendre par la communication une simple opération de transmission de l'information, or que le rôle de celle-ci s'est avéré beaucoup plus complexe, la communication sert comme outil managérial efficace de par sa capacité à donner des orientations mais aussi du sens précis aux actions, le management de la communication se veut comme un procédé visant à cerner l'ensemble des dimensions d'une situation communicationnelle en tenant compte du facteur d'interaction qui permet le déploiement instantané des informations dans les contextes précis de leur usage, ainsi, la disponibilité de l'information nécessaire à une situation de travail dans son juste timing tend à faciliter les rapports entre les divers intervenants dans l'entreprise ce qui donne au management de la communication ce rôle de catalyseur des actions orientées vers des objectifs précis selon les contextes, manager laisse entendre un processus de gestion de l'efficience en privilégiant l'optimisation des opérations, dans le cas de la communication, il vise à assurer la continuité de la circulation des informations via l'investissement de raccourcis dans les réseaux qui se tissent entre les divers salariés de l'entreprise.

VI-3- Mécanismes d'intervention pour le changement des attitudes face aux risques :

Contrairement à la notion de comportement en psychologie du travail qui renvoi aux conduites individuelles d'ordre intrinsèque qui prennent lieu en situation de travail, la notion d'attitude en sociologie renvoi aux prédispositions individuelles qui se diffusent dans un groupe de travail en y opérant des paramétrages sur les conduites diverses dans un contexte où le groupe partage les mêmes positions et tend à l'homogénéisation de ses actions, selon David. V : *« différentes techniques peuvent être employées pour provoquer le changement d'attitude. L'une des approches les plus triviales repose sur l'utilisation d'un message à caractère persuasif. L'individu-cible est exposé à un message vantant les*

biens fondés de telle opinion ou de l'adoption de tel comportement »⁷⁹, notre étude à portée principalement sur l'impact de l'usage des stratégies communicationnelles dans l'intervention pour le changement des attitudes des salariés face aux risques professionnels.

Au niveau du terrain de notre étude, le constat est que la nature des tâches réalisées quotidiennement par les salariés sont d'une grande complexité puisque les chantiers sont situés dans une zone à reliefs très accidentés, malgré la supervision continue du DHSE, nous avons tout de même pu constater qu'il existe des attitudes qui ne vont pas de pair avec les principes de prévention et de sécurité au travail, l'attitude de prise de risque est plus présente chez les salariés de la catégorie d'âge des 18-30 ans, ceux-ci optent parfois à des voies raccourcies pour réaliser certaines tâches et effectuent des manœuvres dangereuses malgré les strictes instructions.

L'attitude de prise de risque durant la réalisation du travail est d'une grande complexité du moment où elle a trait avec un ensemble de traits et dispositions psychologique, sociologiquement, cette attitude s'est avérée comme un moyen alternatif d'affirmation de soi dans les groupes professionnels, les salariés qui prennent le risque cherchent la reconnaissance d'un statut particulier de la part de leur collègues et leur entourage, voir même de leur supérieurs, ce statut est souvent lié de courage et de virilité ce qui explique le grand écart existant entre les deux sexes dans la population des « preneurs de risque » certainement la supériorité numérique est du côté du sexe masculin, sur les (15) répondants de notre enquête (4) sur (10) des répondants masculins ont affirmés avoir plus au moins de prédisposition à la prise de risque au travail contre (0) sur (5) des répondantes du sexe féminin.

D'après Salim : « ... la prise de risque au travail reste l'une des pratiques les plus inquiétantes pour le DHSE » [Alg9, Salim, 31 ans, Superviseur HSE], et cette inquiétude trouve ses origines dans répercussions que cette attitude peut engendrer pour les salariés qui y sont concernés et pour l'ensemble des salariés de l'entreprise du moment où elle prend effet dans tout les contextes inhérents à l'activité et au travail, aussi, elle a un impact sur la socialisation des salariés les moins expérimentés et les plus jeunes du moment où

⁷⁹ Vaidis David , « Attitude et comportement dans le rapport cause-effet : quand l'attitude détermine l'acte et quand l'acte détermine l'attitude », *Linx*, 54 | 2006, 107.

tout comportement humain a une valeur communicative et que tous les phénomènes humains peuvent être perçus comme un vaste système de communications qui s'impliquent mutuellement⁸⁰, cette implication mutuelle des salariés au travail conduit à l'apparition d'un phénomène d'imitation qui conduit à la diffusion de ces pratiques, tout de même, il s'est avéré que l'usage de la communication ciblée avec intensité et insistance contribue à la diminution des cas de prise de risque flagrants puisqu'en communiquant assez souvent sur les dangers de cette attitude il paraît que les salariés finissent par en saisir la réalité et déclenchent même des discussions persuasives dans le but de changer le comportement de leur collègues, la communication sur la prise du risque au travail contribue dans la l'apparition d'un sentiment partagé d'estime et de reconnaissance, « *Je ne savais pas que mes collègues sont aussi préoccupés par ma sécurité... chaque matin, ils me demandent d'arrêter mes folies ou je finirai par en payer cher* » [Alg13, Ferhat, 30 ans, Maçon-coffreur]. Donc, la communication contribue dans le changement des attitudes dans la mesure où elle permet l'implication de divers intervenants plus au moins concernés par la prévention des risques professionnels.

VI-4- communication et promotion de la santé, de la sensibilisation à l'éducation pour la santé :

Dans le monde de l'entreprise, il existe une multitude de procédures d'intervention en faveur de la santé et de la sécurité au travail, les campagnes de sensibilisation ainsi que l'éducation pour la santé en milieu professionnelle constituent une préoccupation majeure pour les directions des entreprises, la charte d'Ottawa pour la promotion de la santé insiste sur l'importance de l'usage de campagnes visant le changement des attitudes en matière de d'hygiène, de santé et de sécurité en milieu professionnel et stipule que l'usage d'une communication performante est une stratégie efficace dans ce sens en s'inscrivant ainsi dans une démarche transversale de la promotion de la santé, Deumeulemeester. R : « *L'éducation pour la santé ne dispose pas de reconnaissance législative, ni réglementaire,*

⁸⁰ Picard Dominique, et Edmond Marc. « *Introduction* », Dominique Picard éd., L'École de Palo Alto. Presses Universitaires de France, 2013, pp. 3-6.

ni professionnelle. La dispersion des acteurs n'est pas équilibrée par une culture, des formations, une recherche, une capitalisation des expériences permettant de généraliser un savoir-faire de qualité. L'absence de reconnaissance universitaire et donc professionnelle, le sous-développement en recherche, l'anarchie méthodologique du secteur, ajoutés aux difficultés structurelles de l'évaluation alimentent les déficits en visibilité, en légitimité, lesquels, par un retour en boucle, expliquent en partie la faiblesse des moyens alloués et donc la place paradoxalement faible d'un secteur pourtant stratégique⁸¹, ainsi, l'éducation pour la santé en entreprise ne se constitue pas de procédures standards répondant à des règles de pratiques reconnues mais elle revêt des missions des services médicaux et ceux de prévention des risques professionnels avec des écarts d'autonomie remarquables dans leur modalités d'intervention.

Au niveau de l'entreprise Ozgun insaat, le constat est que l'éducation pour la santé va de pair avec la socialisation organisationnelle des salariés durant laquelle ils acquièrent une prédisposition à interagir sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, nous avons pu constater l'usage de la communication pour la santé s'avère comme une stratégie efficace dans le changement des attitudes des salariés face aux risques ce qui révèle clairement le rôle éducatif de la communication sur les risques, elle permet de situer le salariés dans les réalités du terrain et des enjeux que l'exécution présente pour la santé et l'environnement, Dans ce sens, Djamel soutient : « ...Grâce aux échanges avec les intervenants du DHSE, je comprend mieux l'incidence que peuvent avoir les attitudes de prises-de-risques sur ma santé et ma sécurité... je me sens plus responsable à veiller sur la sécurité même de mes collègues... » [Alg8, Djamel, 28 ans, Topographe].

De plus de ces modalités de socialisation, la communication interpersonnelle s'avère dépasser le cadre de l'entreprise, elle permet aux salariés de s'échanger des expériences vécues en société ou en famille qui ont trait avec la santé ce qui contribue à renforcer leur éducation à la santé et celle de leur entourage, parmi les questions de santé en dehors de l'entreprise qui affectent directement l'exercice du travail nous citons les troubles du sommeil, « Je n'arrivais pas à m'endormir avant 2 :00 du matin, ça m'a souffert pendant presque cinq mois jusqu'au jour où un collègue avait abordé le même trouble dans une discussion sur chantier, c'est là que j'avais appris que j'ouvre droit à une consultation

⁸¹ Demeulemeester René. « En France, l'éducation pour la santé marque le pas. Cause ou conséquence d'un sous-investissement politique ? », *Santé Publique*, vol. s2, no. HS2, 2013, p. 96.

auprès du médecin de l'entreprise » [Alg6, Nouri, 33 ans, Architecte]. La communication pour la santé permet ainsi l'échange sur les diverses formes d'atteintes à la santé entre les salariés ce qui conduit à leur meilleure compréhension, donc, à leur meilleure prise-en-charge.

Conclusion :

L'émergence de nouvelles pratiques managériales dans les entreprises tend à donner de nouvelles reconfigurations aux divers aspects touchant la vie des salariés, l'organisation du travail se voit ainsi au centre de négociations entre les diverses parties prenantes du travail en tenant compte des finalités stratégiques des entreprises, ainsi, la prévention des risques professionnels et la protection de la santé présentent des enjeux de grande importance pour le maintien des cadences du travail et le respect des échéances de sa réalisation, mais aussi pour l'assurance du bien-être au travail.

La prévention des risques professionnels par le changement des attitudes des salariés face aux risques fait partie d'un long processus d'éducation à la santé qui reste encore sans repères législatifs appuyant son opération et sa mise-en-application effective dans le milieu professionnel, elle se limite aux efforts singuliers propres aux divers services médicaux et HSE des entreprises du fait de son efficacité et les résultats positifs palpables sur l'incidence des accidents du travail dus aux conduites risquées des salariés.

Synthèse et vérification des hypothèses :

A la lumière des résultats obtenus, nous discutons la première hypothèse de notre recherche: « Les instructions communicationnelles sont acquises par l'expérience professionnelle des salariés d'Özgün İnşaat » pour démontrer le rôle joué par l'expérience professionnelle des salariés de cette entreprise dans leur adaptation aux exigences du processus de communication dans sa fonction liée à la protection et la promotion de la santé au travail.

On a bien déduit que les caractéristiques de la carrière professionnelle, signifiant une maîtrise professionnelle plus importante, le niveau d'étude, la qualité des enseignements et formations reçues et la taille des entreprises et institutions déjà fréquentées garantissent une maîtrise des diverses techniques de communication en entreprise et permettent aux salariés de s'adapter aux ajustements qui s'y opèrent tout en ayant l'aptitude de saisir le sens et de déchiffrer les contenus des divers flux informationnels dans l'entreprise Turque « Özgün İnşaat », ainsi, les trajectoires professionnelles semblent jouer un rôle majeur dans l'élaboration des instructions communicationnelles relatives au travail, dans le même ordre d'idée, pour la deuxième hypothèse « L'usage de la communication orale interpersonnelle directe est une stratégie privilégiée dans l'intervention pour la protection de la santé au travail chez les salariés de l'entreprise d'Özgün İnşaat » et la troisième hypothèse « La communication pour la santé réduit les risques professionnels chez les salariés d'Özgün İnşaat par le changement de comportements et d'attitudes dans l'exercice de leurs activités » il s'est confirmé que les salariés Algériens de l'entreprise Özgün İnşaat sont plus enclins vers l'usage de la communication orale interpersonnelle qui permet la l'institution de liens au travail et le renforcement de la solidarité et la coordination dans l'entreprise, il semble que l'interaction directe permet de faire usage stratégique de la subjectivité des acteurs dans l'optique d'orienter leurs attitudes et contrôler leurs comportements dans les diverses situations du travail, ceci, grâce au statut particulier que l'interaction directe permet aux préventeurs de l'entreprise de détenir ainsi que l'image positive qu'elle leur assure auprès de tous les salariés, ce qui leur donne la capacité d'influencer les comportements et attitudes des salariés directement.

Conclusion générale

Conclusion générale :

Malgré la confirmation du rôle prépondérant de la communication dans le processus de la protection et de la promotion de la santé au travail, les études qui y sont consacrées dans l'université Algérienne restent rares et s'inscrivent généralement dans l'ordre de recherche sur les thématiques traitants des thématiques de communication organisationnelles et du rôle des TIC dans le management des entreprises, ainsi, toute étude sera complémentaires pour la recherche sociologique.

Notre étude a eu pour objectif de comprendre le rôle des l'usage des stratégies communicationnelles ciblées dans le processus de la protection de la santé au travail et celui de la prévention des risques professionnels chez les salariés Algériens de l'entreprises turque Özgün İnşaat, nous somme donc allés sur le terrain pour le recueil des données avec la volonté de comprendre les procédés via lesquels la communication prend-t-elle forme dans cette entreprise ainsi que ses usages stratégiques en faveur de la santé et de la sécurité. En effet, le premier axe de notre guide d'entretien portait sur les trajectoires professionnelles de nos enquêtes , les entreprises déjà fréquentées, les études effectués, aussi, nous avons tenté de saisir l'impact de ces trajectoires diverses sur la constructions des représentations sur la santé ainsi que sur la socialisation organisationnelle des salariés, par la suite nous avons introduit dans le deuxième axe des questions qui traitent plus profondément de la préventions des risques professionnels et du rôle de la communication dans ce processus, ce qui nous a permis de situer le rôle symbolique que jouent les préventeurs du département HSE ainsi que celui des modalités communicationnelles qu'ils utilisent durant leurs interventions.

Le troisième axe de notre recherche s'est intéressé à la communication et les maladies professionnelles, nous avons pu situer les divergences pratiques entre la réalité du terrain et ce que stipule la législation du travail, cette dernière se ne pas prendre suffisamment en considération les aspects subjectifs du travail faisant ainsi objet de difficultés d'interprétation de textes traitant de la santé au travail dans les volets de diagnostic et de prise-en-charge de maladies au travail.

Dans le quatrième axe, nous avons essayé de mettre l'accent sur les notions de management stratégique, management de la communication et éducation pour la santé, nous avons pu saisir le rôle stratégique de la communication ciblée pour le changement des attitudes face aux risques, tout de même, notre recherche ne s'est pas épargner de nous pousser à la formulation de nouveaux questionnements sur d'autres aspects se situant entre la protection et promotion de la santé et la communication dans les entreprises.

Références bibliographiques

Ouvrages :

1. BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Ed Nathan, Paris, 1992.
2. BROCHIER Christophe, *Comprendre et pratiquer la sociologie*, Paris, Armand Colin, 2015, 253 p.
3. CHANDLER A., *strategy and structure: chapter in the history of the American Industrial Enterprise*, SL, Beard Books, 1962.
4. COMBESSIE Jean-Claude, *IV. Sondages, échantillons*, dans : Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie*. Paris, La Découverte, Collection : Repères, 2007.
5. KAZANCIGIL Ali, MAKINSON David, *Les sciences sociales dans le monde*, Ed de la maison des sciences de l'homme, Paris, 2001.
6. LE BRETON David. *Sociologie du risque*. Presses Universitaires de France, 2012.
7. LESSARD-HEBERT Michelle, GOYETTE Gaberiel et Al, *La recherche qualitative : fondement et pratique*, Ed de Boeck, Paris, 1997.
8. LEVENE Thérèse. « *Trajectoires professionnelles* », Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck Supérieur, 2013.
9. MARGOSSIAN Nichan, *risques professionnels*, 2ème Edition, Dunod, paris, 2003, p1.
10. PAUGAM Serge. « *L'enquête sociologique* », éd. Presses Universitaires de France, Paris, 2012.
11. PERETTI-WATEL Patrick, *Sociologie du risque*, Ed Armand Colin, Collection : U : Sociologie, Paris, 2003.
12. PICARD Dominique, et EDMOND Marc. « *Introduction* », Dominique Picard éd., *L'École de Palo Alto*. Presses Universitaires de France, 2013, pp. 3-6.
13. RUSSEL Jones A, BURNAY Nathalie et SERVAIS Olivier, *Méthodes de recherche en sciences humaines*. sous la direction de Jones Russel A. De Boeck Supérieur, 2000.
14. THEBAUD-MONY Annie, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Ed La découverte, Paris, 2008.
15. THIETART R.A., *La stratégie d'entreprise*, 1 Éd. Perta, Mac Graw Hill, 1984, p 1.

Articles :

1. ABORD DE CHATILLON Emmanuel, « *Le DRH de demain face aux questions de santé et sécurité au travail* », *Management & Avenir* [en ligne]. 2005/2 (n° 4), p. 157-170.
2. ALAMI Sophie, DESJEUX Dominique, GARABUAU-MOUSSAOUI Isabelle, « *Introduction* », dans : Sophie Alami éd., *Les méthodes qualitatives*. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « *Que sais-je ?* », 2009, p. 3-10.
3. BACHET Daniel. « *Des pratiques professionnelles sous tension. L'examen clinique des salariés en médecine du travail* », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 188, no. 3, 2011, pp. 54-69.
4. BAREL Yvan, et FREMEAUX Sandrine. « *Vers une médecine du travail préventive ?* », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, vol. 122, no. 4, 2015, pp. 4-12.
5. BARNAY Thomas, SAUZE Damien, SULTAN-TAIEB Hélène, « *La santé au travail : une préoccupation multiforme pour les économistes* », *Revue française des affaires sociales*, p. 7-25.
6. BERRETIMA Abdel-halim, *Stratification sociale et catégorisation des risques: la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel/ Revista pos ciencias socialis sao*, [en ligne] *luis*, v5, n.9/10.Jan/dez,2008, p.77
7. BOUFFARTIGUE Paul , « *Santé au travail : regards sociologiques* », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 4 | 2014, mis en ligne le 04 mai 2014
8. BOUILLON Jean-Luc , BOURDIN Sylvie and LONEUX Catherine , « *De la communication organisationnelle aux « approches communicationnelles » des organisations : glissement paradigmatique et migrations conceptuelles* », *Communication et organisation*, 31 | 2007, 7-25.
9. BUSINO Giovanni , « *De la sociologie à la science sociale ?* », *Revue européenne des sciences sociales* [En ligne], XLI-127 | 2003.
10. COMBALBERT Nicolas, FAVARD Anne-Marie, BARDOUIL-LEMAIRE Nathalie, « *Évolution de l'offre de service en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux au travail* », *Santé Publique*[en ligne]. 2008/hs (Vol. 20), p. 129-136.

11. COURPASSON David. « *Régulation et gouvernement des organisations. Pour une sociologie de l'action managériale.* » *Sociologie Du Travail*, vol. 39, no. 1, 1997, pp. 39–61.
12. DEDESSUS-LE-MOUSTIER Gilles. « *La prévention des risques professionnels : enjeux et perspectives* ». *Revue juridique de l'Ouest*, 2004-3. pp. 321-327.
13. DELOBBE Nathalie, VANDENBERGHE Christian, « *La formation en entreprise comme dispositif de socialisation organisationnelle : enquête dans le secteur bancaire* », *Le travail humain*, 2001/1 (Vol. 64), p. 61-89.
14. DEMEULEMEESTERD René. « *En France, l'éducation pour la santé marque le pas. Cause ou conséquence d'un sous-investissement politique ?* », *Santé Publique*, vol. s2, no. HS2, 2013, pp. 93-99.
15. DURAND Marie-José, BARIL Raymond , LOISEL Patrick and GERVAIS Julie , « *Trajectoires des travailleurs recevant un programme de retour au travail : étude exploratoire des discussions d'une équipe interdisciplinaire* », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [Online], 10-2 | 2008
16. DURAT Laurence, et BARTOLI Annie. « *La face cachée des risques psychosociaux : pour une requalification managériale et organisationnelle* », *Gestion et management public*, vol. volume 3/1, no. 3, 2014, pp. 17-43.
17. FERREOL Gilles, « *Structure de la temporalité et réalité sociale* », *Sociétés*, 2002/2 (no76), p. 5-16.
18. GERVAIS Michèle et all, « *Etude sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec* », l'institut de recherche Robert-Sauve en santé et sécurité de travail, 2006, Montréal Québec, pp.1.133.
19. HEAS Franck, « *Les acteurs de la prévention au travail en entreprise* », *Regards* [en ligne]. 2017/1 (N° 51), p. 127-138.
20. HENRY Emmanuel, JOUZEL Jean-Noël, « *Les politiques de santé au travail au prisme de la sociologie de l'action publique* », *Santé Publique*, 2008[en ligne].hs (Vol. 20), p. 181-189.
21. JOUZEL Jean-Noël , « *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention. La France au regard des pays voisins, C. Omnès, L. Pitti (Eds.)* », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 53 - n° 1 | Janvier-Mars 2011
22. KESSLER Denis, « *Ulrich Beck et la société du risque* », *Commentaire*, 2002/4 (Numéro 100), p. 889-892.
23. LALLEMENT Michel, MARRY Catherine, LORIOLE Marc, MOULINIER Pascale, GOLLAC Michel, MARICHALAR Pascal et MARTIN Emmanuel, « *Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ?* », *Sociologie du travail*, Vol. 53 - n° 1 | Janvier-Mars 2011.

24. LEPINE Valérie et PEYRELOG Marie-France, « *Aux frontières de deux métiers : les compétences communicationnelles en jeu dans les bibliothèques* », *Communication et organisation*, 41 | 2012, 63-73.
25. LIPIANSKY Edmond-Marc. L'identité dans la communication. In: *Communication et langages*, n°97, 3ème trimestre 1993. pp. 31-37.
26. LISCHETTI Georges. « *Les métiers de la prévention des risques professionnels* », *Regards*, vol. 51, no. 1, 2017, pp. 157-168.
27. LORIOL Marc , « *Discussions informelles au sein du groupe de travail et construction du stress* », *Communication et organisation*, 36 | 2009, 20-31.
28. MAHBOUB Laila, BELHOCINE Abderrahim, « *La démarche stratégique de la communication interne en entreprise, outil de management moderne* », *Revue des sciences économiques, gestion et sciences commerciales*, Université de M'sila, 2017/18 p.101-114.
29. MORMONT Marc , « *Le sociologue dans l'action collective face au risque* », *Développement durable et territoires*, Varia (2004-2010).
30. MULLER Michel, MAIRIAUX Philippe, « *Promotion de la santé en milieu du travail, modèles et pratiques* », *Santé publique*, 2008, p 166.
31. OLIVESI Stéphane. « *Communication d'entreprise : une économie du pouvoir* », *Hermès, La Revue*, vol. 44, no. 1, 2006, pp. 65-69.
32. RENAUD Lise, RICO DE SOTELO Carmen, « *Communication et santé : des paradigmes concurrents* », *Santé Publique*, [en ligne] 2007/1 (Vol. 19), p. 31-38.
33. RICHARD Claude, LUSSIER Marie-Thérèse, GALAMEAU Sophie et JAMOULLE Olivier, « *Compétence en communication professionnelle en santé* », *Revue canadienne de la pédagogie médicale* [En ligne], 2010; 11 (4): 255–272,
34. ROSSIGNOL Karen, DRAIS Éric, et FAVARO Marc. « *Évaluer l'organisation de la prévention des risques professionnels. Genèse et institutionnalisation d'un outil de mesure au sein d'une branche de la Sécurité sociale* », *Terrains & travaux*, vol. 28, no. 1, 2016, pp. 153-173.
35. ROULEAU Linda, ALLARD-POESI Florence, et WARNIER Vanessa. « *Le management stratégique en pratiques* », *Revue française de gestion*, vol. 174, no. 5, 2007, pp. 15-24.
36. SARFATI François, et MASER Anne-Marie. « *Les risques professionnels et la santé : une affaire d'expérience, d'occultation, de reconnaissance* », *Sociologies pratiques*, vol. 26, no. 1, 2013, pp. 1-10.

37. SCROFERNEKER Andrade, CLEUSA Maria. « *Qu'est-ce que la « Communication organisationnelle » dans un pays de contact ?* », *Sociétés*, vol. no 83, no. 1, 2004, pp. 79-88.
38. THEODORA Pélage Milie. « *La communication au service du management stratégique* ». In: *Quaderni*, n°54, Printemps 2004.
39. TRONTIN Christian, et BEJEAN Sophie. « *La prévention des accidents du travail : risque moral et relations d'agence complexes* », *Revue française des affaires sociales*, no. 4, 2001, pp. 157-181.
40. VAIDIS David, « *Attitude et comportement dans le rapport cause-effet : quand l'attitude détermine l'acte et quand l'acte détermine l'attitude* », *Linx*, 54 | 2006, 103-111.
41. VAN MAANEN, J. (1976). *Breaking in: Socialization to work*. In R. Dubin (Ed.), *Handbook of work, organization and society* (pp. 67-130).
42. WALKOWIAK Emmanuelle. « *Coordination, communication et modernisation des entreprises* », *Hermès, La Revue*, vol. 44, no. 1, 2006, pp. 57-64.

Thèses et les mémoires :

1. MEBARKI Farid. *Le rôle des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans le développement des compétences des cadres. Le cas d'EPB, Sonatrach, Cevital et Ifri de Béjaïa*. Mémoire de Magister, Sciences de gestion. Béjaïa : Université d'A-MIRA, Béjaïa, 105p.

Dictionnaires :

1. PORTAIL ELECTRONIQUE, *Encyclopédie Larousse*, [En ligne], Paris, 2013 ; URL : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pr%C3%A9vention/63869>
2. PORTAIL ELECTRONIQUE, *Encyclopédie Larousse*, [En ligne], Paris, 2009: <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/strat%C3%A9gie/94034>.

Lois, circulaires, instructions et conventions :

1. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, Réunion du conseil d'administration du BIT; [en ligne] 1981, Genève. Disponible sur :
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C155
2. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, Réunion du conseil d'administration du BIT; [en ligne] 31 Mai 2006, Genève. Disponible sur :
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C187
3. ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE. Plan d'action mondial pour la santé des travailleurs 2008-2017; ASSEMBLEE GENERALE ;[en ligne] 15 mai 2007, Genève. Disponible sur : https://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/fr/
4. PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE. loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, a la sécurité et a la médecine du travail; [en ligne] Journal officiel, n°4 du 27 janvier 1988. Disponible sur :https://www.joradp.dz/JO8499/1988/004/F_Pag.htm
5. SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT. Décret exécutif n° 05-05 du 25 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 6 janvier 2005 portant organisation et fonctionnement de l'inspection générale du travail;[en ligne] Journal officiel, n°4 du 09 janvier 2005. Disponible sur :
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/69767/68784/F1482295287/DZA-69767.pdf>
6. SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT. Décret exécutif n° 05-12 du 27 Dhou El Kaada 1425 correspondant 8 janvier 2005 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique; [en ligne] Journal officiel, n°4 du 09 janvier 2005. Disponible sur :<http://www.mtp.gov.dz/GUIDE%20JURIDIQUE/textes-de-portee-generale/16-Decret-executif-n04du09-01-2005.pdf>

Annexes

Annexe n° 01

Guide d'entretien :

Dans le cadre de réalisation de mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de Master en sociologie du travail et de l'organisation, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions de cet entretien en toute liberté. Nous vous assurons que les données fournies ne seront en aucun cas divulguées.

Caractéristiques des enquêtés :

Nom :

Prénom :

Age :

Sexe :

• Statut matrimonial :

Marié(e)

Divorcé(e)

Célibataire

Veuf(ve)

• Niveau d'instruction :

Sans

Primaire

Secondaire

Lycée

Universitaire

I. Trajectoires professionnelles et organigramme de communication en entreprise

1. Avez-vous travaillé pour une autre entreprise avant d'être recruté à Özgün İnşaat?
2. Quelle était votre poste avant de rejoindre Özgün İnşaat?
3. Quelles sont les raisons de votre motivation pour rejoindre Özgün İnşaat?
4. Quel est le type de métier que vous avez exercé avant d'arriver à Özgün İnşaat?
5. Quel est votre poste actuel ?
6. Combien d'années d'expérience avez-vous dans ce poste?
7. Combien d'années d'expérience avez-vous capitalisés dans votre carrière entière ?
8. Avez-vous reçu des formations complémentaires relatives à votre profession au cours de votre carrière ? Si oui, lesquelles ?
9. Avez-vous déjà reçu une promotion à un poste supérieur depuis que vous êtes salarié ?
Si oui, dans quelles entreprises ?
10. Avez-vous été promu dans votre entreprise actuelle ?
Si oui, dans quel poste de travail ?
11. Etiez-vous promu à un poste supérieur à Özgün İnşaat?
Si oui, pourquoi ?
12. Avez-vous déjà une idée sur l'organisation de la communication au sein d'Özgün İnşaat ?
13. Quels sont les principaux moyens de communication entre la direction de votre entreprise et les salariés ?
14. Quelle sont les formes de communication entre la direction et les salariés ?
15. Existente-ils des échanges avec vos supérieurs hiérarchiques ? Si oui, comment expliquez-vous ces échanges ?

II. La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels

1. Quelle est la politique de prévention des risques professionnels de votre entreprise ?
Comment l'avez-vous apprise ?
2. Avez-vous été formé par votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?
4. Est-ce-que vous trouvez des difficultés à suivre les règles et consignes de sécurité dans votre entreprise ? Si oui, pourquoi ?

5. Trouvez-vous des obstacles pour communiquer avec les superviseurs de la cellule H.S.E de votre entreprise ? Si oui, comment ?
6. Quelle est la mission de ces superviseurs dans cette entreprise ?
7. Comment est-elle la communication entre les salariés d'Özgün İnşaat ?
8. Parlez-vous la langue turque ? Si non, comment faites-vous pour communiquer avec vos collègues turques ?
9. Est-ce que vous communiquez entre salariés en dehors des heures du travail ? Si oui, comment et dans quelles occasions ?
10. Est ce que vous abordez des sujets relatifs au travail ? Si oui, quels sont ces sujets ?
11. Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ? Si oui, de quel type d'accident s'agit-il ?
12. Quelles sont les premières personnes intervenant pour vous secourir ?
13. Ces intervenants ont-ils déclaré votre accident à la direction ?
Si non, pourquoi ?
14. Comment étiez-vous évacué vers l'unité de soins ? Quelles sont les personnes qui vous ont accompagné pour l'infirmerie ?
15. Ces personnes ont-elles témoigné sur la survenue de votre accident ?
Si non, pourquoi ?
16. Avez-vous été hospitalisé après la survenue de votre accident ? Si oui, combien de temps étiez-vous hospitalisé ?
17. Quelle était la durée de votre arrêt de travail ?
18. Avez-vous reçu l'assistant social de votre entreprise ? Si oui, comment était-elle sa réaction vis-à-vis de votre accident ?
19. Avez-vous fait objet de contrôle médical du médecin de travail de votre entreprise ? Si oui, quel était son rapport sur votre accident ?
20. Avez-vous trouvé des difficultés dans votre communication avec ce médecin ?
Si oui, quels sont les obstacles de cette communication ?
21. La direction de l'entreprise a-t-elle déclaré votre accident de travail ? Si non, pourquoi ?
22. Percevez-vous une indemnisation pour votre incapacité physique ?
23. Quel est taux de cette incapacité physique ?
24. Etes-vous satisfait de votre rente d'accident du travail ?
25. Quelle est l'attitude du département du HSE sur votre accident ?
26. Quelle est la personne qui vous a pris en charge dans ce département ?
27. Etes-vous satisfait de cette prise en charge ? Si non, pourquoi ?

III. Communication et maladies professionnelles invalidantes.

1. Quelles sont les principaux risques professionnels en rapport avec votre profession ?
2. Quelles sont les maladies professionnelles en rapport avec votre profession ?
3. Etes-vous victime d'une maladie professionnelle ? Si oui laquelle ?
4. Quelles sont les causes de cette maladie ?
5. Le médecin de l'entreprise est-il au courant de votre maladie ? Si oui, comment a-t-elle été découverte ?
6. Etes-vous indemnisé pour cette maladie professionnelle ? Si non, pourquoi ?
7. Bénéficiez-vous d'un contrôle médical au sein de votre entreprise ? Si oui, combien de fois par mois ?
8. Bénéficiez-vous d'une couverture sociale ? Si non, pourquoi ?
9. L'entreprise prend-elle en charge vos soins ? Si oui, comment ?
10. Existe-t-il des salariés atteints de maladies professionnelles ?
11. Quelles sont les causes de ces maladies professionnelles ?
12. Existe-t-il une stratégie spécifique pour la protection de la santé au travail au sein de votre entreprise ? Si oui, laquelle ?
13. Aviez-vous des collègues devenus invalides suite à une maladie professionnelle ? Si oui, comment sont-ils indemnisés ?

IV. La stratégie communicationnelle dans l'orientation et le changement des attitudes des salariés face aux risques professionnels

1. Avez-vous été témoin d'un accident de travail mortel ? Comment s'est-il arrivé ?
2. Quels sont les premiers intervenants suite à cet accident ?
3. Les intervenants ont-ils communiqué cet accident ? Si oui, à quelle personne ont-ils communiqué ?
4. Avez-vous été appelé à témoigner sur cet accident ? Si oui, pourquoi ?
5. Avez-vous discuté sur les détails de cet accident avec vos collègues ? Si oui, Comment ?
6. Suite à cet accident, la direction de l'entreprise avait-elle communiqué avec vous pour demander votre témoignage ? Si oui, avec quels moyens de communication ?
7. Suite à cet accident, les superviseurs H.S.E ont-ils communiqué avec vous à propos de cet accident ? Si oui, comment ?
8. Les conditions d'accidents graves ou mortels sont-elles évoquées dans vos échanges avec les superviseurs H.S.E ? Si oui, comment ?

9. En dehors des horaires du travail, vous arrive-t-il d'aborder la question de risques professionnels avec votre entourage ? Si oui, dans quel contexte ?
10. Quelles sont les principales attitudes face aux risques que vous avez constatées chez vos collègues durant votre carrière ?
11. Sont-elles les mêmes à Özgün İnşaat ? Si non, Pourquoi ?
12. Etes-vous satisfait de votre comportement face aux risques ? Si non, pourquoi ?
13. Quelle est votre attitude face aux risques professionnels dans l'entreprise turque ?
14. Existe-t-il des règles de pénalisation en cas d'infraction aux normes de la sécurité dans l'entreprise ? Si oui, comment sont-elles appliquées ?
15. Quelle est votre réaction en cas de prise risque chez vos collègues ?
16. Avez-vous communiqué avec vos collègues pour changer leur attitude face aux risques ? Si oui, comment ?
17. Pensez-vous que la communication orale sert comme moyen efficace pour faire prendre conscience vis-à-vis des risques, plus particulièrement les maladies professionnelles ? Si oui, comment ?

Annexe n° 02

Entretien n°15 :

Caractéristiques des enquêtés :

Nom : Moulay/ Mme Zadi.

Prénom : Sabiha.

Age : 36 ans.

Sexe : Féminin.

• Statut matrimonial :

Marié(e)

Divorcé(e)

Célibataire

Veuf (ve)

• Niveau d'instruction :

Sans

Primaire

moyen

secondaire

Universitaire

I. Trajectoires professionnelles et organigramme de communication en entreprise

1. Avez-vous travaillé pour une autre entreprise avant d'être recruté à Özgün İnşaat? Si oui, lesquelles ?

Oui, j'avais travaillé pour Tchilait-Candia pour une période de 3 ans et la SARL Nutagra durant 4 ans.

2. Quelle était votre poste avant de rejoindre Özgün İnşaat?

Dans les entreprises précédentes, j'ai occupé respectivement les postes de chargée des achats et le poste de suivie des approvisionnements.

3. Quelles sont vos motivations pour rejoindre Özgün İnşaat?

Özgün İnşaat est une entreprise leader dans son domaine, elle offre de véritables chances d'évolution et de formation.

4. Quel est le type de métier que vous avez exercé avant d'arriver à Özgün İnşaat?

J'ai toujours exercé des métiers de maîtrise et d'expertise.

5. Quel est votre poste actuel ?

Je suis actuellement adjoint-chef du département des finances et de comptabilité.

6. Combien d'années d'expérience avez-vous dans ce poste?

Dans ce poste, j'ai exactement 13 mois d'expérience.

7. Combien d'années d'expérience avez-vous capitalisés dans votre carrière entière ?

J'ai 11 ans d'expérience professionnelle.

8. Avez-vous reçu des formations complémentaires relatives à votre profession au cours de votre carrière ? Si oui, lesquelles ?

Certainement, j'ai été initiée aux logiciels divers de gestion et de comptabilité, de gestion des stocks, de management des ressources humaines, plus des formations en Anglais des affaires, de droits des affaires.

9. Avez-vous déjà reçu une promotion à un poste supérieur depuis que vous êtes salarié ?

Oui, dans mes entreprises précédentes j'ai reçu trois promotions, à Özgün İnşaat, j'ai été promue une seule fois du poste de comptable-analyste au poste d'adjoint-chef du département des finances et de comptabilité.

11. Quelles sont les raisons de votre promotion à Özgün İnşaat?

Je crois que mon expérience professionnelle a joué un rôle dans ma promotion, mais surtout les compétences desquelles je fais preuve.

12. Avez-vous déjà une idée sur l'organisation de la communication au sein d'Özgün İnşaat ?

Oui, la communication en entreprise fait partie de mon quotidien, il ne peut y avoir de travail sans communication.

13. Quels sont les principaux moyens de communication entre la direction de votre entreprise et les salariés ?

14. Quelle sont les formes de communication entre la direction et les salariés ?

Il en existe plusieurs, ça dépend aussi du contexte de la communication. A titre d'exemple, à la DFC, nous avons une idée plus précise de la situation financière de l'entreprise, ça fait partie de données que nous manipulons au quotidien et que nous communiquons entre les divers départements via des modalités et des supports conçus exclusivement pour ça...

15. Existente-ils des échanges avec vos supérieurs hiérarchiques ? Si oui, comment expliquez-vous ces échanges ?

Les échanges avec la hiérarchie sont inévitables, nous sommes en interaction permanente avec tous les niveaux hiérarchiques.

II. La communication dans le contexte de la prévention des risques professionnels

1. Quelle est la politique de prévention des risques professionnels de votre entreprise ? Comment l'avez-vous apprise ?

La politique de prévention des risques d'Özgün İnşaat repose sur l'implication effective de tous les salariés dans le processus préventif. On l'apprend directement après de rejoindre l'entreprise via un document que le service HSE nous avait remis le jour même de la signature de notre PV d'installation.

2. Avez-vous été formé par votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

Il ne s'agit pas d'une formation à proprement dire, mais les salariés d'Özgün İnşaat bénéficient tous obligatoirement d'initiation à la prévention des risques professionnels, aux premiers secours ainsi qu'aux gestes en cas d'état de détresse.

4. Est-ce que vous trouvez des difficultés à suivre les règles et consignes de sécurité dans votre entreprise ? Si oui, pourquoi ?

Les consignes de sécurité sont aussi claires, je ne trouve aucun problème à les suivre.

5. Trouvez-vous des obstacles pour communiquer avec les superviseurs de la cellule H.S.E de votre entreprise ? Si oui, comment ?

Je n'ai pas eu à beaucoup interagir avec le personnel du département HSE, mais lors des rares occasions où ceci a eu lieu, c'était bien passé, sans entraves.

6. Quelle est la mission de ces superviseurs dans cette entreprise ?

Je peux dire que leur mission consiste à mettre en place un ensemble de normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, je peux bien les qualifier de préventeurs ou de sauveteurs en cas d'accidents.

7. Comment est-elle la communication entre les salariés d'Özgün İnşaat ?

La communication entre les salariés d'Özgün İnşaat obéit aux principes de respect mutuel, Je crois que les salariés de cette entreprise ont plus de libertés communicationnelles.

8. Parlez-vous la langue turque ? Si non, comment faites-vous pour communiquer avec vos collègues turques

Je ne parle pas le turque, si non, la majorité des salariés maîtrisent le français et l'anglais, si non, il y a deux traducteurs au niveau de l'entreprise.

9. Est-ce que vous communiquez entre salariés en dehors des heures du travail ? Si oui, comment et dans quelles occasions ?

Oui certainement, la plupart des salariés de l'entreprise s'échangent les numéros de téléphone et les identifiants sur les réseaux sociaux, les occasions de communication sont multiples, ça dépend de la nature de la relation tissée.

10. Est ce que vous abordez des sujets relatifs au travail ? Si oui, quels sont ces sujets ?

Oui, les discussions relatives au travail sont multiples, nous échangeons sur les divers aspects de la vie de l'entreprise, mais aussi sur le travail.

11. Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ? Si oui, de quel type d'accident s'agit-il ?

J'ai déjà fais un accident de circulation au niveau de la base de vie de l'entreprise, c'était du au camion du fournisseur du restaurant, celui-ci avait perdu son freinage à la descente menant aux locaux administratifs ou je me trouvais dans mon véhicule.

12. Quelles sont les premières personnes intervenant pour vous secourir ?

C'était l'agent de sécurité qui se trouvait à un vingtaine de mètres du parking à la rentrée du bloc administratif, il a directement appelé aux secours.

13. Ces intervenants ont-ils déclaré votre accident à la direction ?

Si non, pourquoi ?

Oui bien sûr, les agents du département HSE ont bien tachés à rédiger un rapport sur l'accident et un procès verbal transmis à la direction.

14. Comment étiez-vous évacué vers l'unité de soins ? Quelles sont les personnes qui vous ont accompagné pour l'infirmerie ?

L'unité de soins était juste à une soixantaine de mètres du lieu de l'accident, les intervenants sur place m'y ont accompagné.

15. Ces personnes ont-elles témoigné sur la survenue de votre accident ?

Si non, pourquoi ?

Oui, les témoignages oculaires étaient collectés et retranscrits sur le rapport et le PV de l'accident.

16. Avez-vous été hospitalisé après la survenue de votre accident ? Si oui, combien de temps étiez-vous hospitalisé ?

Non, heureusement je n'ai pas été blessée, c'est juste l'airbag du véhicule qui m'a touché un peu au visage mais sans lésions.

17. Quelle était la durée de votre arrêt de travail ?

Je n'ai pas eu d'arrêt de travail, d'ailleurs l'accident à eu lieu un jeudi soir, je me suis reposée un peu durant le weekend et j'ai repris le travail normalement le dimanche suivant.

18. Avez-vous reçu l'assistant social de votre entreprise ? Si oui, comment était-elle sa réaction vis-à-vis de votre accident ?

Non, aucune raison n'invite à ça.

19. Avez-vous fait objet de contrôle médical du médecin de travail de votre entreprise ? Si oui, quel était son rapport sur votre accident ?

Oui, le premier jour du travail ayant suivi l'accident, j'étais reçu par le médecin de l'entreprise qui m'a posé des questions sur mon état de santé.

20. Avez-vous trouvé des difficultés dans votre communication avec ce médecin ? Si oui, quels sont les obstacles de cette communication ?

Non, pas du tout, la communication du médecin était très compréhensible et directe.

21. La direction de l'entreprise a-t-elle déclaré votre accident de travail ? Si non, pourquoi ?

Il n'y avait pas de nécessité de le faire du temps où l'accident n'a eu aucunes séquelles sur mon état de santé et sur mon aptitude d'exercer mon travail.

III. Communication et maladies professionnelles

1. Quelles sont les principaux risques professionnels en rapport avec votre profession ?

Il existe une multitude, des risque de circulations surtout du moment où je me déplace dans les magasins de l'entreprise.

2. Quelles sont les maladies professionnelles en rapport avec votre profession ?

Pour mon poste, Les TMS liées aux postures de travail sont les plus répandues.

3. Etes-vous victime d'une maladie professionnelle ? Si oui laquelle ?

Non, je ne le suis pas encore... (Rires).

4. Quelles sont les causes de cette maladie ?

5. Le médecin de l'entreprise est-il au courant de votre maladie ? Si oui, comment a-t-elle était découverte ?

6. Etes-vous indemnisé pour cette maladie professionnelle ? Si non, pourquoi ?

7. Bénéficiez-vous d'un contrôle médical au sein de votre entreprise ? Si oui, combien de fois par mois ?

8. Bénéficiez-vous d'une couverture sociale ? Si non, pourquoi ?

9. L'entreprise prend-elle en charge vos soins ? Si oui, comment ?

10. Existe-t-il des salariés atteints de maladies professionnelles ?

11. Quelles sont les causes de ces maladies professionnelles ?

12. Existe-t-il une stratégie spécifique pour la protection de la santé au travail au sein de votre entreprise ? Si oui, laquelle ?

13. Aviez-vous des collègues devenus invalides suite à une maladie professionnelle ? Si oui, comment sont-ils indemnisés ?

IV. La stratégie communicationnelle dans l'orientation et le changement des attitudes des salariés face aux risques professionnels ?

1. Avez-vous été témoin d'un accident de travail mortel ? Comment s'est-il arrivé ?

Oui, j'avais assisté au décès d'un collègue dans une autre entreprise. C'était un décès par électrocution.

3. Les intervenants ont-ils communiqué cet accident ? Si oui, à quelle personne ont-ils communiqué ?

Il y a eu l'intervention directe d'un agent de sécurité qui se trouvait dans les locaux administratif, celui-ci avait directement alerté le département HSE et l'unité médicale de l'entreprise.

4. Avez-vous été appelé à témoigner sur cet accident ? Si oui, pourquoi ?

Oui, mon témoignage avait été recueilli et retranscrit sur le PV et le rapport de l'accident, mais aussi, j'ai dû répondre aux questions des enquêteurs des services de la sûreté.

5. Avez-vous discuté sur les détails de cet accident avec vos collègues ? Si oui, Comment ?

Oui, l'accident avait plongé l'ensemble des collègues dans un état de choc émotionnel, nous y parlions pour longtemps.

6. Suite à cet accident, la direction de l'entreprise avait-elle communiqué avec vous pour demander votre témoignage ? Si oui, avec quels moyens de communication ?

J'étais jointe par la DRH dans un contexte informel pour me demander si je pourrais fournir quelques informations complémentaires.

7. Suite à cet accident, les superviseurs H.S.E ont-ils communiqué avec vous à propos de cet accident ? Si oui, comment ?

Oui, ils ne cessent de nous rappeler les consignes relatives à la sécurité.

8. Les conditions d'accidents graves ou mortels sont-elles évoquées dans vos échanges avec les superviseurs H.S.E ? Si oui, comment ?

Oui bien-sûr, on les cite souvent à titre d'exemple, surtout dans les cas de prise de risques ou de conduites risquées.

9. En dehors des horaires du travail, vous arrive-t-il d'aborder la question de risques professionnels avec votre entourage ? Si oui, dans quel contexte ?

Oui, ça fait partie des principaux sujets que nous abordons vu son importance.

10. Quelles sont les principales attitudes face aux risques que vous avez constatées chez vos collègues durant votre carrière ?

Souvent, il y a des collègues qui ont tendances à minimiser les dangers et à sous-estimer les risques d'où des conduites de prise de risques, mais, tout de même, il y a une catégorie qui manifeste une grande aversion au risque.

11. Sont-elles les mêmes à Özgün İnşaat ? Si non, Pourquoi ?

A Özgün İnşaat, je peux bien dire que c'est un peu différent, la santé se trouve au centre des préoccupations de la direction, surtout la DHSE.

12. Etes-vous satisfait de votre comportement face aux risques ? Si non, pourquoi ?

Oui, suffisamment satisfaite, je crois me sentir même engagée en faveur de la protection de la santé au travail, Je suis mère de trois enfants et je saisi bien la gravité d'une invalidité ou du décès d'un père de famille... je défends toujours la promotion de la santé et de la sécurité au travail lors des réunions...

13. Quelle est votre attitude face aux risques professionnels dans l'entreprise turque ?

Mon attitude se résume à l'état de non-négligence de l'ensemble des risques sans tout de même en devenir obsédée.

14. Existe-t-il des règles de pénalisation en cas d'infraction aux normes de la sécurité dans l'entreprise ? Si oui, comment sont-elles appliquées ?

Il existe oui, les intervenants du département HSE ont le pouvoir de rédiger un rapport d'infraction susceptible d'engendrer des pénalisations allant jusqu'au licenciement.

15. Quelle est votre réaction en cas de prise risque chez vos collègues ?

J'essaye souvent d'intervenir directement ou indirectement pour changer ces attitudes, surtout chez les moins jeunes salariés.

16. Avez-vous communiqué avec vos collègues pour changer leur attitude face aux risques ? Si oui, comment ?

Oui, je le fais souvent, surtout pour le respect des règles ergonomiques, j'avais vu des salariés souffrir à cause de simples gestes qu'ils ont négligés.

17. Pensez-vous que la communication orale sert comme moyen efficace pour faire prendre conscience vis-à-vis des risques, plus particulièrement les maladies professionnelles ? Si oui, comment ?

L'homme est communicatif de nature, je crois que l'interaction orale directe est efficace du temps où elle permette de faire appel à la subjectivité et à l'émotion, elle est beaucoup plus expressive.

Annexe n° 03

Liste des tableaux :

N°	Titres des tableaux	Pages
01	Identification de la population d'étude.	27
02	Ages des répondants selon leur niveau d'étude et leurs sexes.	28
03	La population d'étude selon l'état civil.	28
04	Langue de communication et niveaux d'instructions.	29