



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane MIRA-Bejaia

**Faculté des Sciences Economiques, des Sciences
Commerciales et des sciences de Gestion**

Département des sciences de Gestion

Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention du Diplôme de Master

En : Sciences de gestion

Option : management des ressources humaines

THEME

**La pénibilité au travail au sein de l'entreprise RTC
SONATRACH de Bejaia**

Réalisé par :

KHIREDINE Sid Ali

BOUMERAOU Khellaf

Encadré par :

ZOUAOU Nabila

Membre de jury :

Président : MM BENABDESLAM CHAFIAA

Examineur : MM TIMRIJINE SARAH

Année universitaire 2023-2024

Remerciement

Au bon dieu le tout puissant, merci lui revient, de nous avoir guidé dans le droit chemin, de nous avoir aidé tout au long de nos années d'études.

En premier lieu, nous souhaitons adresser nos sincères remerciements à notre directrice de mémoire, **M^{me}ZOUAOU NABILA**, pour avoir placé sa confiance en nous. Sa vaste expertise, sa disponibilité, sa réactivité, ainsi que ses conseils et recommandations précieuses, ont contribué à la réalisation de ce travail dans des conditions optimales. Nous espérons avoir été à la hauteur de la confiance qu'elle a placée en nous en acceptant de superviser cette recherche.

Nous tenons à remercier les membres de jury qui ont accepté d'examiner et évaluer ce modeste travail.

De plus, nous aimerions humblement remercier le personnel de l'entreprise **SONATRACH**, et plus particulièrement **Mr IDIR ABDESLAM** du département des finances et comptabilité, pour nous avoir accueillis, orientés et mis à notre disposition la documentation nécessaire.

Nous exprimons également notre reconnaissance et nos chaleureux remerciements à notre famille pour leur soutien moral et pour tous les sentiments d'affection et d'amour qui représentent pour nous le socle de tous nos efforts.

Dédicaces

Je dédie ce travail :

À mes très chers parents pour leurs soutiens, patiences et leurs sacrifices durant mes études et durant ce projet. Que Dieu les protège.

À mes chers frères : nassim, rabah

À mes chers amis : mounir, yacine

Une dédicace spéciale à mes très chers amis et aussi comme des frères

Da makhlouf et tous ces collègue de travail

Merci pour votre soutien moral et tous encouragements qui ont toujours été pour moi dans mon parcours universitaire

À tous mes amis qui ont fait preuve d'une amitié sincère

À mon cher binôme : KHELLEF

À tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail

Sid Ali

Dédicaces

Je dédie ce travail :

*À mes très chers parents pour leurs soutiens,
patiences et leurs sacrifices durant mes études et
durant ce projet. Que Dieu les protège.*

À mes chers frères : Lyes, Lounes

À ma très chère sœur : Samia

À mes chers amis : Abdenour, nani, Farouk, Mounir

À toute ma famille sans exception

*À tous mes amis qui ont fait preuve d'une amitié
sincère*

À mon cher binôme : Sid Ali

*À tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la
réalisation de ce modeste travail*

Khellaf

Liste des abréviations :

- **ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- **ASMIS** : Association Santé et Médecine Interentreprises de la Somme.
- **AT** : Accident au travail.
- **BIT** : Bureau international de travail.
- **CHS** : La commission paritaire d'hygiène et de sécurité.
- **DRH** : Direction des ressources humaines.
- **EVRP** : Évaluation des risques professionnels.
- **GRH** : Gestion des ressources humaines.
- **HSE** : Hygiène, sécurité, environnement.
- **MP** : Maladies professionnelles.
- **OIT** : Organisation internationale du travail.
- **OMS** : Organisation mondiale de la santé.
- **RPS** : Risque psychosocial.
- **SGSST** : Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.
- **SST** : Santé et sécurité au travail.
- **TMS** : Troubles musculo-squelettiques.

La liste des figures :

N° du la figure	Titre	page
01	les principes directeurs du BIT concernant le SGSST un cycle d'amélioration.	23
02	Représentation des types de pénibilité au travail	29
03	Modèle de stress professionnel de Cooper	33
04	Synthèse sur les enjeux de la pénibilité au travail	36
05	Organigramme de département HSE	61
06	répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelles	67
07	répartition de l'échantillon selon la perception de la pénibilité des tâches	68
08	répartition de l'échantillon selon les types de pénibilité	70
09	répartition de l'échantillon selon les aspects des horaires trouver plus pénible	72
10	répartition de l'échantillon selon le stress au travail	74
11	répartition de l'échantillon selon l'impact du stress	76
12	répartition de l'échantillon selon l'influence de la pénibilité sur les travailleurs	78
14	répartition de l'échantillon selon les actions de prévention de la pénibilité au travail	80

La liste des tableaux :

N° du tableau	Titre	page
Tableau N° 1	Résumer les facteurs de risques psychosociaux	08
Tableau N°2	Les facteurs de pénibilité	39
Tableau N°3	répartition de l'échantillon par genre	66
Tableau N°4	répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle	68
Tableau N°5	répartition de l'échantillon par les sources de pénibilité au travail	69
Tableau N° 6	répartition de l'échantillon selon les factures de l'environnement	71
Tableau N°7	répartition de l'échantillon selon la communication avec les collègues de travail	73
Tableau N°8	répartition de l'échantillon selon les facteurs de stress	75
Tableau N°9	répartition de l'échantillon selon les causes des AT et les MP	77
Tableau N°10	répartition de l'échantillon selon les solutions pour réduire la charge de travail	79
Tableau N°11	répartition de l'échantillon selon les avantages de la prévention de la pénibilité au travail	81

Sommaire

Introduction générale.....	1
Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail.....	3
Introduction	3
Section 01 : les risques professionnels	3
Section 02: La santé au travail.....	13
Section 03 : La sécurité au travail	17
Conclusion	25
Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie.....	26
Introduction	26
Section 01 : Fondements de la Pénibilité au travail.....	26
Section 02 : conséquences cause et la prévention et les lois algérien sur les pénibilités au travail	40
Conclusion	51
Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia	53
Introduction	53
Section 01 : Présentation de la Sonatrach.....	53
Section 02 : méthodologie de recherche et analyse des résultats	61
2.1. La méthodologie de recherche.....	61
2.2. L'analysé des résultats	63
Conclusion	84
Conclusion générale	87
Bibliographie	
Annexes	
Résumé	

Introduction général

Introduction générale

Introduction générale

A vant le 20ème siècle, au cours de la Révolution industrielle, les conditions de travail étaient souvent extrêmement pénibles, avec des journées de travail très longues, des environnements dangereux, et peu de considération pour le bien-être des travailleurs. Au fil du temps, les mouvements syndicaux et la revendication ouvrière sont conduits à une prise de conscience croissante des problèmes liés à la pénibilité au travail. Cette dernière se réfère aux conditions de travail difficiles ou exigeantes, tant physiquement que mentalement. Cela peut inclure des tâches répétitives, des postures inconfortables, une exposition à des produits dangereux, et bien d'autres facteurs. Prendre en compte la pénibilité est essentiel pour préserver la santé et le bien-être des travailleurs. Les entreprises dans le cadre de leur engagement en matière de RSE, doivent donc mettre en place des mesures pour identifier, évaluer et atténuer les facteurs de pénibilité, afin de garantir des conditions de travail sûres et saines pour tous leurs employés.

L'importance de la santé et de la sécurité au travail est désormais reconnue, les entreprises doivent se conformer à des normes de sécurité plus élevées et la gestion des risques professionnels est devenue un aspect clé de la GRH.

La prise en compte de la pénibilité au travail du point de vue de la GRH illustre un passage d'une focalisation principalement sur la productivité vers une reconnaissance croissante de l'importance du bien-être des travailleurs, avec des implications positives tant pour les individus que pour les organisations.

L'objectif de notre travail est d'étudier la pénibilité au travail au sein d'une entreprise algérienne, RTC SONATRACH Bejaia. La question principale à laquelle nous allons essayer d'apporter des éléments de réponses est formulée comme suit :

Quelle sont les facteurs de pénibilité au travail et quelles sont les mesures de prévention adoptées par sonatrach ?

Afin d'y répondre nous avons posé les questions secondaires suivantes :

- Quelle sont les risques auxquels sont exposés les travailleurs et quelles sont leurs conséquences sur la santé et la sécurité au travail ?
- Quelles sont les mesures préventives mises en place pour réduire les risques de pénibilité au travail chez Sonatrach?

Pour répondre aux questions posées nous avons formulés deux hypothèses :

H1 : le manque de flexibilité dans les heures et la charge de travail pourraient contribuer à la pénibilité au travail chez sonatrach.

Introduction générale

H2 : Des actions de formation et les sensibilisations des employés sur les risques professionnels sont susceptibles diminuer la pénibilité au travail.

Nous avons suivi une méthodologie de travail en deux étapes : une recherche documentaire sur les risques, la santé, la sécurité et la pénibilité au travail en examinant les différentes sources bibliographiques ; livres, articles, lois et sites internet afin de réaliser notre cadre théorique. Le volet empirique de cette étude est réalisé à travers une enquête par un questionnaire auprès d'un échantillon de 50 employées de la RTC Sonatrach afin de cerner les facteurs de pénibilités au travail. Une enquête par entretien avec un ingénieur de sécurité et le médecin de travail est également menée afin de connaître la démarche d'identification et de prévention des facteurs de risques et de pénibilité au travail. Le traitement et l'analyse des résultats a été effectué avec le logiciel sphinx qui est un logiciel de collecte de données, d'analyse statistique et de présentation des résultats.

Le plan de restitution du travail est divisé en trois chapitres. Le premier chapitre intitulé les risques professionnels, la santé et la sécurité au travail est divisé en trois sections. La première porte sur les risques professionnels, la deuxième section aborde la notion de santé au travail et les moyens de prévention et la troisième et dernière section est relative aux moyens de sécurité au travail et le bien-être de travailleurs. Le deuxième chapitre porte sur le cadre juridique et les mesures nécessaires pour atténuer la pénibilité au travail. Nous avons divisé ce dernier en deux sections. La première porte sur présentation des lois et des réglementations qui cernent la pénibilité au travail, la deuxième section porte sur les différentes stratégies et mesures mises-en place pour réduire la pénibilité au travail

Le troisième chapitre de notre travail est consacré à l'étude de la pénibilité au travail au sein de l'entreprise Sonatrach RTC composé de deux sections. La première porte sur la présentation du terrain d'étude.

En dernier, nous avons consacré notre dernière section à l'interprétation des résultats, leurs analyses et de la discussion des hypothèses, en essayant d'apporter des éléments de réponse à notre problématique pour confirmer ou infirmer nos hypothèses, suivi d'une conclusion du mémoire.

Chapitre 1 :
les risques
professionnels et la
santé, sécurité au
travail

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Introduction

Dans le monde professionnel d'aujourd'hui, la compréhension et la gestion des risques liés au travail sont plus cruciales que jamais pour assurer un environnement de travail sain et sécurisé. Ce chapitre se divise en trois sections.

La première section se concentre sur les risques professionnels, en définissant leur nature et en soulignant l'importance de leur gestion. Elle explore les divers types de risques, tant physiques que psychosociaux, ainsi que les méthodes d'identification et d'évaluation. La section met également en avant les mesures de prévention, notamment la formation et les actions préventives, pour réduire les dangers potentiels.

La deuxième section aborde la santé au travail, en mettant la lumière sur les facteurs influençant la santé des travailleurs. Elle examine l'impact des conditions de travail sur la santé et les enjeux cruciaux pour promouvoir un environnement de travail sain.

La troisième section traite la sécurité au travail, en fournissant une définition claire et en explorant les enjeux associés. Elle analyse les différentes formes d'insécurité au travail et souligne l'importance de la sécurité pour les employés et les entreprises. La section décrit également les systèmes de gestion nécessaires pour maintenir un environnement de travail sain.

Section 01 : les risques professionnels

Dans cette section nous allons présenter les différents risques professionnels qui en peut trouver dans l'entreprise.

1.1. La définition des risques professionnels

Les risques professionnels désignent les situations dans lesquelles un salarié peut être exposé à des dangers sur son lieu de travail et qui sont susceptibles de lui causer des dommages physiques ou mentaux. Certaines conditions de travail, mais aussi certains secteurs d'activité, rendent impossible la suppression totale de ces différents risques. Cependant, la sécurité et la santé des employés étant une priorité en droit du travail, l'employeur doit respecter un certain

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

nombre d'obligations légales en matière d'information, de formation, de protection et d'aménagement des postes de travail afin de prévenir et de réduire ces risques professionnels.¹

1.2. Importance de la gestion des risques professionnels

La gestion des risques professionnels revêt une importance capitale pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la pérennité des entreprises. L'importance de la gestion des risques professionnels réside dans les points suivants :²

- A. Protection des travailleurs** : La gestion des risques permet de prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles, et les incidents liés à la sécurité au travail. En identifiant, évaluant et contrôlant les risques, les entreprises peuvent protéger la santé et la sécurité de leurs employés.
- B. Conformité réglementaire** : Les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail imposent aux entreprises de gérer les risques professionnels. La conformité aux normes légales et aux exigences réglementaires est essentielle pour éviter les sanctions et les litiges.
- C. Réduction des coûts** : La gestion proactive des risques permet de réduire les coûts liés aux accidents du travail, aux arrêts de travail, aux compensations, aux réparations d'équipements endommagés, etc. Investir dans la prévention des risques peut donc générer des économies à long terme.
- D. Amélioration de la productivité** : Des conditions de travail sûres et saines favorisent le bien-être des employés, réduisent l'absentéisme, augmentent la motivation et la productivité. Une gestion efficace des risques peut contribuer à un environnement de travail plus favorable.
- E. Image de l'entreprise** : Les entreprises qui accordent de l'importance à la santé et à la sécurité de leurs employés renforcent leur réputation et leur image de marque. Une bonne gestion des risques démontre l'engagement de l'entreprise envers le bien-être de ses travailleurs.

¹ <https://infonet.fr/lexique/definitions/risque-professionnel/> consulté le (20.05.2024)

² Malchaire-J « Stratégie générale de gestion des risques professionnels », édition « Cahiers de notes documentaires - Hygiène et sécurité du travail » Belgique .P.5-9,

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

1.3. Identification des risques professionnels :

Les risques professionnels peuvent être physiques ou psychosociaux

1.3.1. Les risques physiques

A) la définition

D'après Phil Hughes et Ed Ferrett « Les risques physiques sont des facteurs environnementaux au sein du lieu de travail qui peuvent provoquer des blessures ou des maladies. Ils incluent des éléments tels que le bruit, la température, la lumière, et les rayonnements. »³

Selon Allan St John Holt « les risques physiques sont des agents ou des conditions physiques présents dans l'environnement de travail qui peuvent causer des blessures ou des effets néfastes sur la santé. »⁴

Selon Charles D. Reese « Les risques physiques incluent les dangers qui peuvent causer des dommages physiques à travers le contact direct ou l'exposition prolongée, tels que les rayonnements ionisants, le bruit excessif, et les vibrations.»⁵

B) les enjeux :

Les enjeux des risques physiques se résument dans ce qui suit :

- Les enjeux principaux incluent la nécessité de mettre en place des mesures de prévention et de contrôle, la formation des employés sur les risques potentiels, et la conformité aux réglementations de sécurité pour minimiser les risques et protéger la santé des travailleurs
- Il est important de réaliser des évaluations régulières des risques, d'introduire des équipements de protection individuelle (EPI), et de sensibiliser les travailleurs à l'importance de la sécurité pour prévenir les accidents et les maladies liées au travail.

³ Hughes-Pet Ed Ferrett « introduction à la santé et à la sécurité au travail » Éditions Routledge. France, 2011, p. 102.

⁴ Allan St John -H « Principes de santé et de sécurité au travail »Éditions IOSH, 2005, p. 73.

⁵ Charles -D. « Gestion de la santé et de la sécurité au travail » Une approche pratique, CRC Press, 2008, p. 158.

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

- La gestion des risques physiques est cruciale pour prévenir les blessures et les maladies professionnelles, améliorer la santé des travailleurs, et réduire les coûts liés aux accidents du travail et aux arrêts maladie.⁶

C) les facteurs des risques physiques :

- Les postures contraignantes : sont des positions du corps qui ne sont pas naturelles et qui nécessitent un effort musculaire supplémentaire. elles peuvent entraîner des douleurs et des troubles musculo-squelettiques (TMS). Par exemple, travailler longtemps avec les bras au-dessus des épaules,
- Les efforts prolongés ou brutaux : Les efforts prolongés sont ceux qui nécessitent une sollicitation continue des muscles sur une longue période, comme rester debout ou marcher pendant plusieurs heures sans pause. Les efforts brutaux, quant à eux, sont des actions soudaines et intenses, comme soulever un objet très lourd d'un seul coup. Ces deux types d'efforts peuvent causer des blessures musculaires et articulaires.
- Les gestes répétitifs consistent à effectuer les mêmes mouvements encore et encore, souvent à un rythme rapide. Cela peut entraîner une fatigue musculaire, des tendinites, ou des syndromes de sur utilisation.
- Les vibrations : sont des oscillations mécaniques qui peuvent être transmises au corps par des outils ou des machines de l'entreprise. L'exposition prolongée aux vibrations peut causer des troubles circulatoires, nerveux, et musculo-squelettiques. Par exemple, les conducteurs de camion ou les utilisateurs de machines vibrantes.
- Les manutentions manuelles de charges lourdes : sont impliquent le transport ou le soutien de charges par une ou plusieurs personnes. Cela peut causer des blessures au dos.⁷

1.3.2. Les risques psychosociaux

A) définition et enjeux

Selon la définition du ministère du travail algérien, "les risques psychosociaux au travail en Algérie sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, les ". Ils sont qualifiés de "psychosociaux" car ils se situent à l'interface de l'individu et de sa situation de travail⁸

⁷ <https://dati-plus.com/risques-activite-physique-au-travail> consulté (20.05.2024)

⁸ <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/23/33/1/185010> consulté le (20.05.2024)

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Les risques psychosociaux font référence à de nombreuses situations, telles que le stress, le harcèlement moral ou sexuel, la violence interne ou externe à l'entreprise, la souffrance, le suicide, la dépression .

La gestion de ces risques psychosociaux apparaît d'autant plus importante qu'ils ont un impact sur la santé, physique comme mentale, des travailleurs, et sur l'entreprise elle-même, en termes d'absentéisme, de turnover, de qualité du travail, de productivité, d'accidents du travail, de climat social ou encore d'image de l'entreprise. La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels, l'employeur étant légalement tenu à une obligation générale de sécurité.⁹

b) L'évaluation des risques psychosociaux :

L'évaluation des risques psychosociaux peut s'appuyer sur des approches aussi bien qualitatives que quantitative qui se révèlent complémentaires :

- **Les approches quantitatives** : s'appuient sur des enquêtes qui visent à interroger l'ensemble des salariés d'une organisation. Elles permettent de fournir des chiffres, éléments qui sont fortement valorisés dans les entreprises. Les données recueillies facilitent le repérage de groupes à risque ainsi que les comparaisons internes et externes.
- **Les approches qualitatives** sont basées sur des entretiens approfondis avec différents acteurs de l'entreprise (salariés, encadrement, direction, etc.) et sur l'observation de certaines situations de travail.

c) les facteurs de risque psychosociaux

La littérature scientifique établit le caractère plurifactoriel des risques psychosociaux et l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels à l'origine de ces risques.

⁹ CHLOE GUILLOT –S « la gestion des ressources humaines » 12 édition. France .2019.p.191

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Tableau N°01 : résumer ces facteurs :

dimension principale	Détails
Exigences du travail	<ul style="list-style-type: none">- Pression temporelle au travail.- Complexité du travail.- Difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
Exigences Emotionnelles	<ul style="list-style-type: none">- Devoir maîtriser et façonner ses propres émotions, mais aussi maîtriser et façonner les émotions des bénéficiaires de son travail.- Peur au travail : peur d'un accident matériel, d'un accident physique ou d'une violence morale (harcèlement, discrimination...).
Autonomie et Marges de manœuvre	<ul style="list-style-type: none">- Possibilité d'employer et de développer ses compétences.- Demande psychologique.- Autonomie procédurale.
Rapports sociaux et relation de travail	<ul style="list-style-type: none">- Conflits et harcèlement : mises en situation d'agression, d'isolement.- Coopération et soutien social de la part des collègues et de la part de la hiérarchie.
Conflit de valeur	<ul style="list-style-type: none">- Conflit éthique.- Qualité empêchée.
Insécurité Socio-économique	<ul style="list-style-type: none">- Sécurité de l'emploi, du salaire et de la carrière.- Soutenabilité : capacité à faire le même travail en fin de carrière.

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

La source : DARES analyses n°081, décembre 2010 .p.194 cité par Chloé guillot-S

L'efficacité de la main-d'œuvre est influencée par de nombreux facteurs, tels que les exigences du travail, l'autonomie, les relations sociales, les conditions de travail, la sécurité et les facteurs socio-économiques.

Pour améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre, les employeurs peuvent mettre en place des programmes de formation, créer un environnement de travail positif, offrir des salaires et des avantages sociaux concurrentiels, promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs, et investir dans la technologie.

D) la prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels. La prévention de ces risques doit d'abord être intégrée au document d'évaluation des risques.

Concernant les mesures de prévention des RPS, celles-ci prennent différentes formes :

- **Les mesures de prévention collective** : aménagement des horaires, modification de l'organisation du travail, mise en œuvre de procédure de résolution des conflits, pratique du télétravail, etc. ;
- **Les mesures de prévention au niveau individuel** : procédure de signalement de salariés en situation de risque, de salariés ayant des conduites addictives ou assistance aux salariés de manière confidentielle ;
- **La formation** : la formation spécifique des salariés ou des managers à la prévention des risques psychosociaux.

1.4. L'évaluation des risques professionnels :

La démarche d'évaluation est une démarche structurée selon les étapes suivantes mettant en œuvre différents outils ¹⁰:

▪ **Identification des dangers**

➤ **Risques physiques :**

1. Analyser l'environnement de travail : observer les lieux et les substances utilisées.

¹⁰ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir> consulté le (25.05.2024)

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

2. Consulter les employés : recueillir les témoignages et observer les travailleurs.
3. Examiner les antécédents : analyser les incidents et accidents antérieurs.

➤ **Risques professionnels :**

1. Repérer les dangers : mettre en évidence les propriétés intrinsèques d'un équipement, d'un agent chimique ou biologique généré par les activités ou utilisés dans les procédés de fabrication.

▪ **Analyse des risques**

➤ **Risques physiques :**

1. Évaluation de la probabilité : déterminer la fréquence possible des incidents.
2. Évaluation de la gravité : estimer les conséquences potentielles sur la santé et la sécurité.

➤ **Risques professionnels :**

1. Analyser les risques : se prononcer sur les conditions d'exposition des salariés à ces dangers et aux différents facteurs de pénibilité dans l'entreprise.
2. Différentes méthodes d'analyses des risques : contrôle des vérifications, analyse des postes, modélisation et calculs probabilistes.

▪ **Contrôle des risques**

➤ **Risques physiques :**

1. Élimination des dangers : modifier ou remplacer les processus des équipements dangereux.
2. Mesure de protection : mettre en place des équipements de protection individuelle (EPI) et des dispositifs de sécurité.
3. Formation et sensibilisation : former les employés aux bonnes pratiques et aux procédures de sécurité.

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

➤ **Risques professionnels :**

1. Proposer des actions de prévention : s'appuyer sur l'identification et le classement des risques, après avis des instances représentatives des salariés, pour définir et alimenter le plan annuel de prévention.

▪ **Suivi et réévaluation**

➤ **Risques physiques :**

1. Contrôles réguliers : effectuer des vérifications périodiques pour s'assurer que les mesures de sécurité sont efficaces.
2. Mises à jour : réévaluer les risques et ajuster les mesures de sécurité en fonction des changements dans l'environnement de travail.

➤ **Risques professionnels :**

1. Classer les risques : débattre des priorités d'actions et aider à planifier les actions.
2. Proposer des actions de prévention : ces actions alimenteront le plan annuel de prévention et incluront des groupes de résolution de problèmes.

▪ **Documentation**

➤ **Risques physiques :**

1. Rapports d'évaluation : documenter les dangers identifiés, les analyses de risques et les mesures de contrôle mises en place.
2. Registre des incidents : tenir un registre des incidents et des accidents pour une analyse continue.

➤ **Risques professionnels :**

1. Préparer l'évaluation des risques : définir le cadre de l'évaluation et les moyens alloués, organiser un groupe de travail, et définir les outils nécessaires pour l'évaluation.
2. Communication et documentation : créer des rapports et des registres pour le suivi continu et l'analyse des risques.

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

1.5. La prévention des risques professionnels

1.5.1. L'obligation de formation à la sécurité

Afin d'assurer sa propre sécurité et celles des autres personnes de l'établissement, tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité :

- Lors de son embauche ;
- En cas changement de poste de travail ou de technique ;
- Après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours à la demande du médecin du travail.

Cette obligation concerne aussi les travailleurs liés par un contrat de travail temporaire sauf s'il est fait appel à eux en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou ceux déjà dotés de la qualification nécessaire. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.

1.5.2. Les actions de préventions

Afin de supprimer ou de réduire ces risques, l'employeur doit assurer la sécurité des salariés et protéger leur santé physique et mentale en prenant les mesures appropriées.

Prévenir consiste à éviter les risque, combattre les risque à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte des évolutions techniques, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins.

Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées. Ces mesures de prévention impliquent :

- L'organisation d'action de prévention, d'information et de formation et leur planification ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés : conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production, relation sociales ;
- La mise en œuvre de mesures de protection individuelle et collective ;
- La prise en compte des changements susceptibles d'intervenir ;
- L'amélioration des situations existantes. ¹¹

¹¹ CHLOE GUILLOT –S . Op.cit.2019.P.179-180

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Section 02: La santé au travail

Dans cette section on va commencer à analyser les différents concepts reliés à la santé au travail, et on site les différents axes

2.1. La définition de la santé au travail

La santé au travail est un domaine qui se concentre sur le bien-être physique, mental et social des travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle vise à prévenir les risques professionnels, à promouvoir des conditions de travail sûres et saines, et à garantir que les travailleurs sont protégés contre les dangers liés à leur emploi.

Selon l'organisation mondiale de la santé et l'organisation internationale du travail « la santé au travail pour objectif la promotion et le maintien du plus haut degré de santé physique, mental et bien-être social des travailleurs dans toutes les professions ; la prévention des départs parmi les travailleurs dans leur emplois contre les risques résultant des facteurs néfastes à la santé ; le placement et l'entretien du travailleur dans un environnement de travail adapté à ses capacités physiologiques et psychologiques »¹²

Selon BRIEN (2013) cité par BOUTERFAS (2015) la santé psychologique au travail est définie comme « la capacité de l'individu à faire face aux demandes et à satisfaire ses besoins fondamentaux dans une perspective d'ajustements psychologiques et comportemental grâce à l'activation de ressources organisationnelles, psychosociales et personnelles »¹³

2.2. Les facteurs qui influencent la santé au travail

Les facteurs qui influencent la santé au travail sont variés et jouent un rôle crucial dans le bien-être des employés. Les principaux éléments qui influencent la santé au travail sont les suivants :

- **Les déterminants de la santé :** Les déterminants de la santé sont des facteurs qui influent sur l'état de santé de la population, allant au-delà des causes directes de maladies. Ils incluent les comportements individuels et collectifs, les conditions de vie et les environnements. Agir sur ces déterminants est essentiel pour améliorer la santé globale,

¹² Article de OIT améliorer la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises Consulté le 01.03.2024

¹³ NAOUËLE. B. « Vers un modèle de la santé psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien-être, la détresse et l'épuisement ? » France .2015. p.29-30

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

avec un impact significatif des conditions de vie, de l'environnement et des habitudes de vie sur la santé par rapport aux actions sur le système de soins.

- **Facteurs Psychosociaux :** Certains facteurs psychosociaux liés au travail tels que peuvent avoir un impact sur la santé physique et mentale des travailleurs. Ces facteurs, pris individuellement ou en combinaison, peuvent influencer le bien-être des employés
- **Facteurs Ambiants sur le lieu de Travail :** Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, tels que l'environnement physique, les conditions de travail et la salubrité du lieu, peuvent également affecter la santé des travailleurs. Il est crucial de prendre en compte ces éléments pour garantir un environnement professionnel sain.
- **Santé et Sécurité au Travail (SST) :** La sécurité et la santé au travail visent à prévenir les blessures et les maladies liées au travail en protégeant et en promouvant la sécurité et la santé des travailleurs. Cela implique divers domaines spécialisés tels que la médecine du travail, l'hygiène industrielle et l'ergonomie.

En considérant ces différents facteurs, il est possible de mettre en place des mesures efficaces pour favoriser un environnement de travail sain, sécuritaire et propice au bien-être des employés. L'action sur les déterminants de santé, la prise en compte des risques psychosociaux, l'amélioration des conditions ambiantes sur le lieu de travail et le respect des normes de sécurité contribuent à créer un cadre professionnel favorable à la santé et au bon fonctionnement des salariés.¹⁴

2.3. Les enjeux de la santé au travail

Les enjeux de la santé au travail sont variés et complexes, englobant des aspects physiques, mentaux, sociaux et organisationnels. Les différents enjeux sont les suivants :

A) Santé physique:

- Les risques physiques sur le lieu de travail comprennent les accidents, les blessures, les maladies professionnelles et les expositions à des agents nocifs.
- Les accidents du travail peuvent entraîner des blessures graves, voire la mort, et avoir un impact financier et émotionnel sur les travailleurs et leurs familles.
- Les maladies professionnelles, telles que les troubles musculo-squelettiques, les affections respiratoires et les maladies professionnelles liées à l'exposition à des produits chimiques, peuvent entraîner des incapacités à long terme.

¹⁴ <https://www.implid.com/article/sante-au-travail-quels-enjeux-pour-votre-entreprise> consulté le (25.04.2024).

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention, telles que des équipements de protection individuelle et des procédures de sécurité, pour réduire ces risques.

B) Santé mentale :

- Les problèmes de santé mentale au travail, tels que le stress, l'anxiété, la dépression et le burnout, sont de plus en plus préoccupants.
- Le stress lié au travail peut découler de divers facteurs, tels que la charge de travail excessive, les délais serrés, les conflits interpersonnels, l'insécurité de l'emploi et les attentes irréalistes.
- Les travailleurs peuvent avoir du mal à concilier les exigences professionnelles et les responsabilités personnelles, ce qui peut avoir un impact sur leur bien-être mental et leur productivité.

Les employeurs doivent promouvoir une culture de soutien, offrir des programmes de sensibilisation au bien-être mental et mettre en place des stratégies de gestion du stress.¹⁵

C) Santé sociale et relationnelle :

- Les relations interpersonnelles au travail, y compris les interactions avec les collègues, les superviseurs et les clients, peuvent avoir un impact significatif sur la santé et le bien-être des travailleurs.
- Un environnement de travail toxique, caractérisé par des comportements tels que le harcèlement, l'intimidation et la discrimination, peut nuire à la santé mentale des travailleurs et compromettre la productivité de l'entreprise.

Les entreprises doivent promouvoir le respect, la diversité, l'inclusion et des relations professionnelles positives pour favoriser un environnement de travail sain et favorable.

D) Organisation du travail :

- Les aspects organisationnels du travail, tels que la charge de travail, les horaires de travail, la gestion du temps, la sécurité de l'emploi et la conciliation travail-vie personnelle, ont un impact direct sur la santé et le bien-être des travailleurs.
- Une charge de travail excessive, des horaires irréguliers, des délais serrés et des attentes déraisonnables peuvent contribuer au stress, à l'épuisement professionnel et à d'autres problèmes de santé mentale.

¹⁵ <https://www.implid.com/article/sante-au-travail-quels-enjeux-pour-votre-entreprise> consulté le (25.04.2024).

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Les entreprises doivent adopter des pratiques de gestion du travail qui favorisent l'équilibre entre les exigences professionnelles et les besoins personnels des travailleurs.

En abordant ces enjeux de manière proactive et holistique, les organisations peuvent créer des environnements de travail plus sûrs, plus sains et plus productifs pour leurs employés. Cela nécessite une collaboration entre les employeurs, les travailleurs, les syndicats, les gouvernements et d'autres parties prenantes pour mettre en œuvre des politiques et des programmes efficaces en matière de santé au travail.

2.4. L'importance des conditions de travail sur la santé des travailleurs

Les conditions de travail jouent un rôle crucial dans la santé des travailleurs, influençant à la fois leur bien-être physique et mental. L'importance des conditions de travail sur la santé des travailleurs se résume dans les éléments suivants

- **Prévention des Risques :** Les conditions de travail, telles que l'exposition à des dangers physiques, chimiques ou psychosociaux, peuvent avoir un impact direct sur la santé des travailleurs. Il est essentiel d'évaluer et de prévenir ces risques pour garantir un environnement de travail sûr et sain.
- **Contraintes Physiques :** Les contraintes physiques au travail, telles que les postures contraignantes, les manipulations de charges lourdes ou l'exposition à des nuisances sonores, peuvent entraîner des problèmes de santé pour les travailleurs. Il est crucial de prêter une attention particulière à ces aspects pour prévenir les risques professionnels et protéger la santé des employés.
- **Autonomie et bien-être :** L'autonomie au travail et le soutien organisationnel sont essentiels pour la santé des travailleurs. Des conditions de travail qui favorisent l'autonomie, la flexibilité et le soutien psychosocial contribuent au bien-être des employés et à la prévention des risques professionnels.
- **Pénibilité et Rythme de Travail :** La pénibilité du travail, les horaires atypiques et les contraintes de rythme peuvent avoir un impact négatif sur la santé des travailleurs. Il est primordial d'identifier et de gérer ces facteurs pour préserver la santé physique et mentale des employés.¹⁶

¹⁶ <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-449.pdf> consulté le (28.05.2024).

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Nous pouvons dire que les conditions de travail ont une incidence directe sur la santé physique, mentale et sociale des travailleurs. En favorisant des environnements de travail sûrs, sains, équitables et stimulants, les employeurs peuvent améliorer le bien-être et la satisfaction au travail de leurs employés.

Section 03 : La sécurité au travail

Dans cette section nous allons présenter les concepts clé liés à la sécurité au travail et son importance pour les employés et pour les entreprises.

3.1. La définition de la sécurité au travail

Selon l'organisation internationale de travail (OIT) : définit la sécurité au travail comme la prévention des accidents et des maladies professionnels liés, directement ou indirectement, au travail en minimisant les causes des dangers inhérents à l'environnement de travail.¹⁷

Selon l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail « la sécurité au travail implique la mise en place de conditions de travail sûres et saines, la prévention des risques professionnels, la fourniture d'informations et de formations adéquates aux travailleurs, ainsi que la surveillance de la santé des travailleurs ».

L'agence notionnelle pour l'amélioration des conditions de travail définit « la sécurité au travail comme l'ensemble des dispositifs mis en place pour prévenir le risque professionnel et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

La commission de la sécurité des consommateurs définit « la sécurité au travail comme l'identification, l'évaluation et la maîtrise des dangers pour la santé et la sécurité au travail afin de prévenir les blessures et les maladies professionnelles ».

3.2. Les enjeux de la sécurité au travail

Les enjeux de la sécurité au travail sont nombreux et complexes, et ils touchent à la fois les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble. Voici quelques-uns de ces enjeux¹⁸

¹⁷ <https://www.ilo.org/fr/themes-0/securete-et-sante-au-travail/domaines-daction-dans-le-secteur-de-la-securete-et-la-sante-au-travail/systemes-de-gestion-de-la-securete-et-la-sante-au-travail> consulté le 15.04.2024

¹⁸ Auber-L « facteurs de risque psychosociaux « identification et gestion des risques liés au bien-être au travail » édition santé et sécurité .paris .2017 p .47

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

- A) **La Prévention du risque** : L'enjeu majeur de la sécurité au travail réside dans la prévention du risque professionnel pour éviter les accidents et les dangers sur le lieu de travail. Cela implique l'identification, l'évaluation et la mise en place de mesures préventives adaptées.
- B) **La Formation et la Sensibilisation** : Un autre aspect essentiel est la formation et la sensibilisation des employés aux règles de sécurité, à l'utilisation de l'équipement de protection individuelle, et aux risques spécifiques liés à leur travail. Une culture de sécurité solide repose sur une sensibilisation continue du personnel.
- C) **Le Suivi médical et préventif** : Assurer un suivi médical régulier est un enjeu clé pour surveiller la santé des travailleurs exposés à des risques professionnels. Réagir rapidement aux signaux d'alerte, mettre en place des mesures préventives contribue à maintenir un environnement de travail sain.
- D) **La Culture de sécurité en entreprise** : Promouvoir une culture de sécurité positive est un enjeu transversal qui implique l'engagement de la direction, la participation active des employés, et la création d'un environnement où la sécurité est une priorité partagée par tous.

3.3 L'insécurité au travail

3.1. La définition de l'insécurité au travail

Selon Keldermans et Van Vuuren l'insécurité au travail est « est une perception subjectivement ressentie par les travailleurs qui se sentent menacés par la perte de leur emploi actuel. » Cette définition met l'accent sur l'aspect subjectif de l'insécurité et la perception de la menace.¹⁹

Sverke et Hellgren élargissent la définition en intégrant non seulement la peur de perdre son emploi, mais aussi l'inquiétude concernant la détérioration des conditions de travail, comme la réduction des heures de travail, des salaires, et des opportunités de promotion. Leur définition souligne les aspects qualitatifs et quantitatifs de l'insécurité.²⁰

¹⁹ Klandermans, B., & Van Vuuren, T. « Job Insecurity: Introduction. Journal européen de la psychologie du travail et de l'organisation » (1999) p.145–153.

²⁰ Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. « Pas de sécurité : une méta-analyse et une revue de l'insécurité de l'emploi et de ses conséquences » france.2002.

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Alors on dire que L'insécurité au travail est une perçue comme une combinaison de perceptions subjectives et de réactions émotionnelles face à la menace de perdre son emploi ou de voir ses conditions de travail se dégrader. Elle peut impliquer divers aspects, notamment la perte d'emploi, la réduction des perspectives de carrière et la détérioration des conditions de travail.

3.2. Les formes d'insécurité au travail

Les différentes formes de l'insécurité au travail sont :²¹

A) Les accidents du travail

On englobe tous les incidents survenant pendant l'exercice professionnel. Ces incidents sont caractérisés par une action violente et imprévue d'une cause externe dans le contexte du travail. L'analyse de chaque incident vise à déterminer précisément la séquence des événements et des circonstances ayant conduit à sa survenue. Cette démarche permet d'identifier et d'analyser les multiples facteurs pouvant contribuer à altérer le fonctionnement du système humain et professionnel. Ainsi, des mesures peuvent être mises en place pour éliminer les causes des accidents ou prévenir leur déclenchement.

B) Les types d'accidents de travail

Les accidents du travail peuvent être classés en cinq types selon la gravité des lésions qu'ils occasionnent.

- **L'accident de trajet** : Il se définit comme le déplacement aller-retour entre la résidence principale, une résidence secondaire ou tout autre lieu fréquenté régulièrement pour des raisons familiales, et le lieu de travail, ou tout endroit où le travailleur prend habituellement ses repas. Pour être considéré comme un accident de trajet, le parcours ne doit pas être interrompu ou modifié pour des raisons personnelles ou étrangères aux besoins essentiels de la vie quotidienne ou indépendants de l'emploi. En résumé, l'accident de trajet englobe les situations où un salarié se déplace pour des raisons professionnelles sans que cela ne soit motivé par son intérêt personnel.
- **Les accidents de travail sans arrêt** : qui sont généralement bénins et qui peuvent être soignés sur place à l'entreprise, de préférence et qui ne nécessite que quelques heures de repos ou des soins mineurs, ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais

²¹ https://webapps.ilo.org/public/french/protection/ses/download/docs/sheet_no11.pdf (consulté le 28.05.2024).

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

doivent être enregistrés dans des registres spéciaux. Les employeurs ont l'obligation de protéger les employés et de les informer sur les questions de santé et de sécurité qui les concernent. Ils doivent également signaler certains accidents, maladies professionnelles et incidents dangereux graves aux autorités compétentes. Les employés doivent également prendre les précautions raisonnables pour leur propre santé et leur propre sécurité.

- **Les accidents de travail avec arrêt** : ce sont des incidents plus sérieux qui demandent des soins médicaux ou hospitaliers prolongés, ainsi qu'une période de repos d'au moins plusieurs jours. En conséquence, une incapacité temporaire est indemnisée en fonction de la durée de l'arrêt du travail.
- **Les accidents de travail avec incapacités permanentes** : Ces lésions permanentes et les séquelles qui en résultent peuvent entraîner une diminution de la capacité de travail, en fonction de la gravité des dommages corporels. Différents taux d'incapacité permanente sont établis, et ils se traduisent par des indemnisations sous forme de rentes, conformément à un barème défini par des textes réglementaires.

C) Les Acteurs de l'accident de travail.

Les différents acteurs qui concernent les accidents de travail dans l'entreprise sont :

- **Employeur** : L'employeur a une obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail. Il doit identifier, évaluer et classer les risques dans l'entreprise, mettre en place des mesures de prévention adaptées et engager sa responsabilité civile et pénale en cas de manquement à ces obligations
- **Salariés** : Les salariés ont un rôle important dans la prévention des risques professionnels. Ils doivent être impliqués dans la démarche de prévention, participer à l'identification des risques et signaler les situations dangereuses.
- **Inspection du travail** :²² L'inspection du travail intervient en cas d'accident du travail grave ou mortel, pour effectuer les premiers constats et comprendre les circonstances de l'accident. Depuis juin 2023 en France, les employeurs ont l'obligation d'informer l'inspection du travail dans les 12 heures suivant le décès d'un salarié suite à un accident du travail²³

²² <https://chorum.fr/ess-facilit-et-vous/sante/la-sante-au-travail/laccident-du-travail> consulté (20.03.2024)

²³ Site <https://chorum.fr/ess-facilit-et-vous/sante/la-sante-au-travail/laccident-du-travail> consulté (20.03.2024)

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

- **Le médecin :** lorsqu'il est consulté par la victime, ne doit pas se prononcer sur la réalité de l'accident s'il n'a pas lui-même été témoin, sauf cas exceptionnel. Il doit se baser sur les volets de soins remplis par l'employeur, qui lui sont présentés par la victime.

D) Les Maladies professionnelles : une maladie professionnelle se développe graduellement suite à une exposition régulière à un risque spécifique lié à une profession. Elle est susceptible de ne pas se manifester dans un autre domaine d'activité. Définir précisément ces maladies est complexe car leurs manifestations cliniques peuvent être similaires à celles sans lien professionnel.

E) Le stress professionnel : des exigences de travail élevées, des délais serrés, une surcharge de travail, un manque de soutien et de ressources peuvent entraîner un stress professionnel, qui peut avoir un impact négatif sur la santé mentale et physique des employés

3.4. Importance de la sécurité au travail pour les employés et pour les entreprises :

3.4.1. Importance de la sécurité au travail pour les employés :

- La sécurité au travail vise à protéger les employés contre les risques professionnels, assurant ainsi leur sécurité physique et mentale. Un environnement de travail sûr permet aux employés de s'épanouir dans leur métier sans craindre pour leur santé :
- Travailler dans un environnement sûr réduit le stress et l'anxiété liés aux dangers potentiels et aux risques d'accidents. Les employés peuvent se concentrer sur leur travail sans craindre pour leur sécurité.
- Les entreprises qui accordent une grande importance à la sécurité au travail démontrent leur engagement envers le bien-être de leurs employés. Cela contribue à renforcer la fidélité des travailleurs envers l'entreprise.²⁴
- Les conditions de travail sécurisées réduisent le nombre d'accidents et de blessures, ce qui entraîne une baisse de l'absentéisme. Les employés sont moins susceptibles de manquer le travail en raison de problèmes de santé liés au travail.

3.4.2. Importance de la sécurité au travail pour les entreprises :

- Les accidents du travail et les blessures professionnelles entraînent des coûts directs (indemnités), et indirectes (perte de productivité). Investir dans la sécurité au travail permet de réduire ces coûts et d'améliorer la rentabilité de l'entreprise.

²⁴ <https://osha.europa.eu/fr/themes/good-osh-is-good-for> consulté (21.03.2024)

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

- La promotion d'une culture de sécurité au sein de l'entreprise encourage l'innovation et l'amélioration continue des processus et des pratiques de travail. Les employés sont encouragés à proposer des idées et des solutions pour améliorer la sécurité et la santé au travail.
- La sécurité au travail permet également de réaliser des économies financières en réduisant les couts liés aux accidents du travail, aux arrêts maladie et aux sinistres. Une entreprise sécurisée favorise une meilleure rentabilité.
- Intégrer la sécurité au travail dans la culture d'entreprise renforce l'image de marque, attire les talents, améliore la productivité et favorise un environnement de travail positif. Les employés se sentent valorisés et en sécurité, ce qui contribue à une meilleure ambiance de travail

3.5.Systèmes de gestion de la sécurité et de santé au travail

On a souvent recours à des systèmes de gestion pour la prise de décisions, tant dans les entreprises que dans la vie quotidienne, La mise en place d'un système de gestion de la SST repose sur des critères, des normes et des performances en la matière.

Ce système vise à fournir une méthode logique et progressive pour évaluer et améliorer la performance dans la prévention des incidents et des accidents sur le lieu de travail grâce à une gestion efficace des dangers et du risque sur le lieu de travail. Il est utilisé pour décider de ce qui doit être fait et de la meilleure façon de le faire, pour suivre les progrès accomplis sur la voie de la réalisation des objectifs fixés, pour évaluer les mesures prises et pour identifier les points à améliorer. Il peut être adapté aux changements qui surviennent dans l'entreprise et aux prescriptions législatives selon les besoins.

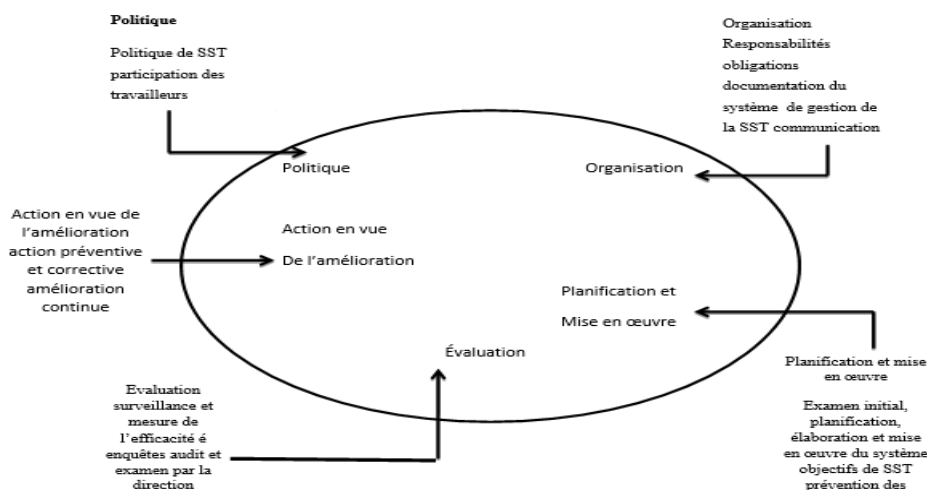
La SST, y compris le respect des lois et réglementations nationales, est la responsabilité et le devoir de l'employeur, qui doit faire preuve d'un engagement solide en faveur des activités de SST au niveau de l'entreprise et prendre les dispositions nécessaires pour la mise e place d'un système de gestion de la SST²⁵.

²⁵ Organisation internationale du Travail, Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail: un outil pour une amélioration continue, première édition, Turin, 2011, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/document/s/publication/wcms_154126.pdf (consulté 20.02.2024)

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Les principaux éléments de ce système sont présentés dans la figure n° 01:

Figure N°01 : Les principes directeurs du BIT concernant le SGSST : un cycle d'amélioration continue



Source : rapport de la journée mondiale de la sécurité et la santé au travail 28.04.2001 p.6

Le schéma présenté illustre les principes directeurs du Bureau International du Travail (BIT) concernant le Système de Gestion de la Sécurité et de la Santé au Travail (SGSST) et met en évidence un cycle d'amélioration continue. Ce cycle commence par l'élaboration d'une politique de SST impliquant la participation des travailleurs. Ensuite, l'organisation définit les responsabilités, obligations, et la documentation nécessaire pour un bon fonctionnement du système de gestion de la SST. La planification et la mise en œuvre incluent un examen initial, la planification et l'élaboration des objectifs de SST ainsi que des mesures de prévention. L'évaluation implique la surveillance, la mesure de l'efficacité, les enquêtes, les audits, et les examens par la direction pour assurer le respect des normes. Enfin, des actions en vue de l'amélioration sont menées, englobant des mesures préventives et correctives pour garantir une amélioration continue du système. Ce processus cyclique assure que les mesures de sécurité et de santé au travail sont constamment mises à jour et optimisées.

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Le système de gestion de la SST est une boîte à outils, qui peut être adaptée à la taille et à l'activité de l'entreprise et être axée sur tous les dangers et risques associés à cette activité. Il garantit :

- Que des mesures de prévention et de protection soient mises en œuvre de manière efficace et cohérente.
- Que la direction et des travailleurs participent au processus à leurs niveaux de Responsabilité respective²⁶

²⁶ Rapport OIT, Améliorer la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises p.65

Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail

Conclusion

En conclusion, il est essentiel de garantir la santé, la sécurité et la gestion des risques professionnels au travail afin de garantir un environnement de travail sain et sécurisé. Il est essentiel de prévenir les risques, de former les employés et de mettre en œuvre des mesures de protection afin de diminuer les accidents et les maladies professionnelles. Il est essentiel que chacun s'engage, des dirigeants aux employés, afin de créer une culture de sécurité durable. En adoptant une démarche proactive et en accordant une importance particulière à l'amélioration continue, les entreprises peuvent non seulement préserver la sécurité de leurs employés, mais également améliorer leurs performances et leur réputation. La sécurité professionnelle ne se limite pas à une obligation légale, mais constitue également un investissement stratégique pour l'avenir, nous pouvons dire que le sujets actuelle de la pénibilité au travail elle peut-être un risque qui peut provoquer les maladies professionnels.

Chapitre 2

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

Introduction

La pénibilité au travail est une notion essentielle dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la santé au travail. Elle se réfère aux conditions de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé physique ou mentale des travailleurs. Comprendre et gérer la pénibilité au travail revêt une importance capitale non seulement pour la protection des travailleurs, mais aussi pour la performance globale des entreprises.

Dans la première section de ce chapitre, nous explorerons les fondements de la pénibilité au travail. Nous commencerons par définir ce concept, en examinant ses enjeux et ses différentes typologies. Ensuite, nous aborderons les divers facteurs contribuant à la pénibilité, avec une attention particulière aux contraintes psychiques qui jouent un rôle crucial. Nous conclurons cette section par une analyse des effets de la pénibilité sur les travailleurs et, par extension, sur l'entreprise.

La seconde section se focalisera sur les conséquences, les causes, et les mesures de prévention de la pénibilité au travail. Nous y décrirons les répercussions de la pénibilité sur le bon fonctionnement de l'entreprise et identifierons les causes sous-jacentes à ces conditions de travail difficiles. Ensuite, nous discuterons des stratégies de prévention visant à atténuer ces effets néfastes. Enfin, nous examinerons le cadre juridique entourant la pénibilité au travail en Algérie, en mettant en lumière l'importance de la législation dans la protection des travailleurs et la régulation des conditions de travail.

Ainsi, ce chapitre vise à fournir une compréhension approfondie de la pénibilité au travail, en soulignant à la fois ses aspects théoriques et pratiques, ainsi que son cadre légal spécifique en Algérie.

Section 01 : Fondements de la Pénibilité au travail

Dans cette section, nous explorerons les fondements essentiels de la pénibilité au travail en présentant les différents concepts clés. Nous découvrirons les bases nécessaires comme ses causes et les conséquences et ses facteurs.

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

1.1. La pénibilité au travail : définition ; enjeux et types

1.1.1. La définition de la pénibilité au travail

L'origine du mot "pénibilité" remonte à l'étymologie du mot "peine", ce qui laisse entendre une connotation intrinsèque de souffrance ou d'effort intense. Cette idée fait référence à la réalité d'un travail qui, par son caractère exigeant et contraignant, peut causer des dommages physiques ou mentaux à celui qui l'exerce. Ces activités sont fréquemment marquées par des conditions de travail difficiles, comme des tâches répétitives, des postures contraignantes, ou encore des environnements professionnels qui présentent des risques pour la santé. Les travailleurs peuvent faire face à des défis tels que cette dimension de pénibilité, ce qui met en évidence l'importance de prendre en considération ces aspects dans la gestion des ressources humaines et dans l'élaboration de politiques sociales visant à préserver leur santé et leur bien-être.²⁷

Il est important de prendre en compte les dimensions physiques, psychologiques et sociales du travail lorsqu'on étudie ses effets sur la santé. La pénibilité met également en lumière la nécessité de réduire les inégalités sociales de santé en améliorant les conditions de travail pour tous les travailleurs. Enfin, elle pose la question fondamentale de ce qu'est réellement un travail pénible, invitant à une réflexion sur la définition et la reconnaissance de la pénibilité au travail.

1.1.2. La question de la pénibilité au travail est traitée par plusieurs auteurs parmi lesquels :

FIGURENT HELARDOT ET LINHART qui décrivent la pénibilité à travers quatre approches définitionnelles dont chacune renvoie cette notion à des réalités et cadres différenciés. La pénibilité du travail peut être définie premièrement « comme l'exposition à des nuisances physico-chimiques susceptibles d'altérer à court ou à long terme la santé physique des salariés et de réduire leur espérance de vie sans incapacité ». Cette définition de la pénibilité lie ce concept à la question de la sécurité au travail. En effet, l'exposition aux nuisances physico-chimiques pose un problème de sécurité au travail en l'absence de mesures de protection collectives et individuelles. Deuxièmement, « la pénibilité renvoie, selon eux, aux atteintes à la santé physique liée à la nature des activités elles-mêmes et à leurs modes

²⁷Caron -Met Verkindt Pierre-Yves « Regards sur la pénibilité »édition 1.france.2001 P.06
<https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2017/02/presto-86-penibilite-final.pdf> consulté le 10.4.2024

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

d'accomplissement. » La pénibilité au travail se réfère aux difficultés et contraintes physiques que les travailleurs peuvent rencontrer en raison des caractéristiques de leur travail. Cela inclut non seulement le type d'activités qu'ils doivent réaliser mais aussi la manière dont ces tâches doivent être effectuées. Troisièmement, « la pénibilité correspond, d'après ces auteurs, aux approches centrées sur le stress au travail favorisant le risque d'atteinte de maladie » En peut dire aussi la pénibilité est vue ici comme une conséquence du stress professionnel qui peut contribuer à l'apparition de maladies chez les travailleurs. Et quatrièmement, « pour définir la pénibilité comme une caractéristique des expériences du travail marqué par l'insatisfaction, la souffrance, le sentiment de dévalorisation et les atteintes à l'estime de soi » cette définition de la pénibilité se concentre sur les aspects émotionnels et psychologiques du travail. Elle décrit la pénibilité comme étant liée à des expériences de travail où les employés ressentent de l'insatisfaction, de la souffrance, un sentiment de dévalorisation, et des atteintes à leur estime de soi. En d'autres termes, la pénibilité ici est caractérisée par les impacts négatifs sur le bien-être mental et émotionnel des travailleurs, plutôt que par des conditions physiques difficiles. Cette approche définitionnelle complexifie davantage son appréhension et rend son opérationnalisation peu évidente

GOLLAC ET VOLKOFF cité par NGOULOU-KOBI définissent que « la pénibilité renvoie aux conditions de travail entraînant une baisse de l'espérance de vie, aux conditions de travail nuisibles à la santé des travailleurs, mais n'entraînant pas d'incapacités et aux conditions de travail entraînant une baisse de la qualité de vie au travail et hors travail sur la période de travail. »²⁸

En peut dire que cette approche propose de définir les conditions de travail et de considérer la pénibilité en fonction de ses conséquences à moyen et long terme. Cependant, elle néglige la dimension psychique, ainsi que la durée et la fréquence d'exposition. Bien que simple, cette définition est trop limitée et inefficace, car elle conditionne la reconnaissance de la pénibilité à des diagnostics souvent faits en fin de vie.

Pour NGOULOU-KOBI (2016), la pénibilité au travail peut se définir comme « le vécu ou le ressenti physique et/ou psychique insupportable et récurrent dans le temps d'un ensemble

²⁸Ngoulou-K. « La pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux ». France, 2016.p.23.

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

de facteurs relatifs à l'activité et/ou organisationnels et/ou environnementaux et/ou relationnels nécessitant la sollicitation excessive des ressources subjectives »²⁹.

Selon l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail L'ANACT « la pénibilité au travail est le résultat de sollicitation physique ou psychique qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur »³⁰

Selon « François Hélas » la pénibilité au travail est « une situation de travail dans laquelle la santé ou l'intégrité physique ou mentale du travailleur pourrait apparaître altérée à plus ou moins longue échéance ». Il souligne que la pénibilité résulte de conditions particulières dans lesquelles la prestation de travail est fournie, exposant le travailleur à des environnements préjudiciables à sa santé.

A partir de ces définitions nous pouvons dire que la pénibilité au travail se réfère aux conditions de travail qui réduisent l'espérance de vie et provoquent des ressentis physiques ou psychiques nuisibles à la santé des travailleurs, en raison de leur nature

A partir les différentes études de littérature qui en a vu en peut dire que la pénibilité au travail désigne les conditions de travail qui nuisent à la santé physique ou psychique des travailleurs, en raison de leur nature exigeante ou de la charge excessive imposée. Elle inclut des facteurs physiques, psychologiques, et organisationnels, et nécessite une reconnaissance pour améliorer la qualité de vie au travail.

1.1.3. Les types de la pénibilité :

Le monde du travail est influencé par une variété de facteurs qui peuvent affecter la santé et le bien-être des travailleurs. Les différents types de pénibilité occupent une position clé dans ce contexte. La pénibilité physique, caractérisée par des contraintes telles que la manipulation de charges lourdes et les postures contraignantes, ainsi que la pénibilité morale, liée au stress et à la pression psychologique, chaque type présente ses propres défis et implications pour la santé des travailleurs.

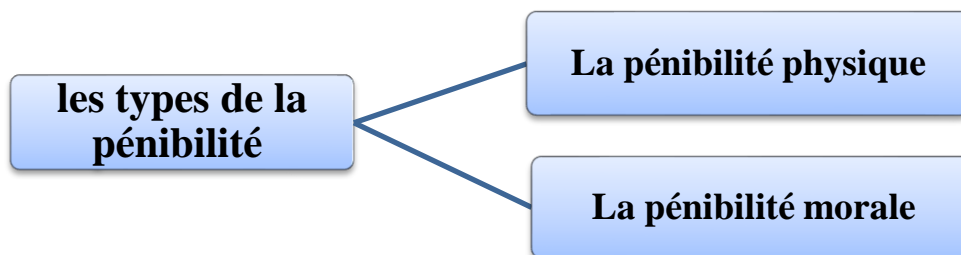
²⁹Op.cit. .p36

³⁰<https://www.anact.fr/penibilite-passer-de-la-definition-des-seuils-une-approche-qui-integre-les-conditions-reelle-de> consulté le 22.04.2024

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- A) **La pénibilité physique** : se réfère à une exposition prolongée à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail difficiles. Cette exposition peut entraîner des effets néfastes sur la santé des travailleurs. Elle est caractérisée par des facteurs de risques professionnels mesurables et quantifiables, définis par des seuils d'intensité et de durée par le législateur. Ces contraintes physiques peuvent laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des individus, ce qui justifie la nécessité pour les entreprises de compenser le préjudice subi par les travailleurs³¹
- B) **La pénibilité morale**: est une forme de difficulté vécue par les travailleurs, résultant de conditions de travail psychologiquement éprouvantes. Contrairement à la pénibilité physique, la pénibilité morale est plus subjective et liée à l'expérience individuelle de chaque personne. Elle peut être causée par des risques psychosociaux tels que la surcharge de travail, un mode de management stressant ou des pressions liées aux délais.³²

Figure N°2: représentation du type de pénibilité au travail



La source : réalisée par nous- même sur la base des différentes littératures

1.1.4. L'importance de la pénibilité au travail dans la GRH

L'importance de pénibilité au travail dans les RH. Il est apparu que la pénibilité au travail revêt une importance capitale pour les services des Ressources Humaines (RH) dans les entreprises. Ce sujet crucial englobe plusieurs aspects, notamment l'identification des personnes exposées, la négociation sociale, la communication, la prévention des risques professionnels, ainsi que la gestion des obligations légales liées à la pénibilité. Les RH doivent être bien informés des dispositions législatives en vigueur, évaluer l'exposition des salariés aux facteurs de risques

³¹Ngoulou-K. « La pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux » France. 2016. p.19
Ibid p.56

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

professionnels, déclarer les salariés concernés, mettre en place des mesures préventives et communiquer efficacement avec les employés. Il est essentiel pour les RH de collaborer étroitement avec les responsables opérationnels afin d'évaluer et de mettre en œuvre des mesures de prévention efficaces. Bien que les risques psychosociaux ne soient pas toujours considérés comme relevant de la pénibilité par la législation, ils entrent néanmoins dans le champ de sa définition et nécessitent une attention particulière de la part des RH. La veille juridique est également cruciale pour s'adapter aux évolutions législatives et assurer une gestion adéquate de la pénibilité au travail.

Les grandes entreprises peuvent rencontrer des défis dans la gestion du dossier pénibilité, notamment en raison de la perte d'informations entre le siège social et les filiales. L'utilisation de logiciels de suivi des temps peut améliorer la collecte et l'analyse des données sur la pénibilité des salariés, mais représente un investissement conséquent que toutes les entreprises ne peuvent pas se permettre.

En somme, la pénibilité au travail est un enjeu majeur pour les services RH, nécessitant une approche proactive, une collaboration étroite avec les opérationnels, une adaptation aux évolutions législatives et une communication transparente avec les salariés pour garantir leur bien-être et leur sécurité au travail.

1.1.5. Les enjeux de la pénibilité au travail

La pénibilité au travail et les Risques Psychosociaux (RPS) sont des phénomènes majeurs avec des répercussions étendues sur l'humain, l'organisation, la sociopolitique et l'économie. Leur impact touche non seulement les travailleurs et les entreprises, mais également la société dans son ensemble. En peut évaluer le processus de souffrance au travail, en commençant par les enjeux humains associés aux pénibilités et aux Risques Psychosociaux (RPS), permet de comprendre comment ces phénomènes peuvent engendrer des conséquences importantes on peut structurer cette analyse selon deux enjeux principaux³³ :

³³ Ngoulou-K Ob .cit p.57

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

A) Enjeux humains

Il faut dire que le principal artisan de l'activité de production des biens ou des services est l'homme qui destine ses efforts pour aborder des résultats, pour le réaliser ce dernier s'expose à démesurée à d'risques qui s'ils ne sont pas exclure ni prévenus, ce dernier s'exposé à démesurée à d'risques qui s'ils ne sont pas exclure ni prévenus après certain étudié montré que le travail exercer non seulement altération de la santé des salariés mais il peut déclencher aussi a la mort des salariés

Au-delà des pertes humaines, qui représentent l'issue ultime des effets du travail sur les individus, il est important de souligner que le travail peut également causer d'autres problèmes qui nuisent à la santé des salariés sans nécessairement entraîner la mort. Parmi ces problèmes figurent risque psychosocial, troubles musculo-squelettiques, accèdent au travail (RPS, TMS, AT) **ainsi** que d'autres troubles somatiques. Les organisations professionnelles de santé au travail, telles que l'Association de la Santé et Médecine Interentreprises de la Somme (l'ASMIS) ont identifié trois types de conséquences sur la santé des individus.

Ces conséquences incluent des symptômes physiques tels que l'hypertension artérielle, les maladies cardiovasculaires, les céphalées, les troubles du sommeil, les problèmes digestifs, les douleurs musculaires, entre autres. Sur le plan psychique et émotionnel, les RPS peuvent entraîner de l'anxiété, de la démotivation, de l'insatisfaction, des difficultés de prise de décision, de la dépression, des crises de larmes, et d'autres troubles émotionnels. En termes de comportement, les RPS peuvent conduire à l'absentéisme, aux addictions (comme la consommation de calmants), à des troubles alimentaires, à des changements d'humeur, à l'agressivité, à l'isolement social, et à une diminution de la créativité et de la productivité.

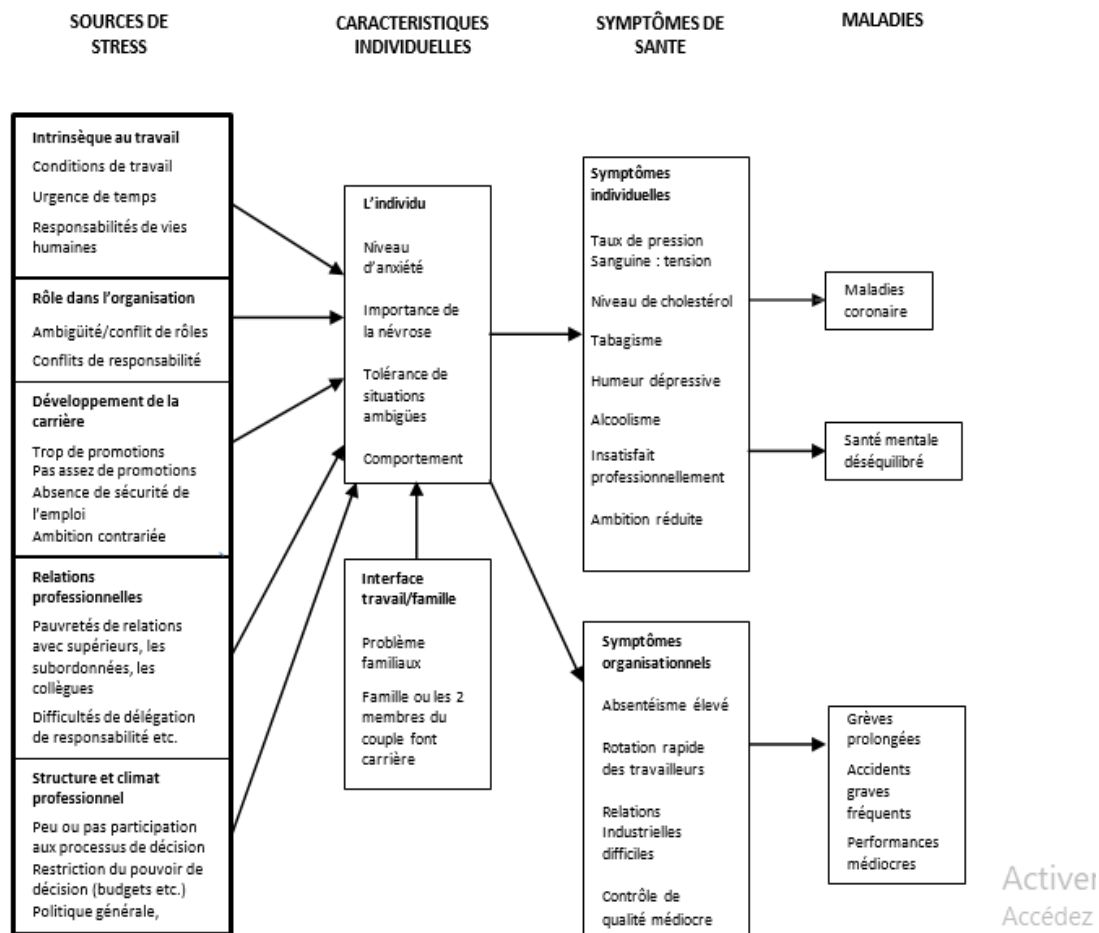
Les professionnels de santé au travail soulignent que la conséquence ultime de ces maux sur l'individu peut être la mort.

Le modèle prédictif des réactions somatiques et psychologiques du stress professionnel de Cooper (1986) met en lumière l'impact des facteurs professionnels sur les réactions psychologiques, comportementales et physiques liées au travail. Ce modèle souligne que les facteurs psychosociaux au travail peuvent déclencher des réactions émotionnelles essentielles dans le processus de stress, telles que l'anxiété, la crainte et la dépression. Le modèle «exigences/autonomie» ont été développé pour appréhender la relation entre la situation sociale

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

et la réponse émotionnelle, des études soulignent l'importance de prévenir les risques psychosociaux au travail pour garantir la santé mentale des individus et éviter des situations telles que le burnout.³⁴

Figure N°3 : modèle de stress professionnel de Cooper



La source : Modèle des stress professionnel de Cooper(1986) cité par Ngoulou-K .P.100

B) Les enjeux organisationnels

Les enjeux organisationnels englobent une variété de défis qui influencent le bon fonctionnement de l'entreprise, particulièrement dans les domaines de la gestion des ressources humaines (RH) et de la structure organisationnelle. Selon S.P. Robbins, une organisation est un ensemble de moyens structurés visant à atteindre des objectifs communs. Edgar Schein ajoute que l'organisation implique une coordination rationnelle des activités via une division du travail et des responsabilités. Les principaux défis organisationnels incluent les impacts négatifs sur

³⁴ Ngoulou-K Op.cit. P.96

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

l'entreprise, tels que la pénibilité du travail et ses effets dérivés. Ces derniers exigent des ajustements coûteux pour l'entreprise. Les facteurs organisationnels influencent fortement le bien-être au travail, exposant les employés à des répercussions nécessitant des adaptations organisationnelles. Les risques psychosociaux (RPS) ont des conséquences significatives telles que le turnover, les retards, l'absentéisme, la surcharge de travail, les difficultés de recrutement et de remplacement, ainsi que la détérioration des relations interpersonnelles et du dialogue social.

Les effets de la souffrance au travail, identifiés par la médecine du travail et les études de Cooper, incluent un taux élevé d'absentéisme, des relations professionnelles tendues, un turnover élevé, et un contrôle de la qualité médiocre. Pour répondre à ces situations, les entreprises doivent souvent redistribuer la charge de travail ou recruter des remplaçants, ce qui augmente la charge de travail des autres employés et réduit leur efficacité, ou encore engage des coûts supplémentaires pour le recrutement et la formation.

Ces alternatives engendrent des dépenses financières importantes, soit par une baisse de productivité et des primes versées, soit par les frais liés au recrutement et à la formation en plus des coûts d'absence des employés. En outre, les risques psychosociaux et la pénibilité contribuent à la désorganisation du travail, provoquant des conflits interpersonnels, une démoralisation, et un turnover élevé.

Ces perturbations du fonctionnement global de l'entreprise entraînent des coûts financiers considérables. L'objectif de la gestion de ces enjeux organisationnels est d'améliorer la sécurité des travailleurs, de réduire les risques sur le lieu de travail, et de créer des conditions de travail meilleures et plus sûres.

C) Enjeux économiques

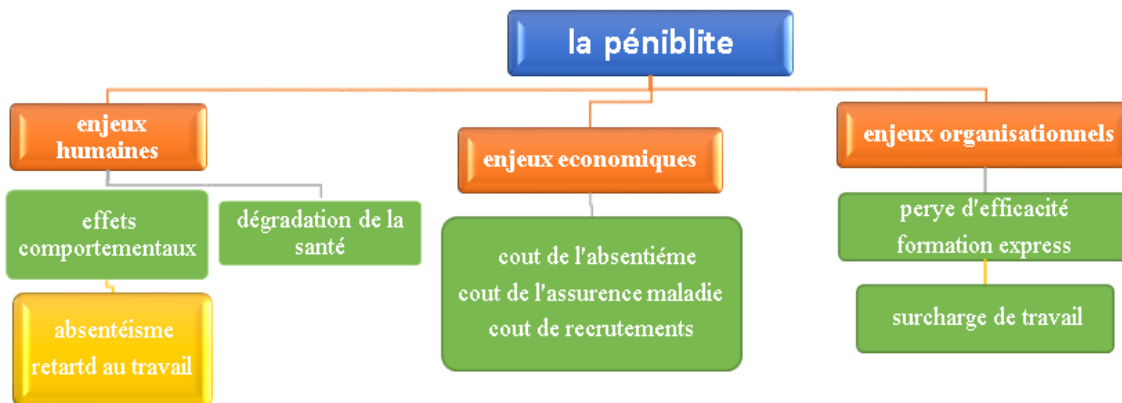
Dans un contexte économique, il est observé que la pénibilité du travail et les Risques Psychosociaux (RPS) entraînent des accidents du travail plus graves, des coûts supplémentaires pour l'entreprise tels que les cotisations Accident de Travail –Maladies Professionnelles, l'absentéisme, une baisse de performance, de qualité et de productivité. Estimer le coût de ces problèmes s'avère complexe en raison du manque d'informations disponibles.

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

Par ailleurs, les conséquences économiques des troubles au travail sont nombreuses. Des travaux soulignent les pertes financières engendrées par l'insatisfaction au travail, telles que le turnover, les coûts de formation des remplaçants, la démotivation et la baisse de productivité. Ces dépenses incluent les soins, l'absentéisme, les cessations d'activité et les décès liés au stress professionnel.³⁵

Alors nous pouvons dire que la pénibilité au travail et les RPS ont un impact significatif sur les entreprises en termes d'accidents du travail graves, de coûts supplémentaires, d'absentéisme et de baisse de performance. L'importance de prendre en compte ces aspects pour prévenir les conséquences néfastes sur la santé des employés et la rentabilité des entreprises.

Figure 04 : synthèses sur les enjeux de la pénibilité au travail



La source : réalisée par nous-même sur la base des différentes littératures

1.2. Les facteurs de la pénibilité au travail

La notion de pénibilité au travail est un sujet complexe qui peut varier selon les législations nationales. En général, les facteurs de pénibilité au travail comprennent des conditions qui peuvent nuire à la santé, à la sécurité ou au bien-être des travailleurs. Voici les différents facteurs de pénibilité au travail qui sont souvent pris en compte³⁶ :

A) Les facteurs de l'environnement :

Ce sont des contraintes liées à l'environnement tel que :

³⁵Ngoulou-K Op.cit. .P. 99- 104

³⁶ <https://www.preventech.net/facteurs-penibilite-au-travail/> (consulté le 25.04.2024).

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- Bruit : Une exposition prolongée à des niveaux élevés de bruit peut entraîner une perte auditive, des troubles du sommeil, des problèmes de concentration et des effets néfastes sur la santé mentale.
- Température : Travailler dans des environnements très chauds ou très froids peut entraîner des malaises, des coups de chaleur, des engelures et d'autres problèmes de santé liés à la température.
- Exposition aux produits dangereux : Manipuler des substances chimiques toxiques ou dangereuses sans les protections appropriées peut entraîner des intoxications, des brûlures, des irritations cutanées, des troubles respiratoires et d'autres problèmes de santé.

Il s'agit aussi des contraintes physiques tel que:

- Le transport de charges lourdes : soulever, déplacer ou manipuler des charges lourdes peut entraîner des blessures musculaires, des lésions du dos et des troubles orthopédiques.
- Des positions provoquant des problèmes articulaires : adopter des positions inconfortables ou contraignantes pendant de longues périodes peut causer des problèmes musculo-squelettiques, des douleurs articulaires et des troubles musculaires.
- Des vibrations dues aux machines : l'exposition aux vibrations générées par les machines peut provoquer des dommages aux articulations.

B) Les facteurs organisationnels :

Il s'agit des contraintes liées au rythme de travail et des contraintes psychiques. Les premières sont relatives à trois types de facteurs, en l'occurrence:

- Le travail de nuit : Travailler pendant la nuit peut perturber le rythme circadien naturel du corps, entraînant des troubles du sommeil, une fatigue chronique, des problèmes digestifs et d'autres effets néfastes sur la santé.
- Les gestes répétitifs : Effectuer des mouvements répétitifs de manière continue peut causer des troubles musculo-squelettiques tels que le syndrome du canal carpien, les tendinites et d'autres blessures liées aux tissus mous.³⁷

³⁷ <https://www.preventech.net/facteurs-penibilite-au-travail/> (consulté le 25.04.2024).

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- Le travail en équipe alternante : Alternier entre les quarts de travail de jour, de soir et de nuit peut perturber les cycles de sommeil et de repos, entraînant une fatigue chronique, une dégradation des performances cognitives et des troubles de l'humeur.

1.3. Les contraintes psychiques se résument dans les facteurs suivants :

- Le risque d'agression physique : Travailler dans des environnements où il y a un risque élevé d'agression physique peut causer des traumatismes, des blessures graves, des troubles anxieux et des problèmes de stress post-traumatique.
- Les risques psychologiques : Le stress lié au travail, la pression pour atteindre des objectifs, le harcèlement, la violence verbale, la discrimination et d'autres facteurs psychosociaux peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale des travailleurs, entraînant des problèmes tels que l'anxiété, la dépression et les troubles du sommeil.

Ces facteurs de pénibilité au travail exigent une attention particulière de la part des employeurs afin de prévenir les risques professionnels, de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Le tableau n°02 présente les facteurs de pénibilité :

Tableau n°02 : Les facteurs de pénibilité³⁸

	Facteur de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Situation de pénibilités liées aux rythmes de travail.	Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuit/an
	Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipe impliquant au minimum 1heure de travail entre minuit et 5heure	50nuit/an
	Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions technique ou plus pour un temps de cycle inférieure ou égale à 30 seconde - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieure à 30 seconde, variable	900 heures/an
	Activités en milieu hyperbare	1200 Hectopascals	60 interventions ou travaux /an

³⁸ CHLOE-GUILLOT-S .Op.cit. .P.188

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

	Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale a 30°	900 heures/an
	Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
		Exposition a des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/an

La source : CHLOE-GUILLOT-S « la gestion des ressources humaine ».lyon.2019.p.188

Ce tableau définit de manière détaillée et exhaustive les différents critères permettant d'identifier les situations de travail considérées comme pénibles. Il couvre un large éventail de facteurs de risque, notamment les rythmes de travail (travail de nuit, travail posté), le travail répétitif, ainsi que les conditions environnementales agressives (milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit). Pour chaque facteur de pénibilité, des seuils minimaux sont clairement spécifiés en termes d'intensité et de durée d'exposition. Cela permet une évaluation objective et standardisée des situations de travail, facilitant ainsi l'identification des postes et activités concernés. Cette approche détaillée et rigoureuse est essentielle pour mieux prévenir les risques professionnels liés à la pénibilité du travail. En définissant précisément les critères, cela offre un cadre réglementaire solide pour mettre en place des mesures de prévention et d'aménagement des conditions de travail, dans le but de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Au-delà de l'aspect réglementaire, ce tableau constitue également un outil de diagnostic et d'analyse approfondie des situations de travail, permettant d'identifier les principaux leviers d'amélioration et de mettre en œuvre des actions ciblées et efficaces pour réduire la pénibilité.

1.4. Les effets de la pénibilité au travail

La pénibilité au travail peut avoir des impacts significatifs et variés sur la santé et le bien-être des travailleurs.

1.4.1. Impacts sur la santé physique

- Effets :

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- La pénibilité au travail peut entraîner des troubles musculo-squelettiques, des maladies professionnelles, des accidents du travail, des troubles de l'audition, des problèmes respiratoires, etc.
- Les facteurs de risques comme les manutentions manuelles, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, ou les agents chimiques dangereux peuvent contribuer à ces problèmes de santé.
 - Conséquences :
- **Maladies professionnelles** : La pénibilité au travail peut conduire au développement de maladies professionnelles. Par exemple, l'exposition à des substances toxiques dans l'environnement de travail peut causer des maladies respiratoires, telles que l'asthme professionnel. De même, les travailleurs exposés à des vibrations peuvent développer des troubles vasculaires et musculaires.
- **Troubles musculo-squelettiques (TMS)** : Les TMS sont une conséquence fréquente de la pénibilité au travail. Ces troubles peuvent survenir en raison d'activités répétitives, de postures contraignantes, de gestes brusques ou d'efforts physiques intenses. Les TMS peuvent causer des douleurs, des inflammations et des lésions qui affectent les muscles, les tendons, les articulations et les nerfs. Les secteurs les plus touchés par les TMS sont généralement la construction, l'industrie, la santé et les services, où les travailleurs sont souvent exposés à des conditions de travail physiquement exigeantes.

1.4.2. Fatigue et épuisement

- Effets :
- Les conditions de travail pénibles peuvent causer une fatigue excessive, un épuisement physique et mental, ainsi qu'une diminution de la capacité à récupérer entre les périodes de travail.

1.4.3. Stress et troubles psychologiques

- Effets :
- La pénibilité au travail peut également être source de stress, d'anxiété, de dépression, voire de burn-out.
- Les rythmes de travail contraignants, le travail de nuit, ou le travail répétitif peuvent contribuer à ces troubles psychologiques.

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

➤ **Conséquences :**

- Troubles mentaux et émotionnels : La pénibilité au travail peut impacter la santé mentale, le bien-être et la performance des travailleurs. Il est essentiel pour les entreprises de prendre en compte ces aspects dans leur gestion de la santé et de la sécurité au travail afin de prévenir les risques psychosociaux et de promouvoir un environnement de travail sain et équilibré.

1.4.4. Répercussions sur la vie personnelle

➤ **Effets :**

- Les effets de la pénibilité au travail ne se limitent pas au cadre professionnel. Ils peuvent avoir des répercussions sur la vie personnelle des travailleurs, affectant leurs relations familiales, leur qualité de vie, voire leur santé globale.
- Il est donc crucial de mettre en place des mesures de prévention adaptées pour réduire, voire éliminer, la pénibilité au travail et ainsi préserver la santé et le bien-être des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle.

Il est donc essentiel de mettre en place des mesures de prévention adaptées pour réduire, voire éliminer, la pénibilité au travail et ainsi préserver la santé et le bien-être des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle.³⁹

Section 02 : conséquences cause et la prévention et les lois algérien sur les pénibilités au travail

Dans cette section, nous examinerons les conséquences, les causes et la prévention des conditions de travail pénibles en Algérie, ainsi que les lois régissant ce domaine.

Les conditions de travail difficiles peuvent avoir de nombreux effets néfastes, tant sur la santé et le bien-être des travailleurs que sur la productivité et les coûts pour les entreprises. Les principales causes de pénibilité au travail incluent les efforts physiques importants, les postures inconfortables, l'exposition à des agents nocifs, le travail de nuit ou posté, et le stress lié à une charge de travail excessive.

³⁹LEA.T « La pénibilité au travail. Une question au cœur du management des ressources humaines. Gestion et management». Ed. dumas-02997368.france .2020. P.53

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

Pour prévenir ces problèmes, les entreprises doivent mettre en place des mesures de protection et d'amélioration des conditions de travail, encadrées par le Code du travail et la loi sur la prévention des risques professionnels en Algérie.

2.1. Les conséquences de la pénibilité au travail de l'entreprise :

La pénibilité au travail a une grande influence sur la productivité de l'entreprise voici les 3 impacts essentiels :

- A) **L'absentéisme** : La fatigue professionnelle peut provoquer un taux élevé d'absentéisme parmi les employés. Les difficultés de travail, le stress et les dangers pour la santé physique et mentale peuvent entraîner des absences plus fréquentes chez les employés, ce qui peut perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et diminuer sa productivité.⁴⁰
- B) **La diminution de la qualité du travail** : La pénibilité au travail peut également conduire à une diminution de la qualité du travail fourni par les employés. Les tâches pénibles ou stressantes peuvent affecter la concentration, la motivation et la santé mentale des travailleurs, ce qui peut se traduire par une baisse de la qualité des services ou des produits offerts par l'entreprise
- C) **Un turnover élevé** : un environnement de travail pénible peut pousser les employés à chercher de meilleures opportunités de travail ailleurs, et le turn-over élevé engendre des coûts importants dans le recrutement et la formation, et occasionne une perte d'expériences dans l'entreprise.

2.2. Les causes de la pénibilité au travail

Les causes de la pénibilité au travail peuvent être variées et sont souvent liées à des contraintes physiques, environnementales ou liées aux rythmes de l'activité:

A) Contraintes physiques :

- Manutentions manuelles de charges lourdes ou en positions contraignantes.
- Postures pénibles et répétitives qui sollicitent excessivement les articulations.
- Exposition aux vibrations mécaniques provenant d'outils ou de machines.
- Travail dans des conditions de températures extrêmes.
- Exposition à des agents chimiques dangereux.

⁴⁰ <https://alan.com/fr-fr/bien-etre-travail/a/absenteisme-travail> consulté le 21.04.2024

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

B) Contraintes environnementales :

- Travail en milieu hyperbare (pression supérieure à la pression atmosphérique normale).
- Exposition au bruit excessif pouvant causer des troubles auditifs.
- Travail de nuit perturbant le rythme circadien naturel.
- Travail en équipes successives alternantes pouvant perturber le repos et le sommeil.

C) Contraintes liées aux rythmes de travail :

Travail répétitif sans variation des tâches, pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques.

Ces différentes contraintes peuvent contribuer à la pénibilité au travail en impactant la santé physique et mentale des travailleurs. Il est essentiel pour les employeurs d'identifier et de prévenir ces facteurs de pénibilité afin de garantir des conditions de travail sûres et saines pour leurs salariés.⁴¹

2.3. La prévention de la pénibilité au travail

Tout employeur a une obligation de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant, à partir de l'identification des postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ;

- ✓ La proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà du seuil ;
- ✓ De plus, conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au travail est une obligation pour les entreprises ;
- ✓ d-au 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ;
- ✓ Et dont 25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ;
- ✓ Les entreprises de 50 salariés minimum dépassent 0,25 doivent également conclure un accord collectif ;

⁴¹<https://www.inrs.fr/risques/lombalgies/ce-qu-il-faut-retenir.html> consulté le 06.05.2024

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- ✓ L'accord (d'entreprise ou de groupe ou de branche étendu) ou le plan d'action (d'entreprise ou de group) doit traiter ;
- ✓ D'au moins deux thèmes parmi les trois suivants : amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel, développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrière, maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

L'accord (ou le plan d'action), conclu pour 3 ans maximum, prévoit les mesures de prévention basées sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

Chaque thème retenu doit être accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation qui doivent être communiqués, au minimum une fois par an, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) / comité social et économique (CSE) ⁴².

2.3.1. La prévention de la pénibilité au travail en Algérie

L'Algérie a mis en place un ensemble de mesures robustes pour prévenir la pénibilité au travail, en s'appuyant sur un cadre juridique solide et des initiatives de promotion de la sécurité et de la santé au travail (SST). Cela inclut l'adoption de lois et de règlements spécifiques à la SST, ainsi qu'il intégrant les normes internationales dans la législation nationale. Des systèmes de gestion de la SST (SGSST) ont été développés pour assurer la mise en œuvre efficace des politiques de prévention, accompagnés par la création de comités nationaux de SST et la désignation d'autorités compétentes.

La coordination entre les différents acteurs, y compris les employeurs, les syndicats et les agences gouvernementales, est renforcée pour une gestion proactive des risques. De plus, des programmes de formation continue et des activités de sensibilisation sont mis en place pour promouvoir une culture de la sécurité au sein des entreprises.

Les instituts de recherche en SST sont soutenus pour développer des solutions innovantes, et des ressources financières sont allouées pour soutenir ces initiatives. Enfin, des mécanismes coercitifs tels que l'inspection du travail, ainsi que des systèmes d'indemnisation pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, garantissent un soutien aux travailleurs affectés.

⁴²Chloé Guillot-S. « La gestion des ressources humaines ». 12e édition, France, 2019.,P .190

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

Ces efforts concertés permettent ainsi d'améliorer les conditions de travail et de réduire la pénibilité pour les travailleurs en Algérie⁴³.

2.4. Le volet juridique de la pénibilité au travail en Algérie

La pénibilité au travail est définie comme une condition de travail présentant des risques significatifs pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette définition est liée au droit à la retraite anticipée sans condition d'âge pour les métiers considérés comme pénibles. Cependant, en l'absence d'une liste réglementaire définissant ces métiers pénibles, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a installé récemment une commission technique intersectorielle pour:

- Définir les critères médicaux et scientifiques des métiers à haute pénibilité
 - Proposer une liste des postes de travail présentant une haute pénibilité
 - Déterminer la durée minimale ouvrant droit à la pension de retraite correspondante
- cette commission, composée d'experts dans les domaines du travail, de la santé, de la sécurité sociale et de la sécurité, effectuera des visites sur les lieux de travail pour identifier les postes à haute pénibilité.⁴⁴

2.4.1. La prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels en Algérie repose sur deux acteurs principaux. D'une part, les employeurs sont responsables de la prévention au sein de l'entreprise. D'autre part, l'institution de prévention de la sécurité relève de la responsabilité conjointe des partenaires sociaux.

2.4.1.1. La prévention sous la responsabilité de l'employeur

Le chef d'entreprise joue un rôle essentiel dans la prévention en entreprise. Il assure la santé et la sécurité de ses employés en mettant en place des mesures adéquates. Il est le seul responsable de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs, selon la loi 88-07 du

⁴³Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale de la République Algérienne Démocratique et Populaire « profil-dz-sst 2023 » .algerien/2023.<https://www.mtess.gov.dz/pdf/profil-dz-sst-2023.pdf>/ consulté le 25.05.2024

⁴⁴<https://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/> consulté (28.05.2024)

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

27 janvier relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail. Pour répondre à ses responsabilités, il est nécessaire de mettre en place des comités d'hygiène et de sécurité, ainsi que de créer un service de médecine du travail.⁴⁵

A) La commission paritaire d'hygiène et de sécurité (CHS)

La Commission paritaire d'hygiène et de sécurité (CHS) est une instance de concertation entre la direction et les salariés sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Conformément relative au (décret 05-09) mettent à la charge de l'employeur, l'obligation de mettre en place des CHS au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée.

Lorsque l'entreprise est composée de plusieurs unités, il est institué, au sein de chacune d'elle, une commission paritaire d'hygiène et de sécurité (ou commission d'unité).

Un préposé permanent à l'hygiène et à la sécurité assisté de deux travailleurs les plus qualifiés en la matière au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf travailleurs dont la relation de travail est à durée déterminée.

Un préposé à l'hygiène et à la sécurité désigné par le chef de l'unité ou de l'établissement pour les unités ou l'établissement employant neuf salariés et moins.⁴⁶

La CHS est notamment chargée d'analyser les risques auxquels les salariés sont exposés et de proposer à l'employeur les mesures qu'elle juge nécessaires. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend une délégation salariale. Le médecin du travail assiste aux réunions avec une voix consultative.

➤ Les commissions ont pour attributions :

- Assurer l'application des prescriptions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité.

⁴⁵<https://www.mtess.gov.dz/fr/loi-n-88-07-du-26-janvier-1988-relative-a-lhygiene-a-la-securite-et-a-la-medecine-du-travail/> consulté (28.05.2024)

⁴⁶Madiha-S « Algérie : tout savoir sur les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité » côte d'Ivoire .2018.P .2

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- Suggérer les améliorations jugées nécessaires : pour cela, elles participent à toute initiative concernant les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'équipement et de l'outillage indispensables aux travaux effectués, ainsi que l'aménagement des postes de travail.
- Procéder à des enquêtes à chaque accident du travail ou maladie professionnelle grave, afin d'assurer la prévention.
- Contribuer à l'information des travailleurs, ainsi qu'à la formation et au perfectionnement des personnels concernés, en matière de prévention des risques professionnels. Elles veillent et participent à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.
- Développer le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité parmi les travailleurs, et établir des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Établir un rapport annuel d'activités, dont une copie est transmise au responsable de l'organisme employeur, à la commission d'entreprise ainsi qu'à l'inspecteur du travail territorialement compétent.
- Établir des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au niveau de l'entreprise.⁴⁷

B- La médecine du travail

La médecine du travail a pour mission de prévenir toute altération de la santé des salariés due à leur activité professionnelle. Pour ce faire, elle assure le suivi de l'état de santé des salariés par la réalisation d'exams médicaux périodiques (visites d'embauche, etc.) et l'établissement d'avis d'aptitude au poste de travail.

La médecine du travail est une obligation pour l'organisme employeur, et les coûts en sont à la charge de ce dernier. Elle est régie par la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 et placée sous la tutelle du ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière.

⁴⁷ Article 3 du décret exécutif n° 05-09 du 27 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 08 Janvier 2005 relatif à la commission paritaires et aux propositions l'hygiène et à la sécurité.

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

Essentiellement préventive et accessoirement curative, la médecine du travail assure des contrôles périodiques permettant le dépistage précoce des pathologies liées au travail. Ses objectifs sont les suivants :

- Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions, en vue d'élever leur niveau de capacité de travail et de créativité.
- Prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles, ainsi que de tout dommage causé à leur santé.
- Identifier et surveiller tous les facteurs sur les lieux de travail pouvant affecter la santé des travailleurs, afin de les réduire ou de les éliminer.
- Placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques, et en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.
- Réduire les cas d'invalidité et prolonger la vie active des travailleurs, en évaluant le niveau de santé des travailleurs dans leur environnement de travail.
- Organiser les soins d'urgence, la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel.
- Contribuer à la sauvegarde de l'environnement en relation avec l'homme et la nature.⁴⁸

2.4.1.2. La prévention sous l'autorité de l'Etat

En Algérie, le ministère chargé du Travail de l'emploi et de la Sécurité sociale et le ministère de la santé sont responsables conjointement de la prévention des risques professionnels.

A) Ministère chargé du Travail de l'emploi et de la Sécurité sociale

Le ministère élabore la loi présentée au Parlement. Il met en place les lois (décrets, arrêtés), élabore la politique nationale de prévention des risques professionnels, assure leur mise en œuvre dans les entreprises en utilisant l'inspection du travail et en mettant en place des programmes de contrôle. Les différents organes du Ministère du Travail, de l'emploi, et de la sécurité sociale sont spécifiquement chargés de ces missions.

⁴⁸ Article 3 du décret exécutif n° 05-09 du 27 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 08 Janvier 2005 relatif à la commission paritaires et aux proposés l'hygiène et à la sécurité

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

B) Les directions centrales:

La Direction des Relations de Travail (DRT): fait partie de l'Administration Centrale du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. Cette organisation a été établie par le décret exécutif n° 08-125 du 15 août 2008, qui définit l'organisation de l'Administration Centrale de ce ministère.

La Direction Générale de la Sécurité Sociale (DGSS) : est chargée de la réglementation et de la gestion du système de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, tout en contribuant à la politique de prévention dans ces domaines, en collaboration avec l'organisme national d'assurances sociales (la CNAS).

✚ Il y a plusieurs responsabilités, notamment :

- Définir les règles de tarification et les modalités d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Participer à l'élaboration de la politique de prévention dans ces domaines.
- S'appuyer au niveau national sur la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) pour mener à bien ses missions.

C) Les organes spécialisés

L'Inspection Générale du Travail (IGT) : Les inspecteurs du travail ont pour missions de surveillance et de contrôle du respect de la législation du travail. Ils sont chargés de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Pour mener à bien leurs missions, ils peuvent pénétrer, sans avertissement préalable, dans tous les établissements soumis à leur contrôle.

La caisse nationale des assurances sociales des salariés (CNAS) : En plus de sa mission de gestion de la couverture sociale, la CNAS a pour rôle de définir les mesures et moyens à mettre en œuvre pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Le conseil d'administration de la CNAS a créé en son sein une Commission de la prévention des risques professionnels.

- Les actions initiées par la CNAS s'articulent autour :

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

- De l'élaboration de statistiques nationales
- De recommandations pratiques
- De contrôles et d'assistance technique
- De conseils aux entreprises pour la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées
- De mises en demeure dans le cas de faute inexcusable ou intentionnelle

La CNAS joue un rôle majeur dans la définition et la promotion de la politique de prévention des risques professionnels en entreprise.

D) Organismes Sous Tutelle : l'organisme décentralisés sous l'autorité de l'Etat sont chargés de mission de prévention sont l'Institut National de la Prévention des Risque Professionnels (INPRP)

Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP) : Créé par le décret 2000-253 du 23 Aout 2000 ayant remplacé en l'Institut National d'Hygiène et de Sécurité dissous par décret exécutif du 98-266 du 29 Août 1998, l'institut a le statut d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) doté de la personnalité morale et de l'autonomie.

Il est chargé d'entreprendre toutes les actions de promotion et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au milieu de travail et de mettre en œuvre des programmes de recherche, de développement et de formation dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

2.5. L'importance juridique de la pénibilité au travail

L'Algérie présente un système de prévention des risques professionnels développé la loi du 26janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail⁴⁹ a en effet pour but d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail (art. 1^{er}). L'employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs(art.2), mais aussi d'intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et technologies et dans l'organisation du travail. Ainsi, les installations, les machines,

⁴⁹Loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité, et la médecine du travail, JO de la République algérienne, n° 4/1988

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

mécanismes, appareils, outils et engins, matériels et tous moyens de travail doivent être appropriés aux travaux à effectuer et à la prévention des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés (art. 7). Le règlement intérieur vient fixer les mesures appropriées en matière d'hygiène et de sécurité

Les articles relatifs à la protection des travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles sont essentiels pour garantir leur santé et sécurité. L'article 87 du Code du travail algérien stipule que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la prévention des risques professionnels. Cela inclut spécifiquement les risques liés à la pénibilité au travail, ce qui signifie que l'employeur doit être proactif dans l'identification et la gestion de ces risques.

L'article 88 va plus loin en précisant que les travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles ont droit à des mesures spécifiques de protection et de prévention. Ces mesures visent à réduire ou éliminer les risques associés à la pénibilité, démontrant ainsi une reconnaissance officielle des défis particuliers que ces travailleurs rencontrent. Les employeurs doivent donc mettre en place des stratégies pour diminuer l'impact des conditions de travail difficiles.

L'article 90 accorde des droits supplémentaires aux travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité. Ces droits peuvent inclure des congés supplémentaires, des formations professionnelles adaptées, ou d'autres mesures visant à atténuer les effets de la pénibilité. Cela montre une volonté de compenser les travailleurs pour les difficultés supplémentaires qu'ils endurent et de leur offrir des opportunités de développement professionnel qui tiennent compte des contraintes de leur environnement de travail.

Enfin, l'article 91 exige que l'employeur consulte les représentants des travailleurs ou les délégués du personnel concernant les mesures de prévention des risques professionnels, y compris ceux liés à la pénibilité au travail. Cette consultation est cruciale car elle permet aux travailleurs de participer activement à la mise en place des mesures de sécurité et de prévention, assurant ainsi que leurs préoccupations et suggestions sont prises en compte.

Ces articles sont complétés par le Chapitre II du Code du travail, qui traite de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP). Ce chapitre met en avant les stratégies et les actions mises en place pour prévenir ces incidents et offrir des

Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie

moyens de réparation aux travailleurs affectés, soulignant l'importance d'une approche globale et proactive pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs.

Conclusion

La pénibilité au travail constitue un enjeu majeur pour la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que pour la performance et la pérennité des entreprises. À travers ce chapitre, nous avons exploré les multiples dimensions de la pénibilité au travail, en définissant ses contours, en identifiant ses facteurs contributifs, et en analysant ses effets sur la santé physique et mentale des employés.

Nous avons également examiné les conséquences de la pénibilité au travail sur le fonctionnement des entreprises, ainsi que les causes profondes qui engendrent ces conditions de travail difficiles. La prévention de la pénibilité apparaît alors comme une priorité essentielle, nécessitant des stratégies bien pensées et adaptées pour réduire les risques et améliorer les conditions de travail.

Enfin, le cadre juridique en Algérie, avec ses lois et réglementations spécifiques, joue un rôle crucial dans la gestion de la pénibilité au travail. Il est impératif de reconnaître l'importance de ces dispositifs légaux pour garantir la protection des travailleurs et promouvoir des environnements de travail sains et sécurisés.

En conclusion, la compréhension et la gestion de la pénibilité au travail exigent une approche holistique, intégrant des perspectives théoriques, pratiques, et légales. Les entreprises, les travailleurs, et les autorités doivent collaborer étroitement pour mettre en place des mesures efficaces visant à prévenir et à atténuer la pénibilité, assurant ainsi un environnement de travail plus équilibré et durable pour tous.

Après avoir réalisé une étude purement théorique à propos de la pénibilité au travail et les EVRP d'une entreprise dans le but d'analyser leur moyen de prévention, nous allons passer à l'application qui sera illustré par un cas pratique au sien de l'entreprise RTC SONATRACH.

Chapitre 3

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

Introduction

Ce chapitre explore la pénibilité au travail au sein de SONATRACH RTC, une entreprise clé dans le secteur énergétique. La pénibilité au travail, qui englobe à la fois les aspects physiques et psychosociaux, constitue un enjeu majeur pour la santé et le bien-être des employés. En analysant divers facteurs tels que les conditions de travail, le stress, les accidents professionnels et les actions de prévention, ce chapitre vise à fournir une compréhension approfondie des défis rencontrés par les employés de SONATRACH RTC. L'objectif est de mettre en lumière les impacts de la pénibilité et de proposer des recommandations pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques associés, contribuant ainsi à un environnement de travail plus sûr et plus épanouissant.

Section 01 : Présentation de la Sonatrach

Dans cette section Nous allons présenter l'entreprise sonatrach donnant un bref historique avant de présenter ses activités et son organisation

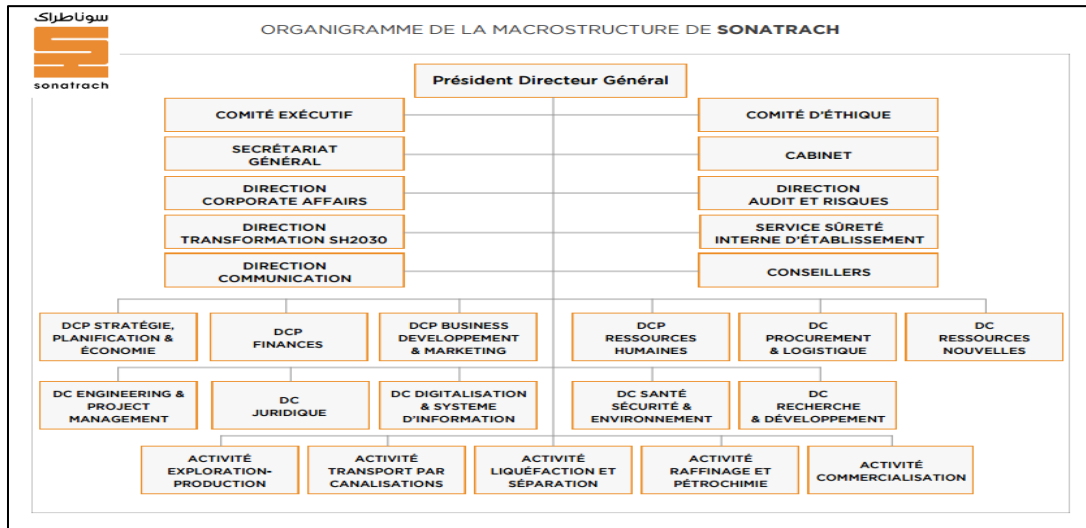
1.1.Historique de l'entreprise Sonatrach :

Sonatrach, est une société algérienne nationale, de la gestion des hydrocarbures institué par le décret présidentiel n° 63-491 du 31 décembre 1963

Elle a été créée le 31 décembre 1963 selon le décret n°63 -491 du 10/01/1964, chargé de recherche, d'exploitation, de transport par canalisation, de transformation et de commercialisation des hydrocarbures. C'est une entreprise publique économique à caractère industriel. Sa création avait pour but de couvrir à long terme les besoins nationaux en hydrocarbures et le financement de la nation par l'apport de devises ainsi que la gestion du domaine minier national des hydrocarbures. Elle intervient également dans d'autres secteurs tels que la génération électrique, les énergies nouvelles et renouvelables et le dessalement d'eau de mer, elle exerce ses métiers en Algérie et partout dans le monde.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia



La source : RTC sonatrach Bejaia

1.2. Les activités de Sonatrach

La société Sonatrach est organisée au tour de plusieurs activités définies comme suit :

1.2.1. Activité principale :

- Activité exploitation-production.
- Activité transport par canalisation.
- Activité liquéfaction et séparation.
- Activité raffinage et pétrochimie.
- Activité commercialisation.

1.2.2. Activité secondaire:

- Développement de toute forme d'activités conjointes en Algérie et hors d'Algérie avec des sociétés algériennes ou étrangère.
- L'approvisionnement du pays en hydrocarbures à moyen et long termes.
- L'étude, la promotion et la valorisation de toute autre forme et source d'énergie.
- Le développement par tout moyen de toute activité avant un lien direct ou indirect avec l'industrie des hydrocarbures et de toute activité pouvant engendrer un intérêt pour la Sonatrach.

1.2.3. Les activités de transport par canalisation :

Son siège se situe au niveau d'Alger, elle est organisée au tour de huit régions chaque région :

- Région de transport ouest (RTO) Arzew.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

- Région de transport est (RTE).
- Gazoduc Haoud EL Hamra, Hassi Rmel (GHR).
- Région de transport Ain Amenas (RTI).
- Région de transport Haoud EL Hamra (RTH).
- Région de transport centre (RTC).
- Gazoduc Haoud EL Hamra, Hassi Rmel (GHR).
- Gazoduc Pedro Duran Farel (GPDF).
- Gazoduc Enrico Matiea (GEM).

Le réseau de transport par canalisation assure le transport, au profit des utilisateurs, de toutes productions d'hydrocarbures des points d'entrée aux points de sorti, il permet également d'alimenter le marché national, les complexe de GNL en gaz les complexe de séparation en GPL et les raffineries en pétrole brut et condensat,

Certains produits d'hydrocarbure sont destinés à l'exportation directement via les ports d'Arzew de Bethioua, de Bejaia et de Skikda.

➤ **Historique et organisation de la Régional Transport Centre Bejaia (RTC) Bejaia :**

Avant la naissance de la région de transport centre (RTC), la région été géré par l'entreprise française SOPEG lors de la période de colonisation de l'Algérie, avant son indépendance 1962.

SOPEG (société pétrolière de gérance) fut créée le 12 mars 1957, implantée à Bejaia, dont le siège était à Paris (France). Elle s'occupait du transport par canalisation d'un oléoduc qui s'étendait à Haoud-El-Hamar située à 25 km de HASSI MESSAOUD jusqu'au terminal pétrolier de Bejaia dont les premières expéditions du pétrole brute à partir de HAOUD-EL-HAMRA au port de Bejaia ont été réalisées en 1959.

Après la nationalisation des hydrocarbures, SOPEG a donné naissance à l'UTC (unité de transport centre), et la récupération de la part de SONATRACH à 100% de ses avoirs de l'ex-pétrolier de gérance (SOPEG).

La direction régionale de Bejaia relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH.

La direction régionale de transport centre Bejaia a pour but :

- La gestion et l'exploitation des ouvrages et canalisation de transport d'hydrocarbures.
- La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

- La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et des canalisations, ainsi que l'exécution des révisions générales des machines tournantes et équipements y afférents ;
- La conduite des études, la réalisation de la gestion de développement des ouvrages et de canalisations.

1.4.1. Présentation de l'organigramme de la région transport centre (RTC) Bejaia:

La Direction régionale de Bejaia est ainsi organisée comme suit :

1. Directeur régional :

2. Sûreté interne d'établissement :

Veille à la sécurité des ouvrages de la région.

3. Département sécurité HSE :

Il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain de la région et d'assurer le développement du transport des hydrocarbures, son rôle est la prévention, intervention et hygiène de l'environnement.

4. Centre informatique :

Il regroupe les moyens d'exploitation et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des sites de la région.

5. Département juridique :

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

6. Sous-direction exploitation :

Elle chapote deux départements, elle est chargée de l'utilisation et exploitation des installations de transport du pétrole et de Gaz, elle comprend trois (03) ouvrages :

- Un ouvrage de transport du pétrole brut HAOUD EL HAMRA et le port pétrolier (terminal) de Bejaia ; OB1 24" 22"
- Un ouvrage de transport de Gaz entre HASSI R'MEL et BORDJ MENAIL ; GG1 42"
- Un ouvrage sur la raffinerie d'Alger. DOG1 20"

6.1. Département exploitation oléoducs (EXO) :

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

6.2. Département exploitation gazoducs (EXG) :

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

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

7. Sous-direction technique :

Elle englobe sept (07) départements :

7.1.Département entretien ligne et bacs de stockage (ELB)

7.2.Département approvisionnement et transport (ATR) :

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

7.3.Département méthode (MET) :

7.4.Département maintenance (MNT) :

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

7.5.Département protection cathodique (PCA)

7.6.Département de travaux neufs (TNF) :

Celui-ci est chargé de l'étude et le suivi de réalisations des projets d'investissement de la DRGB dans différent domaines.

7.7.Département passation des marchés

8. Sous-direction administration et finance :

Elle englobe cinq (05) départements :

8.1. Département ressource humaine (DRH)

La mission du département est d'acquérir des ressources humaines en nombre et en qualité, d'assurer l'évaluation de leurs carrières et de planifier les besoins à court et moyen terme tant en effectif qu'en besoin de formation, de perfectionnement et recyclage.

8.2.Département administration et sociale : (ADS)

Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il gère le personnel de la région.

8.3.Département moyens généraux : (MOG) :

Il représente le soutien logique de l'entreprise.

8.4.Département finance (FIN) :

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

8.5.Département budget et contrôle gestion (BCG) :

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

4.2.Déploiement de la RH département des ressources humaines :

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

Tenant compte de l'importance des ressources humaines dans le management est dans la stratégie de l'entreprise, la DRGB dispose d'un département de ressources humaines dont la fonction est la recherche et l'acquisition du potentiel humain, le préserver, le développer du point de vue qualitatif et quantitatifs.

Ce département se compose de deux services :

1. Service sélection/formation :

Dont le rôle principal est le recrutement et la mise en œuvre des plans de formation. Ce service se subdivise en deux sections :

1.1. Section recrutement :

Ses principales tâches sont :

- ✓ La sélection des candidats selon les besoins ;
- ✓ La transmission des dossiers des candidats présélectionnés aux structures demandeuses qui valident cette présélection ;
- ✓ Le suivi du processus de recrutement du début jusqu'à la dernière étape.

1.2. Section formation : Ses principales activités de cette section consiste à :

- ✓ Elaborer les plans de formation pour tous les agents de DRGB, afin d'améliorer le niveau académique et faire des recyclages pour certains agents.

2. Service gestion prévisionnelle :

Son rôle primordial consiste à assurer et vérifier les mouvements des effectifs en qualité, en nature et en carrière. Ses principales tâches sont :

- ✓ Lancer une campagne promotionnelle (chaque année la DRGB lance une campagne pour promotion) ;
- ✓ Lancer une campagne d'avancement qui est une promotion à l'horizontale, qui permet de garder le même poste avec un changement d'échelon ;
- ✓ Etablir le bilan d'emploi, qui est un ensemble de tableau à remplir et qui traite de tous les aspects sur le volet emploi ;
- ✓ Gérer des carrières, le suivi et la gestion de carrière de tous les agents de SONATRACH depuis le recrutement jusqu'à la retraite ;
- ✓ Elaborer un organigramme et veiller au bon déroulement de son application, qui est une traduction schématique de tous les départements de SONATRACH ;

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

- ✓ Les rapports mensuels et trimestriels ;
- ✓ Traiter toutes les requêtes et demande de mutations.

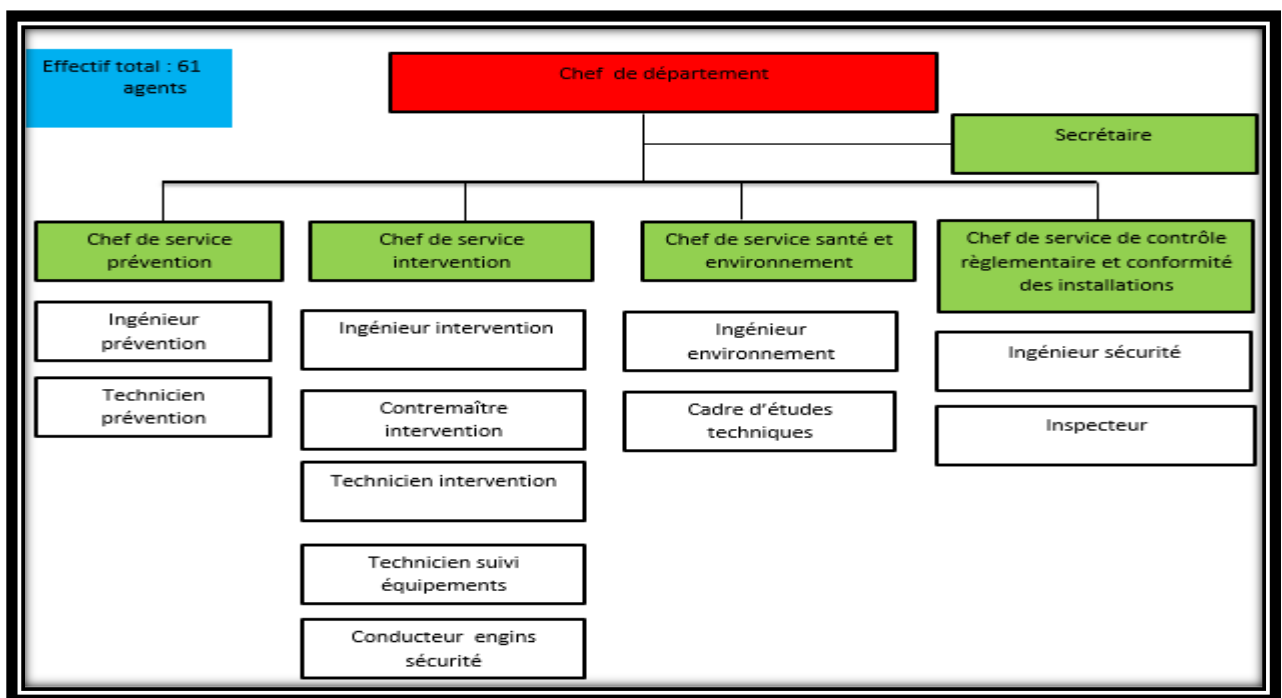
➤ Les moyens humains de l'entreprise :

L'effectif du département est classé dans le tableau suivant selon les catégories et les services (pour l'année 2009/2017) Ainsi, l'effectif est de treize personnes dirigées par un cadre supérieur qui est le chef département.

5. 0Département hygiène, sécurité et environnement

5.1. Organigramme du département

Figure N°5 : Organigramme du département HSE



Source : la direction de RTC sonatrach Bejaïa

5.2. Rôle du département HSE

- Application de la politique HSE du groupe en s'assurant de son application sur chaque site et formuler les axes et politique spécifique à l'activité en la matière ;
- Participer aux opérations d'audits opérationnels pour l'amélioration des techniques de l'exploitation des installations des transports, de maintenance et de sécurité par référence aux standards de l'industrie pétrolière ;

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

- Protéger et sauvegarder le patrimoine humain et matériel par des programmes de prévention, de suivi sanitaire et en cas d'incendie en dirigeant l'intervention, les opérations de dépollution et de bonification des milieux ;
- Contrôler le suivi des obligations et recommandations en matière de santé, sécurité et environnement ;
- Etudier et évaluer la compatibilité des nouveaux projets en vue d'assurer que l'engineering de sécurité et de protection de l'environnement soient conforme ;
- Rechercher, étudier et diffuser les textes règlementaires se rapportant à la santé, sécurité et à la protection de l'environnement.

5.2.1. Les services du département HSE

Dans la région de transport centre, le département HSE est déplacé sous l'autorité directe de la direction. Il veille aux meilleures conditions de travail et au maintien en bon état des biens matériels et du collectif.

5.2.2. Le service de prévention

Sa mission est de prévenir toutes les anomalies, risques explosion, accident de travail, incendie qui peuvent se manifester au sein de l'entreprise, toutes les activités principales sont :

- Assurer l'hygiène et la sécurité de l'ensemble de personnel et des installations sur le plan de la prévention ;
- Effectuer des tournées périodiques d'inspections sur l'ensemble des sites de l'unité ;
- Prévention des accidents et incidents ;
- Inspecter des différents sites de l'entreprise pour s'enquérir de la situation de matériel et des installations d'évolution des agents et du respect des consignes de sécurité ;
- Faire des enquêtes en cas d'incendie, d'incident, d'accident.
- Assurer le reporting journalier d'accidents et d'incidents.
- Veiller au strict respect des consignes de la sécurité pendant les interventions, les travaux exceptionnels ou les chantiers ;
- Faire observer les règles de l'hygiène et de sécurité au travail.

5.2.3. Le service santé environnement

- Appliquer la politique du Groupe SONATRASH en matière HSE ;
- Appliquer le management HSE et management environnementale ;
- Réaliser l'auto diagnostic environnementale ;

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

- Réaliser l'inspection au niveau des stations ;
- Mise en œuvre des plans d'actions environnementaux ;
- Suivi des études (réalisés par les bureaux de consulting) études d'impact et des audits environnementaux ;

5.2.4. Le service d'intervention

Les principales activités de ce service sont :

- Veille à l'intervention de matériel de lutte contre l'incendie ;
- Veille à ce que le matériel d'intervention soit toujours fonctionnel ;
- Tient à jour le fichier de matériel existant, le matériel réformé et matériel nouvellement acquis ;
- Suivi de stock émulseur et d'autres équipements ;
- Programmation des exercices d'entraînement des agents d'interventions ;
- Portes assistance à toute personne en danger ;
- Elabore les plans d'attaques ;
- Vérification du matériel suivant le planning ;
- L'intégration dans les opérations d'interventions de sécurité dans le cadre d'entraide mutuelle des unités ;
- Oriente le personnel visiteur au sein de l'unité ;
- Effectué des rondes périodiques ;

Section 02 : méthodologie de recherche et analyse des résultats

2.1. La méthodologie de recherche

Dans cette section nous allons présenter la méthodologie suivie pour étudier la pénibilité au travail au sein de sonatrach avant de procéder au traitement et à l'analyse des résultats de l'enquête mené dans ce cadre.

➤ Objectif de l'étude

Notre objectif est d'essayer de répondre à notre problématique qui intitulé « Quelle sont les facteurs de pénibilité au travail et quelles sont les mesures de prévention adoptées par sonatrach ? »

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

➤ Présentation d'étude

L'étude de terrain a été menée au sein de l'entreprise sonatrach Bejaïa .dans l'objectif à la base d'une enquête par questionnaire adresse à un échantillon de 50 employés de différentes catégories et une enquête par d'entretien avec l'ingénieure de sécurité et le médecin de travail.

➤ Structure et le déroulement de l'enquête par questionnaire

Notre échantillon se compose de 40 répondants parmi les 50 échantillons de notre étude a été choisi compte tenu des objectifs que nous avons sommes fixés. Le questionnaire est distribué par l'ingénieure de sécurité de l'entreprise concerne et nous avons récupéré après 5 jours. Le questionnaire comprend 18 questions et s'articule autour de trois axes:

L'axe 1: vise le recueil d'informations portant sur le profil du répondant.

L'axe 2: vise le recueil d'informations sur les conditions de travail et la pénibilité

L'axe 3:vise le recueil d'informations sur la pénibilité au travail

➤ Structure et le déroulement de l'enquête par entretien

Le but de l'entretien et de collecter de données spécifiques liées à notre thématique la pénibilité au travail auprès du responsable service HSE sonatrach.

Le guide d'entretien a été destiné au l'ingénieure de sécurité et le médecin de travail .L'objectif est de collecter des informations utilisons la pénibilité au travail au sein de service HSE de l'entreprise RTC sonatrach Bejaïa. Cet entretien s'est déroulé avec l'ingénieur de sécurité et le médecin de travail pendant les séances de stage dans l'entreprise concerné.

2.1.1. Technique d'analyse de résultat :

Concernant notre enquête par questionnaire, les résultats ont été analysées question par question à l'aide du logiciel sphinx il permet de créer, distribuer, analyser et visualiser des enquêtes quantitatives et qualitatives.et flexible, qui peut grandement simplifier le processus de création et de maintenance de la documentation de vos projets logiciels.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

2.2. L'analyse des résultats

Dans cette section, nous allons présenter les résultats de notre étude suite aux questionnaires adressés aux employés. L'objectif de l'étude menée étant d'évaluer les moyens de prévention reliés à la pénibilité au travail au niveau de l'entreprise RTC sonatrach Bejaia.

2.2.1. Analyse et interprétation des résultats du questionnaire

Dans cette section nous allons présenter au traitement des résultats des questionnaires

Axe 1 : les informations personnel

Tableau 03 : répartition de l'échantillon par genre

Genre	Nb.cit	Fréq
homme	21	52.5 %
Femme	19	47.5%
Total OBS	40	100%

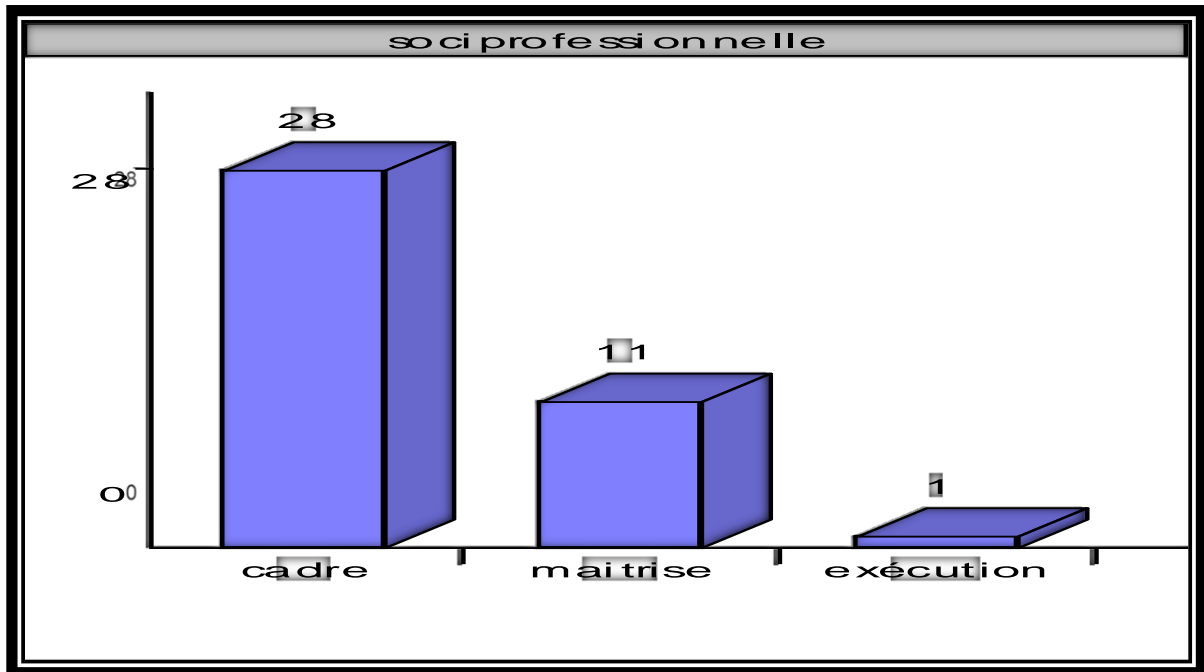
Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Selon de tableau N°03 intitulé de la répartition de l'échantillon par genre des hommes

notre enquête, l'entreprise, d'après notre enquête on a trouvé que la majorité des employés de l'entreprise DRC SONATRACH sont de genre masculin, représentant 52.5% de l'effectif. Les femmes, quant à elles, constituent 47.5% des effectifs.

Cette différence de représentation entre hommes et femmes peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment la nature des postes de travail concernés et les exigences physiques et les femmes ne devraient pas être sous-estimées et que des efforts peuvent être entrepris pour favoriser une plus grande diversité au sein de l'entreprise.

Figure 06 : Répartition de la l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le figure N°06 intitulé de la répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle. . Cela indique que la majorité des répondants occupe des postes de direction ou de gestion. et la catégorie de la maîtrise compte 11 individus. Cette catégorie regroupe les personnes ayant des responsabilités intermédiaires, souvent avec des compétences techniques ou spécialisées, la catégorie d'exécution est la moins représentée avec seulement 3 individus. Cela inclut généralement les postes opérationnels ou de soutien, on peu dire que notre l'échantillon est majoritairement composée de cadres, suivie par la maîtrise, et enfin par l'exécution. Cette répartition peut refléter la structure organisationnelle de l'entité étudiée, où une plus grande proportion de postes de direction et de gestion est présente par rapport aux postes opérationnels.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

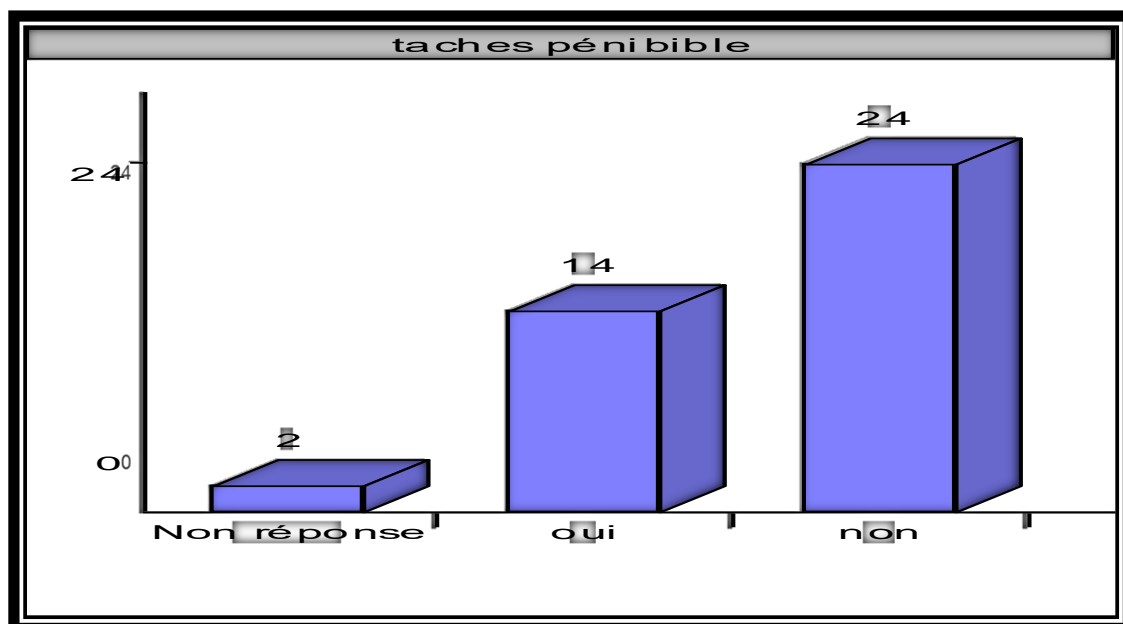
Tableau 04 : répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle

Année d'expérience	Nb0cit	Fréq
5ans	8	20%
5-10 ans	17	42.5%
Plus de 10 ans	15	37.5%
TOTAL OBS	40	100%

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Ce tableau N°04 présente la répartition des participants selon leur durée d'expérience professionnelle. Les données montrent que la majorité des répondants ont entre 5 et 10 ans d'expérience (42,5%), suivis de ceux avec plus de 10 ans d'expérience (37,5%) et ceux avec moins de 5 ans d'expérience (20%). Cette répartition aide à identifier les perspectives variées en fonction de l'ancienneté des participants dans le domaine étudié.

Figure 07 : Répartition de l'échantillon selon la perception de la pénibilité des tâche



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

A partir de Figure N°07 intitulé " Répartition de l'échantillon selon la perception de la pénibilité des tâches " présente la distribution des réponses dès leur perception de la pénibilité des tâches effectuées, dans les résultats de l'enquête ont constaté que la majorité des participants (60%) ne considèrent pas leurs tâches comme pénibles, tandis qu'une proportion notable (37.5%) les trouve pénibles. La faible proportion de non-réponses (2.5%) indique que presque tous les participants ont une opinion claire sur la pénibilité de leurs tâches. Cette répartition peut être utile pour identifier les domaines nécessitant des améliorations ou des interventions pour réduire la pénibilité perçue par une partie significative des travailleurs.

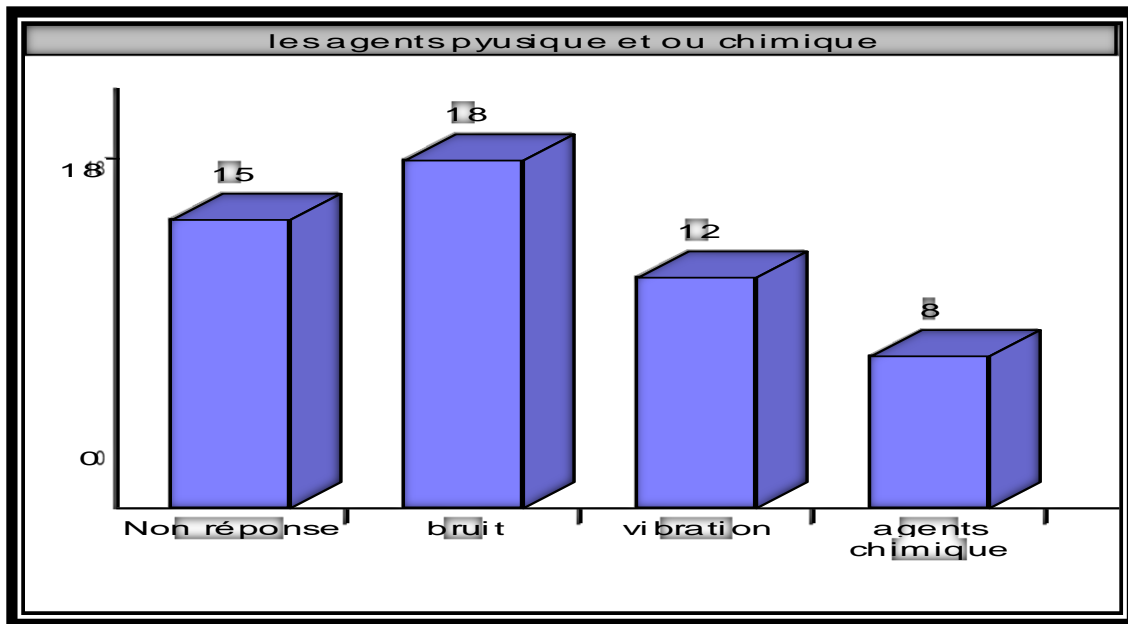
Tableau 05 : répartition de l'échantillon par les sources de pénibilité au travail

Sources de pénibilité au travail	Nb.cit	Fréq
Non réponse	6	15.0%
Charge de travail excessive	21	52.5%
Pression temporelle ou pression constante pour atteindre des objectifs	16	40%
Manque d'autonomie dans le travail	7	17.2%
TOTAL OBS	50	

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le tableau N °05 identifie les principales sources de pénibilité au travail selon les participants. Les causes les plus citées incluent la charge de travail excessive (52,5%), la pression temporelle (40%), et le manque d'autonomie (17,5%). Comprendre ces sources permet de mettre en place des stratégies de gestion pour réduire la pénibilité ressentie par les employés.

Figure N°8 : répartition de l'échantillon selon les types de pénibilité



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

La figure n°08 présente la répartition de l'échantillon selon les types de pénibilité liés aux agents physiques et/ou chimiques. On observe quatre catégories distinctes: "non réponse," "bruit," "vibration," et "agents chimiques." La catégorie "bruit" est la plus représentée avec un total de 18 réponses, suggérant que le bruit est le facteur de pénibilité le plus fréquemment signalé dans cet échantillon. Vient ensuite la catégorie "Non réponse" avec 15 occurrences, indiquant une proportion notable d'individus qui n'ont pas répondu à la question sur la pénibilité. La catégorie "vibration" suit avec 12 réponses, montrant que les vibrations constituent également une source significative de pénibilité. Enfin, la catégorie "agents chimiques" est la moins fréquente avec 8 réponses, ce qui pourrait suggérer une exposition moindre ou une perception de moindre importance par rapport aux autres facteurs. Cette répartition met en lumière les principaux types de pénibilité ressentis par l'échantillon, avec une forte incidence du bruit en tant que facteur de stress.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

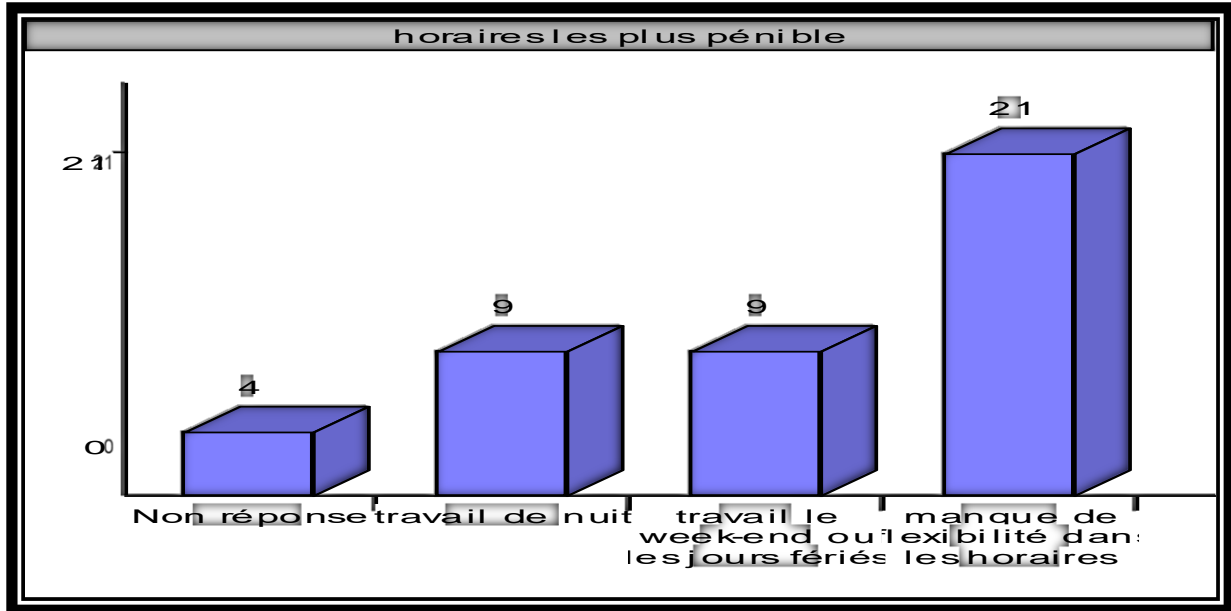
Tableau N06 : répartition de l'échantillon selon les factures de l'environnement

Un effort physique important	Nb.Cit	Fréq
Jamais	10	25.0
Rarement	12	30.0
Parfois	16	40.0
Toujours	3	7.5
TOTAL OBS	41	

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le tableau N06 présente la répartition de l'échantillon en fonction de l'effort physique important selon les facteurs environnementaux. Il est intéressant de noter que la majorité des réponses sont 41%, déclarent effectuer parfois un effort physique important. En revanche, 30% des participants disent le faire rarement, tandis que 25% ne le font jamais. Seulement 7,5% des individus interrogés indiquent qu'ils font toujours des efforts physiques importants. Ces données suggèrent une tendance générale vers une activité physique modérée au sein de l'échantillon, avec une minorité qui s'engage régulièrement dans des efforts physiques intenses. La répartition des réponses met en évidence des comportements variés et pourrait être utile pour élaborer des stratégies de promotion de l'activité physique adaptée aux différents groupes identifiés.

Figure N°9 : répartition de l'échantillon selon les aspects des horaires trouvez plus pénibles



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

La figure 09 intitulée " répartition de l'échantillon selon les aspects des horaires trouvez plus pénibles " montre que le manque de flexibilité dans les horaires est de loin l'aspect le plus pénible pour la majorité des participants (52.5%). Le travail le week-end ou les jours fériés est également perçu comme pénible par une proportion significative des répondants (25%). Le travail de nuit est considéré comme pénible par une minorité (15%), tandis que les non-réponses représentent une très faible proportion (7.5%). Ces résultats soulignent l'importance de la flexibilité des horaires de travail pour le bien-être des employés et peuvent guider les employeurs dans l'amélioration des conditions de travail.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

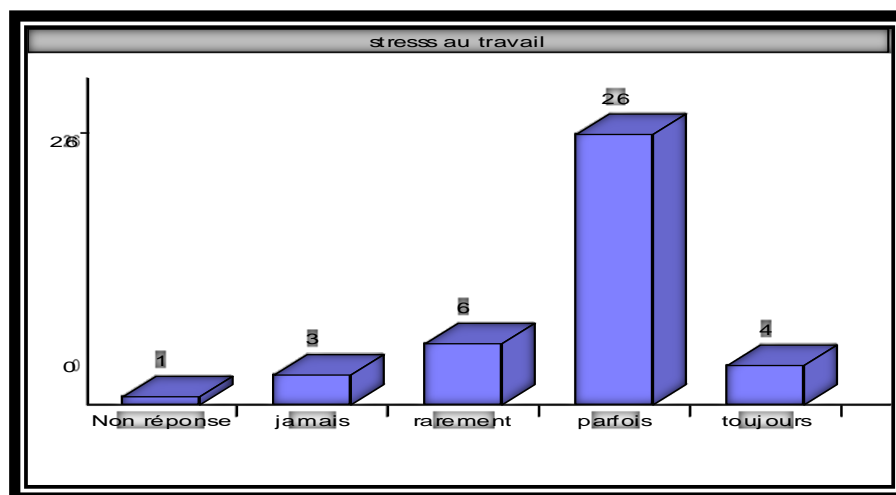
Tableau 07 : répartition de l'échantillon selon la communication avec les collègues de travail

Communication avec vos collègues	Nb.cit	Fréq
Oui	34	85.0%
Non	6	15.0%
TOTAL OBS	40	100%

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le tableau 07 intitulé "Répartition de l'échantillon selon la communication avec les collègues de travail" présente des données sur la fréquence de communication entre les participants et leurs collègues de travail. Le tableau montre que la grande majorité des participants (85%) communiquent avec leurs collègues de travail, ce qui souligne l'importance de la communication dans le milieu professionnel. Cependant, une minorité (15%) ne communique pas avec leurs collègues, ce qui pourrait signaler des opportunités d'amélioration dans les pratiques de communication ou la culture organisationnelle. Les employeurs pourraient tirer parti de ces informations pour encourager et faciliter une communication plus inclusive et efficace, afin de maximiser la cohésion d'équipe et la performance globale.

Figure N°10 : répartition de l'échantillon selon le stress au travail



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

La figure 10 intitulée "Répartition de l'échantillon selon le stress au travail" présente une analyse visuelle de la fréquence du stress ressenti par les participants dans leur environnement de travail.

La figure montre que la majorité des participants (26 sur 40) ressentent parfois du stress au travail, ce qui suggère que le stress est une expérience intermittente mais courante. Une minorité significative (8 participants) ressent rarement du stress, tandis qu'un très petit nombre (2 participants) ne ressent jamais de stress. Cependant, il est préoccupant de noter que 3 participants ressentent toujours du stress, ce qui pourrait nécessiter des interventions pour améliorer leur bien-être au travail. Les employeurs pourraient utiliser ces informations pour identifier les sources de stress et mettre en place des stratégies de gestion du stress afin de créer un environnement de travail plus sain et plus productif.

Tableau N08 : répartition de l'échantillon selon les facteurs de stress

Le stress peut être provoqué	Nb.cit	Fréq
Non réponse	1	2.5%
Les conditions de travail	10	25.0%
Pression au temps de réalisation des tâches	27	67.5%
Une mauvaise communication avec les collègues de travail et le supérieur hiérarchique	12	30.0%
TORAL OBS	50	

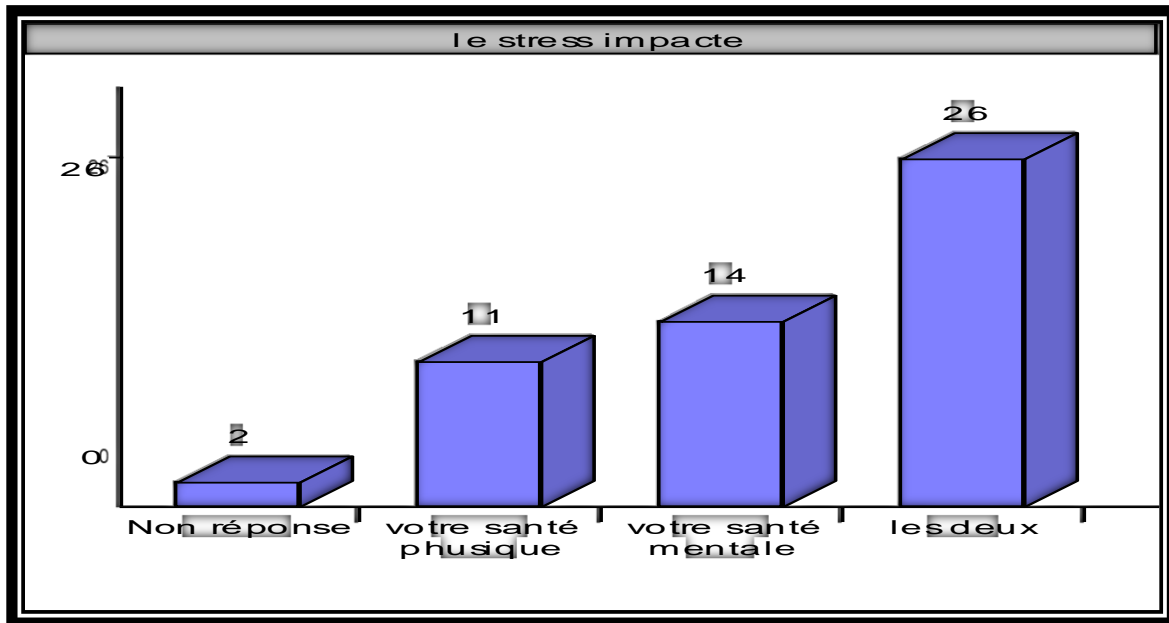
Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le tableau 01 intitulé "Répartition de l'échantillon selon les facteurs de stress" présente une analyse des différentes sources de stress au travail pour les participants. Le tableau montre que la pression liée au temps de réalisation des tâches est la principale source de stress pour la majorité des participants (67,5%). Les conditions de travail et la mauvaise communication avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques sont également des sources significatives de stress, affectant respectivement 25% et 30% des participants. Ces résultats suggèrent que pour réduire le stress au travail, les employeurs devraient se concentrer sur la gestion des délais,

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

l'amélioration des conditions de travail, et la promotion d'une communication efficace et positive au sein de l'équipe.

Figure 11 : répartition de l'échantillon selon l'impact du stress



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Intitulons Figure 11 : répartition de l'échantillon selon l'impact stress" présente une analyse des impacts du stress sur les participants. Le graphique montre que la majorité des participants (65%) ressentent les effets du stress à la fois sur leur santé physique et mentale. Une proportion significative des participants (27,5%) ressentent des impacts uniquement sur leur santé physique, tandis que (35%) ressentent des impacts uniquement sur leur santé mentale. Ces résultats suggèrent que le stress au travail a des répercussions importantes et variées sur la santé des employés. Les employeurs devraient prendre en compte ces impacts et mettre en place des stratégies de gestion du stress pour améliorer le bien-être global des employés, en abordant à la fois les aspects physiques et mentaux du stress.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

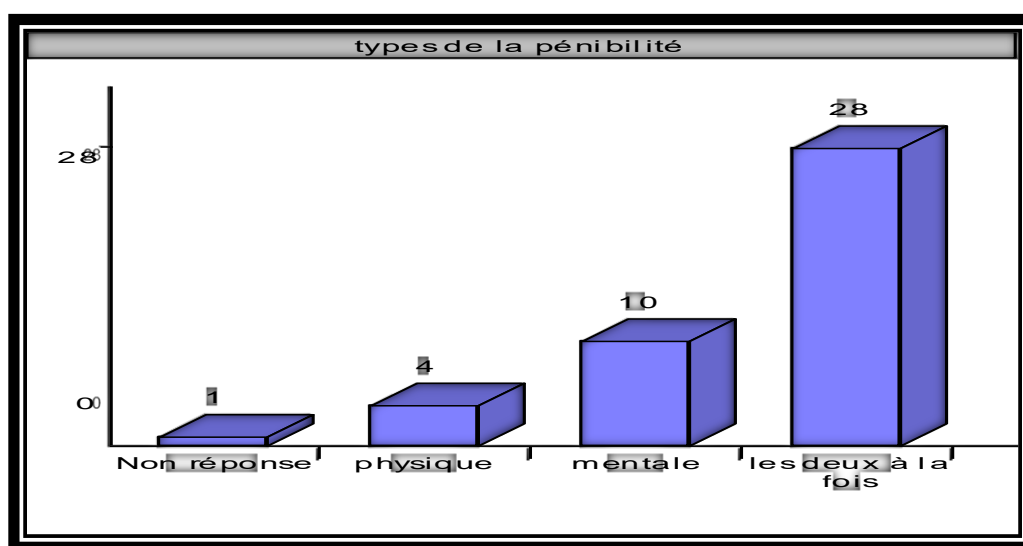
Tableau 09 : répartition de l'échantillon selon les causes des AT et les MP

Causes des AT et MP	Nb.cit	fréq
Non réponse	2	5.0
L'absence de formation des salariés	13	32.5
Mauvaises condition de travail	23	57.5
Négligence des employeurs	17	42.5
Facteur environnementaux	17	42.5
TOTAL OBS	72	

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le tableau N°09 répartition de l'échantillon selon les causes des AT et les MP" présente une analyse des causes des accidents de travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) parmi un échantillon de 40 individus .voici une conclusion détaillée basée sur les données fournies : Nous peu dire que les mauvaises conditions de travail sont la principale cause des accidents de travail et des maladies professionnelles, affectant 57.5% des participants. La négligence des employeurs est également une cause significative, affectant 42.5% des participants. L'absence de formation des salariés et les facteurs environnementaux sont également des causes importantes, affectant chacun 32.5% des participants. Ces résultats suggèrent que pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles, les employeurs devraient se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail, la formation des employés, et la mise en place de mesures de prévention efficaces.

Figure 12 : répartition de l'échantillon selon influence de la pénibilité sur le travailleur



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

Figure N° 12 "répartition de l'échantillon selon "influence de la pénibilité sur le travailleur" présente une analyse de l'impact de la pénibilité sur les travailleurs, répartie en quatre catégories : non réponse, influence physique, influence mentale, et influence à la fois physique et mentale. Montre que la majorité des travailleurs (28 sur 40) ressentent les effets de la pénibilité à la fois sur leur santé physique et mentale. Cela souligne l'importance de considérer la pénibilité du travail comme un facteur multidimensionnel qui affecte les travailleurs de manière holistique. Les employeurs devraient prendre en compte ces impacts combinés et mettre en place des stratégies de gestion de la pénibilité qui abordent à la fois les aspects physiques et mentaux. Les résultats suggèrent également que, bien que certains travailleurs ressentent des impacts uniquement physiques ou mentaux, la majorité subite des effets combinés, ce qui nécessite une approche intégrée pour améliorer le bien-être global des employés.

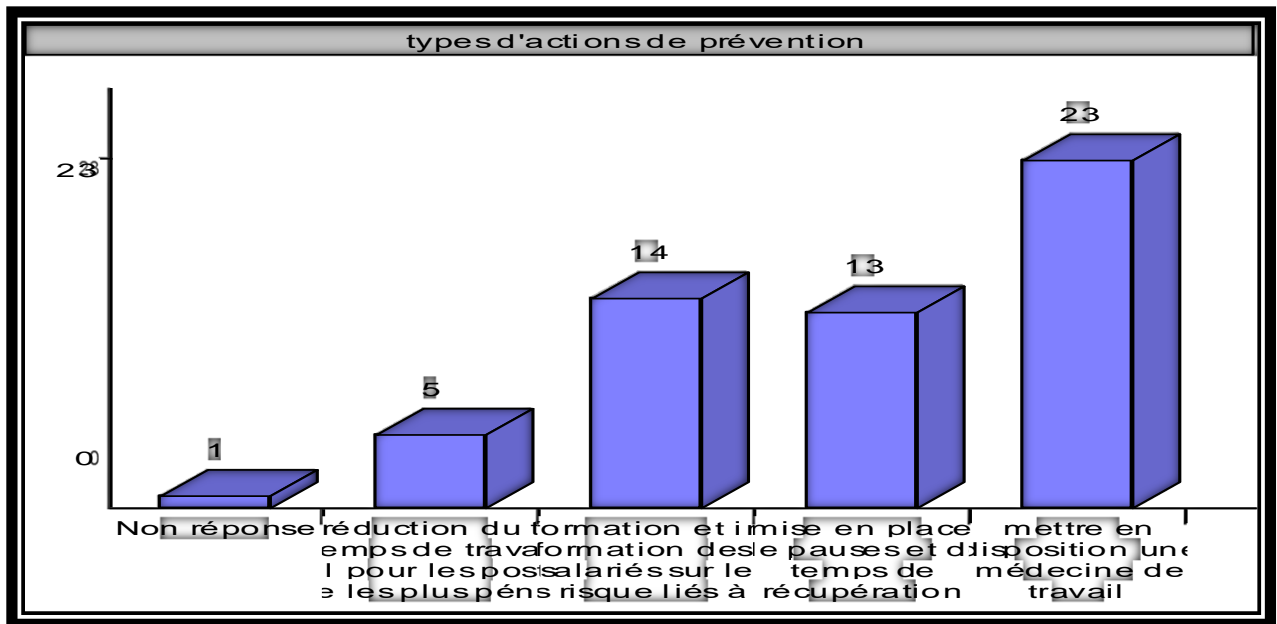
AXE03 : vise le recueil d'informations sur la pénibilité au travail

Tableau 10 : répartition de l'échantillon selon les solutions pour réduire la charge de travail

Les solutions pour réduire votre C-T	Nb.cit	Fréq
Non réponse	3	7.5%
Etablir une liste de tâches prioritaires	26	65.0%
Définir des délais de réalisation pour chaque tâche	16	40.0%
Déléguer des tâches à vos collègues ou subordonnés	9	22.5%
TOTAL OBS	54	

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Figure 13 : répartition de l'échantillon selon les actions de prévention



Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Selon la figure N°13 La Répartition de l'échantillon selon les actions de prévention présente les différentes actions de prévention proposées par les participants pour améliorer les conditions de travail. La figure représenté que la majorité des participants (23 sur 50) considèrent la mise à disposition d'une médecine du travail comme l'action de prévention la plus importante. La formation et l'information sur les risques, ainsi que la mise en place de pauses et de temps de récupération, sont également des actions de prévention populaires, mentionnées respectivement par 14 et 13 participants. La réduction du temps de travail pour les postes les plus pénibles est moins fréquemment mentionnée, avec seulement 5 participants la proposant. Ces résultats suggèrent que les travailleurs perçoivent l'accès à des services de santé au travail, l'éducation sur les risques et les pauses régulières comme des stratégies clés pour améliorer les conditions de travail et prévenir les problèmes de santé. Les employeurs devraient donc se concentrer sur la mise en place de ces actions de prévention pour améliorer le bien-être des employés et réduire les risques professionnels.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

Tableau 11 : répartition de l'échantillon selon les avantages de la prévention de la pénibilité au travail

Les avantages prévention la P-T	Nb.cit	fréq
Non réponse	1	2.5%
Amélioration de la santé et du bien-être des travailleurs	32	80.0%
Une diminution des dépenses pour l'entreprise	4	10.0%
Réduction des risques d'accidents et de maladies professionnelles	24	60.0%
Amélioration de l'image de l'entreprise en tant qu'employeur responsable	15	37.5%
TATAL OBS	40	

Source : Élaboré par nous-mêmes sur la base des résultats de l'étude

Le tableau N°11 représenté la répartition de l'échantillon selon les avantages de prévention de la pénibilité au travail" présente les différents avantages perçus par les participants en lien avec la prévention de la pénibilité au travail. Le tableau N°11 il montre que la majorité des participants (32 sur 40) considèrent l'amélioration de la santé et du bien-être des travailleurs comme l'avantage le plus important de la prévention de la pénibilité au travail. La réduction des risques d'accidents et de maladies professionnelles est également un avantage perçu par une proportion notable des participants (24 sur 40). L'amélioration de l'image de l'entreprise en tant qu'employeur responsable est mentionnée par 15 participants, tandis que la diminution des dépenses pour l'entreprise est moins fréquemment mentionnée, avec seulement 4 participants la proposant. Ces résultats suggèrent que les travailleurs perçoivent principalement la prévention de la pénibilité au travail comme une mesure bénéfique pour leur santé et leur sécurité, ainsi que pour l'image de l'entreprise. Les employeurs devraient donc se concentrer sur la mise en place de mesures de prévention de la pénibilité pour améliorer le bien-être des employés, réduire les risques professionnels et renforcer leur réputation en tant qu'employeur responsable.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

Synthèse :

La synthèse générale de résultats de notre enquête par questionnaire se présente comme suit :

- L'échantillon interrogé était composé de 40 employés de l'entreprise SONATRACH RTC, avec une légère majorité d'hommes (52,5%). La plupart occupaient des postes de cadres ou de maîtrise.
- Concernant la pénibilité ressentie, si 37,5% des employés trouvaient leur travail pénible, 60% ne le considéraient pas comme tel. Les principales sources de pénibilité citées étaient la charge de travail excessive, la pression temporelle et le manque d'autonomie.
- Le stress au travail était une expérience courante, avec 52,5% le ressentant parfois. Ses principales causes identifiées étaient la pression liée aux délais et la mauvaise communication. Il affectait à la fois la santé physique et mentale pour 65% des employés.
- Les accidents de travail et maladies professionnelles étaient attribués surtout aux mauvaises conditions de travail, à la négligence des employeurs et au manque de formation.
- La pénibilité avait des impacts physiques et mentaux combinés pour la majorité.
- Les actions de prévention privilégiées étaient l'accès à une médecine du travail, la formation sur les risques et les pauses récupération.
- Les principaux avantages cités de la prévention de la pénibilité étaient l'amélioration de la santé des employés et la réduction des risques professionnels.

En conclusion, ce questionnaire a permis d'évaluer la perception de la pénibilité et des risques psychosociaux chez les employés, ainsi que leurs besoins en matière de prévention. Les résultats pourront guider l'entreprise dans l'amélioration des conditions de travail.

2.2.2 Analysé des résultats de l'entretien

A) Cet entretien s'est déroulé avec l'ingénieur sécurité de l'entreprise RTC Sonatrach

Question 01: Quels sont les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au sein de votre entreprise ?

L'entreprise fait une démarche pour détecter les risques professionnels par deux méthodes : La méthode de EVRP (la évaluation des risque professionnel) c la méthode de l'identification des risque professionnel qui donne des pourcentages par rapport à la gravité de risque comme ambiance de travail, biologique, bruit ...etc. L'entreprise fait un référentiel des risque professionnels il nous donnée des matrice.

Question 02 : Quelles sont les conséquences éventuelles de ces risques sur la santé et la sécurité des travailleurs ?

Pour la santé au travail en peux avoir un blessé direct comme fractures par contre le bruit ou les risque biologique en peux avoir des maladies professionnel si c'est une blessé indirect.

Question 03 : Quel est votre rôle dans la gestion et la prévention de ces risques ?

La premier en doit identifier le risque et on doit Agir par prioritaire des risque en doit faire les actions préventif et collectif parmi les actions comme les formations, les moyen de protection et de sécurité au travail et Sensibilité le personnel

La mise en œuvre les actions par exemples en doit mettre les actions pour l'amélioration des conditions de travail exemples aménagement des niveaux locaux et le suivi des travailleur.

Question 04 : Disposez-vous des moyens nécessaires pour exercer votre métier ?

Oui en a disposez des moyens nécessaire pour notre métier premièrement on a le personnel de la formation de base de HSE on fait des formations complémentaire pour les outils informatique et les logiciels exemples VRP on a un référentiel de méthode de guidé pour faire le VRP et les équipe qualifier.

Question 05 : Pouvez-vous nous parler du référentiel EVRP et son application ?

Tellement, nous sommes régionaux, on a un comité de pilotage après chaque. L'installation des membres du comité de pilotage Régions/ Sites, La formation des membres du comité de pilotage Régions et Sites, La mise en place d'une organisation pour la réalisation de l'EVPR, La programmation des séances

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

d'information et de sensibilisation au profit des travailleurs, La mise en œuvre de l'EVRP La mise en place d'un plan d'actions de prévention et la définition des outils de suivi, La réalisation d'audits relatifs à la mise en œuvre de l'EVRP. EVRP C, un référentiel qui fait la manière de faire les évaluations par le comité et la manière de faire, les outils, la gite de documentation des risques.

Question 06 : Selon vous qu'est-ce que la pénibilité au travail et quels sont ces facteurs ?

on a pas un élément direct qui parlé sur la pénibilité au travail en a une sous-élément parce que en fait par axe de priorité le risque industriel; après les risque professionnel en a trouviez la nuisance Pour l'évaluation de la pénibilité au travail en a l'élément de la nescience en a fait de prise en charge a lui Pour les gens qui travaillé a des condition pénible en donné des augmentation de salaire pour la motivation des salaire .

Question 07 : Dans le cas de votre entreprise, quels sont les postes concernés par la pénibilité au travail ?

Tous les poste dans l'entreprise qui consacré par la pénibilité au travail mais les poste les plus fréquent en y a le poste maintenance, HSE, exploitation, sécurité.

Question 08 : Dans le cas de votre entreprise, quel est le type de contrainte de travail la plus fréquente (physique, liée à l'organisation du travail, lié à l'environnement de travail, psychique) ?

En pas des contraintes physique, liée à l'organisation du travail, psychique parce que nous vous mais à la déposition des salariés tous les moyen, mais par contre lié à l'environnement de travail on trouvé quand même des contraintes comme le bruit.

Question 09 : Avez-vous eu à gérer des travailleurs se plaignant de la pénibilité de leur travail ? Est-elle réelle ou ressentie ?

On a un comité de évaluation de la nuisance qui composé par des chefs des départements si au qui jugé le travail c lui qui décidé et la participation de premier responsable.

Question 10 : Dans le cas de pénibilité de travail, pouvez-vous nous parler des solutions préconisées par l'entreprise (compensation financière...) pour y remédier ?

L'interposition d'une prime de nuisance pour les postes, les moyens de protection,

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

➤ Synthèse pour l'entretien avec l'ingénieur de sécurité

- L'entreprise utilise deux méthodes pour identifier les risques professionnels : la méthode d'EvRP (évaluation des Risques Professionnels) et l'identification des risques professionnels.
- Ces méthodes permettent d'identifier et de quantifier différents types de risques comme les risques liés à l'ambiance de travail, les risques biologiques, les risques de bruit, etc.
- L'entreprise dispose d'un référentiel pour la gestion des risques professionnels.
- Les risques professionnels peuvent avoir des conséquences directes comme des blessures (ex : chute) ou indirectes comme des maladies professionnelles.
- L'entreprise dispose d'un tableau pour la déclaration des maladies professionnelles.
- Identifier les risques prioritaires et mettre en place des actions préventives et collectives (formations, équipements de protection, sensibilisation du personnel).
- Mettre en œuvre des actions d'amélioration des conditions de travail (aménagement, suivi des travailleurs).
- L'entreprise dispose du personnel formé en santé, sécurité et environnement (HSE) et de formations complémentaires sur les outils et logiciels
- Formation des membres du comité, organisation de la démarche, sensibilisation des travailleurs.
- Mise en œuvre de l'EvRP et Mise en place d'un comité de pilotage régional/local pour la réalisation.
- définition d'un plan d'action de prévention et d'outils de suivi, réalisation d'audits.
- La pénibilité au travail n'est pas identifiée directement, mais elle est prise en compte à travers l'évaluation des risques professionnels.
- Des éléments comme la nuisance, les conditions de travail difficiles sont considérés.
- Une prime de pénibilité peut être accordée aux travailleurs concernés.
- Les principales contraintes sont liées à l'environnement de travail, notamment le bruit.
- Mise en place de primes de nuisance pour les postes concernés.

B) Cette entretien s'est déroulé avec le médecin de travail de l'entreprise RTC Sonatrach Bejaia

Question 01 : Quels sont les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au sein de votre entreprise ?

Dans manières générale mais chaque métier se 'exposé un des risque exemples le poste médecine de travail il exposé au risque biologie quel que soit les maladies transmissibles par le son et par l'exposition des conditions de travail il doit créer des différentes maladies avec le temps mais ni pas classé comme maladie professionnel presque tous les employeurs concerné Chaque fonctionne ca ses risque professionnel exemples le personnel qui travaille dans un environnement Sour nom il y a trop de bruit il est exposé avec le son malgré il y a des moyen de protection mais il est reconnu comme une maladie professionnel. Le entreprise-il prendre en considération il mettre en œuvre des moyen de protection Plus il y a un contrôle chaque année pour réglé les différent problème des fois en fait un déménagement ou arrangement pour enlever le personnel dans ce environnement ,pour nous gravité par l'état de santé de salarié, Exemple les agents qui travaillé au nuit avec le temps il est une surveillance pour prévenir les maladies qui est-il peut créer à travers le travail de nuit parce que il y a un déséquilibre, Et pour les agent administratif il exposé des problèmes de resté dans une seul place pour un lange temps mais il toujours relie au exigence de poste et pour les agents qui travaille sur les pc quelle que soit des salles de contrôle ou des bureau ce exposé un écran il vous avoir des problème dans la vision l y a certain métier il s'exposé des maladie reconnu par l'organisme employeur et la CNAS comme un maladie professionnel comme les personnel qui travaillé dans les atelier et les machine comme qui s'exposé au hydrocarbure ,bruit ces agent il revoir un surveillance parce que il peut développer des maladie professionnel avec le temps si le cas de tous les domaine.

Question 02 : Quelles sont les conséquences éventuelles de ces risques sur la santé et la sécurité des travailleurs ?

Il y a deux type des conséquences : Les conséquences de dégradation de l'état de santé de la personne et les conséquences général c la réduction de l'espèrent de vie et généralement les maladies professionnel il touché les gens les plus âge.

Question 03 : dans le poste de médecin de travail asque vous avez déjà des cas qui ce plan a une pénibilité au travail ?

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH

Bejaia

Oui y a des cas qui présenté par la pénibilité au travail mais c rarement des fois le manque d'effectif il déclenché un surcharge de travail et si le facture le plus mais on n'a pas virement un travail des fois aussi en peux pas parlé directement de pénibilité au travail mais les exigences de poste exemple le travail de nuit c un travail pénible mais c une exigence de poste.

Question 04 : Selon vous qu'est-ce que la pénibilité au travail et quels sont les principaux facteurs de pénibilité ou de risque identifiés ?

Le rôle de médecine de travail et préventif il est dans l'entreprise pour prévenir l'état de santé de travailleur il fait la surveillance, chaque agent il la une visite minimum par année et il y a des gens deux visite annules dans le cadre de la prévention des maladies professionnels qui reliev à son poste de travail dans ses visite le médecine de travail il doit détecte la pénibilité asque l'agent qui de bon santé pour suivie le travail ou il se plan il va tous réclamé dans ce cas il doit détecter la pénibilité des fois aussi l'agent qui va ou médecine pour ce plan il y a le stress professionnel et surcharge de travail il se plan à la médecine doit dans le plan physique ou morale dans ce cas le médecin il doit juger asque l'agent touché par la pénibilité au pas ou cour de ses visite ou par des visite paraculaire que l'agent lui-même se présenter a le médecin .

Question 05 : En tant que médecin du travail, jouez-vous un rôle dans la gestion et la prévention de la pénibilité au travail ? Si oui, lequel ?

Oui, Lorsque ont jugé que l'agent il exposé par la pénibilité au travail il y a deux solution soit en mes directement a vise la hiérarchique de travailleur pour diminuer la situation soit pour renforcé de réduire des tache de travail ou changement de poste pour un arrangement et dans le cas que il y a pas un arrangement Le médecin de travail il doit passer à la aménagement.

Question 06 : Dans le cas de votre entreprise, quel est le type de contrainte de travail la plus fréquente (physique, liée à l'organisation du travail, lié à l'environnement de travail, psychique) ?

Dans le cas en fait en comparaisent entre physique et psychique les contrainte les plus fréquent sont les psychique il sont plus fréquent par rapport ou physique si pas l'enivrement professionnel qui beaucoup plus qui rencontré sur son physique il il y a aussi le stress ;le temps et tu peut trouver une souffrance dans le coté social c pour ça le psychique il est le plus fréquent .

Question 07 : asque vous proposé des autre moyen de prévention reliev à la pénibilité au travail ?

Généralement en a des commission des hygiène et de sécurité au milieu de travail il composé de médecine de travail ;HSE ;et chaque service il y a l'administration leur travail ce que chaque mois ou deux moi il fait des réunion ,le rôle de cette commission il doit visité tous les secteur des travailleur il va écouter il différent plan des travailleur leur objectif de détecté les manque comme les moyen ou le stress en fait des réunion et en proposé des solution pour chaque cas pour la amélioration les condition de travail soit sur le plan physique ou morale de travailleur . y a pas une organisation parfait mes toujours il y a des propositions pour la amélioration des conditions professionnel de travail soit a long terme ou court terme.

➤ Synthèse pour l'entretien avec le médecin de travail

- Chaque métier est exposé à des risques spécifiques (biologiques, bruit, etc.).
- L'entreprise met en place des moyens de protection et de surveillance médicale adaptés.
- Des déménagements ou réaménagements peuvent être effectués pour éloigner les travailleurs des environnements à risque.
- Les agents administratifs sont également exposés à des risques liés à leur poste de travail (vision, posture).
- Certaines maladies professionnelles sont reconnues et prises en charge par l'entreprise et la CNAS.

En résumé, l'entreprise a mis en place une démarche structurée d'identification, d'évaluation et de prévention des risques professionnels, en s'appuyant sur des méthodes et des référentiels. Elle cherche à adapter les postes et les conditions de travail pour limiter l'exposition des travailleurs aux différents types de risques, tout en mettant en place des mesures de compensation financière lorsque la pénibilité ne peut être complètement éliminée.

Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia

Conclusion

La conclusion du chapitre sur la pénibilité au travail chez SONATRACH RTC met en évidence des défis importants liés aux conditions de travail, au stress et aux risques professionnels. L'étude révèle que près de 40% des employés perçoivent leur travail comme pénible, en raison de charges de travail élevées et d'une pression constante. Le stress, souvent causé par des délais serrés et une communication inefficace, affecte la santé mentale et physique de plus de la moitié des travailleurs. Les accidents de travail et les maladies professionnelles sont principalement dus aux mauvaises conditions de travail et à un manque de formation adéquate. Il est impératif pour SONATRACH RTC de renforcer ses actions de prévention, en améliorant les conditions de travail, en offrant des formations continues et en mettant en place des programmes de gestion du stress, afin d'assurer un environnement de travail plus sûr et plus sain pour ses employés.

Conclusion générale

Conclusion générale

La pénibilité au travail est un phénomène multidisciplinaire, c'est une forme de souffrance au travail qui peut se traduire de plusieurs façons. Ce phénomène est complexe il touche à la santé physique et psychique de l'individu, ce risque présente une charge supplémentaire pour les entreprises, ce qui provoque une diminution de la productivité a cette dernière, notre étude sur la pénibilité au travail au sein de la RTC Sonatrach Bejaia a mis en évidence les multiples défis auxquels sont confrontés les travailleurs, notamment les risques physiques, les tâches répétitives, et l'exposition à des environnements de travail potentiellement dangereux. Ces problématiques, déjà soulignées lors de la Révolution industrielle, continuent de nécessiter une attention particulière.

L'analyse des réponses obtenues à travers les questionnaires et entretiens a permis de confirmer nos hypothèses initiales : la rigidité des horaires et des charges de travail contribue effectivement à la pénibilité, tandis que des initiatives de formation et de sensibilisation jouent un rôle crucial dans la réduction des risques.

Les mesures de prévention mises en place par Sonatrach, bien qu'efficaces dans une certaine mesure, montrent qu'il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre des standards de travail optimaux. L'implication des entreprises dans la reconnaissance et la gestion des facteurs de pénibilité est essentielle non seulement pour la santé des employés mais aussi pour la productivité et la compétitivité des organisations.

Enfin, malgré les efforts déjà entrepris par Sonatrach pour améliorer les conditions de travail, il est évident que des améliorations supplémentaires sont nécessaires pour atteindre des standards optimaux en matière de sécurité et de bien-être des employés. La reconnaissance continue et la gestion proactive des facteurs de pénibilité restent des éléments clés pour garantir non seulement la santé des travailleurs mais aussi la performance globale et la compétitivité de l'entreprise.

Bibliographie

Bibliographie

1. Ouvrages :

- ❖ Allan St John -H. « Principes de santé et de sécurité au travail ». Éditions IOSH, 2005.
- ❖ Auber-L. « Facteurs de risque psychosociaux : identification et gestion des risques liés au bien-être au travail ». Édition Santé et Sécurité, Paris, 2017.
- ❖ Caron-M. et Verkindt Pierre-Yves. « Regards sur la pénibilité ». Édition 1, France, 2001,
- ❖ Charles-D. « Gestion de la santé et de la sécurité au travail : Une approche pratique ». CRC Press, France, 2008.
- ❖ Chloé Guillot-S. « La gestion des ressources humaines ». 12e édition, France, 2019.
- ❖ Hughes-P et Ed Ferrett. « Introduction à la santé et à la sécurité au travail ». Editions Routledge, France, 2011.
- ❖ Klandermans, B., & Van Vuuren, T. « Job Insecurity: Introduction ». Journal européen de la psychologie du travail et de l'organisation, 1999.
- ❖ LEA.T. « La pénibilité au travail. Une question au cœur du management des ressources humaines ». Gestion et management, Ed. dumas-02997368, France, 2020.
- ❖ Madiha-S. « Algérie : tout savoir sur les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité ». Côte d'Ivoire, 2018.
- ❖ Malchaire-J. « Stratégie générale de gestion des risques professionnels ». Édition « Cahiers de notes documentaires « Hygiène et sécurité du travail », Belgique.
- ❖ Ngoulou-K. « La pénibilité psychique dans les secteurs secondaire et tertiaire, ses manifestations et enjeux ». France, 2016.
- ❖ Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. « Pas de sécurité : une méta-analyse et une revue de l'insécurité de l'emploi et de ses conséquences ». France, 2002.

2. Site internet :

- ❖ <https://chorum.fr/ess-facilit-et-vous/sante/la-sante-au-travail/laccident-du-travail>
- ❖ <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2017/02/presto-86-penibilte-final.pdf>
<https://www.ilo.org/fr/themes-0/securite-et-sante-au-travail/domaines-daction-dans-le-secteur-de-la-securite-et-la-sante-au-travail/systemes-de-gestion-de-la-securite-et-la-sante-au-travail> .
- ❖ <https://www.anact.fr/penibilite-passer-de-la-definition-des-seuils-une-approche-qui-integre-les-conditions-reelle-de>

Bibliographie

- ❖ <https://alan.com/fr-fr/bien-etre-travail/a/absenteisme-travail>
- ❖ <https://www.inrs.fr/risques/lombalgies/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- ❖ <https://infonet.fr/lexique/definitions/risque-professionnel/>
- ❖ <https://dati-plus.com/risques-activite-physique-au-travail>
<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir>
- ❖ <https://www.mtess.gov.dz/fr/legislation-du-travail/>
- ❖ <https://www.mtess.gov.dz/fr/loi-n-88-07-du-26-janvier-1988-relative-a-lhygiene-a-la-securite-et-a-la-medecine-du-travail/>

3. Article:

- ❖ Article de Organisation internationale du travail améliorer la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises
- ❖ Rapport Organisation internationale du travail, Améliorer la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises.
- ❖ Article 3 du décret exécutif n° 05-09 du 27 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 08 Janvier 2005 relatif à la commission paritaires et aux proposés l'hygiène et à la sécurité.
- ❖ Article 12 de la loi 88-07 du 26 janvier 1988.
- ❖ Article 04 du le décret exécutif n° 2000-253 du 23 Aout 2000.

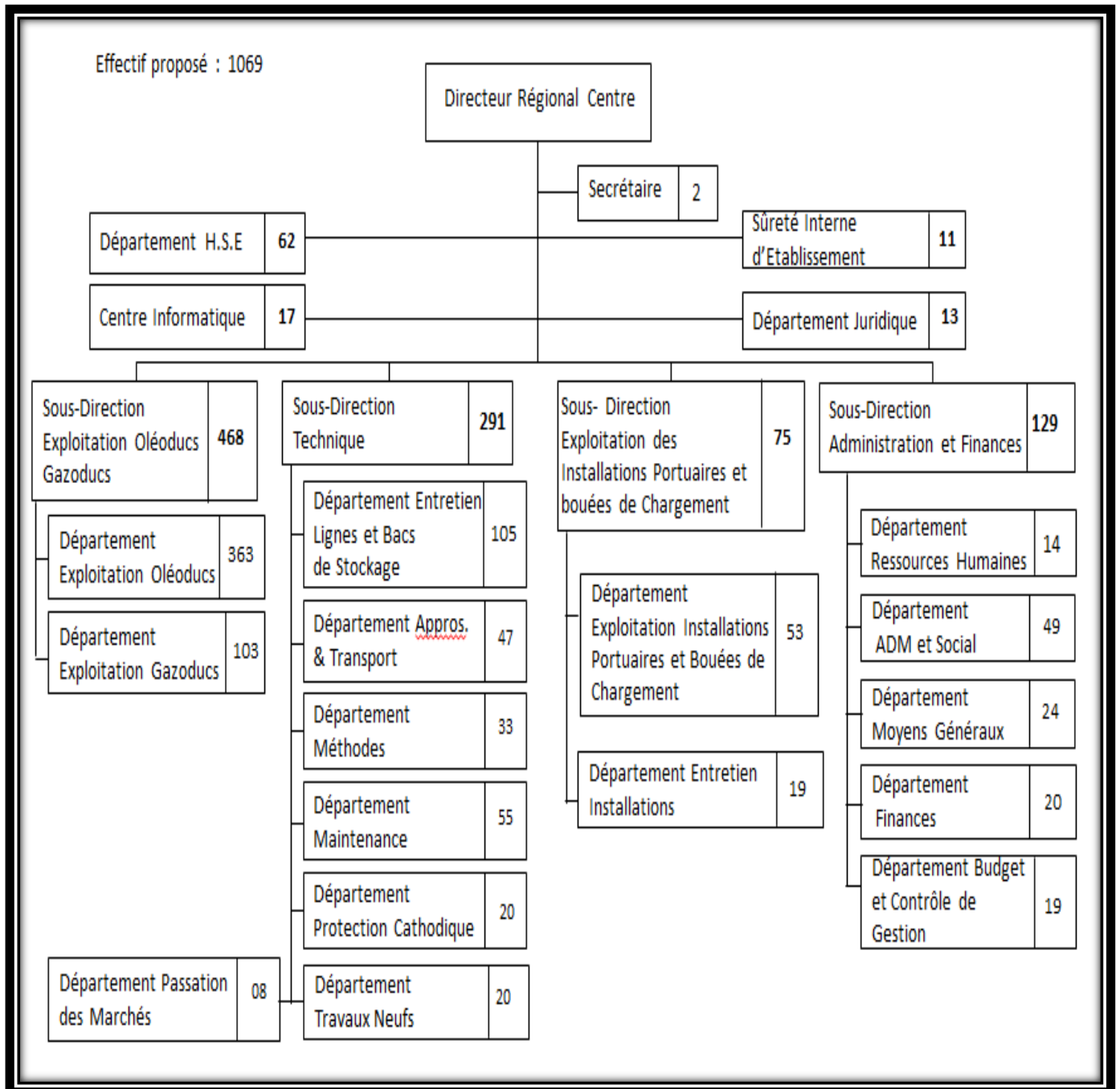
4. Documentation :

- ❖ Organisation internationale du Travail « Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail: un outil pour une amélioration continue », première édition, Turin, 2011, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154126.pdf
- ❖ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale de la République Algérienne Démocratique et Populaire « profil-dz-sst 2023 » 2023 » .algerien/2023. <https://www.mtess.gov.dz/pdf/profil-dz-sst-2023.pdf/>
- ❖ Madiha-S « Algérie : tout savoir sur les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité », côte d'ivoire .2018.
- ❖ Loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité, et la médecine du travail, JO de la République algérienne, n° 4/1988.

Annexes

Annexes

Annexes : organigramme de l'entreprise RTC SONATRACH Bejaia



Annexes

Questionnaire

Destiné au personnel de l'entreprise RTC SONATRACH

Bejaia

La pénibilité au travail

Afin de préparer notre mémoire de master en gestion des ressources humaines sur le sujet mentionné précédemment, nous vous serions reconnaissants de nous aider. Le but de ce questionnaire est d'obtenir des informations sur les diverses mesures de prévention et les causes de la pénibilité au travail. En respectant la confidentialité, nous tenons à vous rappeler que les réponses seront utilisées uniquement à des fins scientifiques.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration aimable et votre disponibilité.

Axe 1 : les informations personnelles

1) Genre :

Homme femme

2) Catégories socioprofessionnelle :

Cadre Maitrise Exécution

3) Poste occupé

4) Années d'expérience :

[-5 ans]
 [5- 10 ans]
 [Plus de 10 ans]

Axe 2 : la condition de travail et la pénibilité

5) Pensez-vous que vous effectuez des taches pénibles ?

Oui Non

6) Quelles sont les principales sources de pénibilité au travail auxquelles vous êtes confronté(e) dans votre environnement professionnel ? Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.

Charge de travail excessive

Annexes

Pression temporelle ou pression constante pour atteindre des objectifs

Manque d'autonomie dans le travail

Autres.....
.....

7) Etes-vous exposé à des agents physiques et /ou chimiques nuisibles dans votre travail ?

Oui

Non

8) Si oui, veuillez préciser lesquels ?

Bruit

Vibration

Agents chimiques

Autres

(préciser).....

9) A quel point votre travail exige-t-il un effort physique important ?

Jamais.

Rarement

Parfois

Toujours

10) Quels sont les aspects de vos horaires que vous trouvez les plus pénibles ?

Travail de nuit

Travail le week-end ou les jours fériés

Manque de flexibilité dans les horaires

Autres.....

.....

10) Y'a-t- il une bonne communication avec vos collègues de travail ?

Oui

Non

11) Ressentez- vous du stress au travail ?

Jamais.

Rarement

Parfois

Toujours

Annexes

12) Concernant votre poste de travail, le stress peut être provoqué par :

- Les conditions de travail.
- Pression due au temps de réalisation des tâches.
- Une mauvaise communication avec les collègues de et les supérieurs hiérarchiques
- Autres.....

13) Pensez-vous que le stress impacte ?

- Votre santé physique
- Votre santé mentale
- Les deux

14) Durant cette année, êtes-vous absenté pour cause de pénibilité au travail ?

- Oui Non

14) Quelle sont selon vous les cause les plus fréquents des accidents de travail et des maladies professionnelles ?

- L'absence de formation des salariés
- Mauvaises conditions de travail
- Négligence des employeurs
- Facteurs environnementaux

15) Quels sont les types de la pénibilité qui influence le travailleur

- Physique.
- Mentale.
- Les deux à la fois

Axe 3 : Solutions proposées

16) Quelles sont les solutions que vous proposez pour réduire votre charge de travail ?

- Etablir une liste de tâches prioritaires
- Définir des délais de réalisation pour chaque tâche
- Déléguer des tâches à vos collègues ou subordonnés
- Autres.....

17) Quels types d'actions de prévention ont été mis en place dans votre entreprise ?

- Réduction du temps de travail pour les postes les plus pénibles
- Formation et information des salariés sur les risques liés à la pénibilité
-

Annexes

Mise en place de pauses et de temps de récupération

Mettre en disposition une médecine de travail

18) Quels sont les avantages d'une bonne prévention de la pénibilité au travail ?

Amélioration de la santé et du bien-être des travailleurs.

Une diminution des dépenses pour l'entreprise

Réduction des risques d'accidents et de maladies professionnelles

Amélioration de l'image de l'entreprise en tant qu'employeur responsable

Merci pour votre collaboration !

Annexes

Cas d'entreprise DRGB SONATRACH BEJAIA

Entretien avec :

• *Responsable HSE*

1. Quels sont les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au sein de votre entreprise ?
2. Quelles sont les conséquences éventuelles de ces risques sur la santé et la sécurité des travailleurs ?
3. Quel est votre rôle dans la gestion et la prévention de ces risques ?
4. Disposez-vous des moyens nécessaires pour exercer votre métier ?
5. Pouvez-vous nous parler du référentiel EvRP et son application ?
6. Selon vous qu'est-ce que la pénibilité au travail et quels sont ces facteurs ?
7. Dans le cas de votre entreprise, quels sont les postes concernés par la pénibilité au travail ?
8. Dans le cas de votre entreprise, quel est le type de contrainte de travail la plus fréquente (physique, liée à l'organisation du travail, lié à l'environnement de travail, psychique) ?
9. Avez-vous eu à gérer des travailleurs se plaignant de la pénibilité de leur travail ? Est-elle réelle ou ressentie ?
10. Dans le cas de pénibilité de travail, pouvez-vous nous parler des solutions préconisées par l'entreprise (compensation financière...) pour y remédier ?

Nous vous remercions pour votre contribution

Annexes

Guide d'entretien sur la pénibilité au travail

Cas d'entreprise DRGB SONATRACH BEJAIA

Destiné au médecin de travail

11. Quels sont les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs au sein de votre entreprise ?
12. Quelles sont les conséquences éventuelles de ces risques sur la santé et la sécurité des travailleurs ?
13. Quels sont les problèmes de santé les plus fréquents rencontrés ?
14. Selon vous qu'est-ce que la pénibilité au travail et quels sont les principaux facteurs de pénibilité ou de risque identifiés ?
15. En tant que médecin du travail, jouez-vous un rôle dans la gestion et la prévention de la pénibilité au travail ? Si oui, lequel ?
16. Disposez-vous des moyens nécessaires pour exercer votre métier ?
17. Dans le cas de votre entreprise, quel est le type de contrainte de travail la plus fréquente (physique, liée à l'organisation du travail, lié à l'environnement de travail, psychique) ?
18. Avez-vous eu à recevoir des travailleurs se plaignant de la pénibilité de leur travail ? Est-elle réelle ou ressentie ?
19. Dans le cas d'une pénibilité ressentie, qu'avez-vous préconisé à ces salariés ?
20. Quelles mesures préventives recommandez-vous pour réduire les impacts éventuels sur la santé et la sécurité des salariés (accidents de travail et les maladies professionnelles) de la pénibilité du travail ?

Nous vous remercions pour votre contribution.

Annexes



Fiche Descriptive de Poste

AFFECTA

Activité :

Direction :

Département :

Division/ Complexe :

POSTE DE

Désignation du poste C/F :

Classification : Ingénieur

Modification :

Cré

Description sommaire du poste :

- Assurer la coordination de l'équipe placée sous son autorité ;
- Suivre et analyser les paramètres d'exploitation ;
- Déterminer la variante optimale en terme de régime d'exploitation, afin de répondre aux exigences des prévisions de transport ;
- Assurer le suivi et programmer les différents travaux de la station et de la ligne ;
- Initier les opérations de nettoyages des lignes avec le service lignes en cas d'anomalie constatée ;

Description des conditions de travail :

Pondération

1. Danger :

Il intervient en permanence dans des atmosphères dangereuses, explosives à proximité des bacs et au niveau des installations de production toxique (présence de gaz et d'hydrocarbures) ;
Risque de glissade lors de l'opération de raclage et d'inspection des lignes en collaboration avec le service lignes et en lors des opérations de mise à disposition des installations pour travaux de maintenances, fracture lorsqu'il emprunte fréquemment des marches pieds ou des échelles pour accéder à la au toits des bacs et de chute de plain-pied.

1. /08

2. Pénibilité :

Effort physique déployé par tout le corps lors des vérifications des dispositifs de sécurité et de protection des canalisations lors des inspections sur son installation

2. /06

Annexes

<ul style="list-style-type: none">- Bruit très intense pouvant porter atteinte à plusieurs Organes pouvant causer une altération de l'ouïe et/ou d'autres organes.- Vibration des installations de pompage, machines au niveau des dépôts des hydrocarbures désagréables.- Fatigue oculaire lors du suivi des opérations de traitement des données d'exploitation sur PC et, et lors des travaux sous les rayonnements solaires dans les sites du sud.- Variations de température (jour / nuit / saisons) des travaux sous les forts rayonnements solaires dans les sites du sud. <p>3. Salissure : Travail salissant pour le corps et les habits, car le titulaire de ce poste est souvent appelé à superviser et assister les opérateurs et les opérations lors des opération d'exploitation.</p> <p>4. Insalubrité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Irritation des voies aériennes supérieures causées par le renouvellement de l'air insuffisant, accumulation de gaz de fumées, ambiance thermique chaude et humide inconfortable dans les bacs de stockage des hydrocarbures ;- Il manipule les hydrocarbures liquide et gazeux (pétrole brut, slops, carburant) ;- Travail dans des endroits souvent confinés et dangereux due à une insuffisance de ventilation naturelle (atmosphère déficiente en oxygène, a la présence de gaz ou de vapeurs toxiques) ;-	<p>3. /02</p> <p>4. /04</p>
<p><u>Avis de la commission paritaire hygiène et sécurité d'unité :</u></p>	<p><u>Avis de la commission de base du personnel :</u></p>
<p style="text-align: center;"><u>Avis du premier responsable de la structure demanderesse :</u></p>	
<p style="text-align: center;"><u>Avis du Directeur RHU :</u></p>	
<p style="text-align: center;"><u>Avis de la commission supérieure du personnel :</u></p>	

Table de matière

Remerciement	
Dédicaces	
Liste des abréviations	
La liste des figures	
La liste des tableaux	
<i>Dédicaces</i>	3
<i>Dédicaces</i>	4
Sommaire	8
Introduction générale.....	1
Chapitre 1 : les risques professionnels et la santé, sécurité au travail.....	3
Introduction	3
Section 01 : les risques professionnels	3
1.1. La définition des risques professionnels	3
1.2. Importance de la gestion des risques professionnels	4
1.3. Identification des risques professionnels :	5
1.3.1. Les risques physiques	5
1.3.2. Les risques psychosociaux.....	6
1.4. L'évaluation des risques professionnels :	9
1.5. La prévention des risques professionnels	12
1.5.1. L'obligation de formation à la sécurité	12
1.5.2. Les actions de préventions	12
Section 02: La santé au travail.....	13
2.1. La définition de la santé au travail	13
2.2. Les facteurs qui influencent la santé au travail	13
2.3. Les enjeux de la santé au travail	14
2.4. L'importance des conditions de travail sur la santé des travailleurs.....	16
Section 03 : La sécurité au travail	17
3.1. La définition de la sécurité au travail.....	17
3.2. Les enjeux de la sécurité au travail	17
3.3 L'insécurité au travail	18
3.1. La définition de l'insécurité au travail	18
3.2. Les formes d'insécurité au travail	19
3.4. Importance de la sécurité au travail pour les employés et pour les entreprises :	21

Table de matière

3.4.1. Importance de la sécurité au travail pour les employés :	21
3.4.2. Importance de la sécurité au travail pour les entreprises :	21
3.5. Systèmes de gestion de la sécurité et de santé au travail	22
Conclusion	25
Chapitre 2 : les fondements de pénibilité au travail et le cadre législatif en Algérie	26
Introduction	26
Section 01 : Fondements de la Pénibilité au travail.....	26
1.1. La pénibilité au travail : définition ; enjeux et types.....	27
1.1.1. La définition de la pénibilité au travail.....	27
1.1.2. La question de la pénibilité au travail est traitée par plusieurs auteurs parmi lesquels :.....	27
1.1.3. Les types de la pénibilité :	29
1.1.4. L'importance de la pénibilité au travail dans la GRH	30
1.1.5. Les enjeux de la pénibilité au travail.....	31
1.2. Les facteurs de la pénibilité au travail	35
1.3. Les contraintes psychiques se résument dans les facteurs suivants :.....	37
1.4. Les effets de la pénibilité au travail	38
1.4.1. Impacts sur la santé physique	38
1.4.2. Fatigue et épuisement	39
1.4.3. Stress et troubles psychologiques	39
1.4.4. Répercussions sur la vie personnelle	40
Section 02 : conséquences cause et la prévention et les lois algérien sur les pénibilités au travail	40
2.1. Les conséquences de la pénibilité au travail de l'entreprise :.....	41
2.2. Les causes de la pénibilité au travail.....	41
2.3. La prévention de la pénibilité au travail	42
2.3.1. La prévention de la pénibilité au travail en Algérie	43
2.4. Le volet juridique de la pénibilité au travail en Algérie	44
2.4.1. La prévention des risques professionnels	44
2.4.1.1. La prévention sous la responsabilité de l'employeur	44
2.4.1.2. La prévention sous l'autorité de l'Etat	47
2.5. L'importance juridique de la pénibilité au travail.....	49
Conclusion	51
Chapitre 3 : la pénibilité au travail au sein de l'entreprise SONATRACH Bejaia	53

Table de matière

Introduction	53
Section 01 : Présentation de la Sonatrach.....	53
Section 02 : méthodologie de recherche et analyse des résultats	61
2.1. La méthodologie de recherche.....	61
2.1.1. Technique d'analyse de résultat :	62
2.2. L'analysé des résultats	63
2.2.1. Analyse et interprétation des résultats du questionnaire	63
2.2.2 Analysé des résultats de l'entretien	78
Conclusion.....	84
Conclusion générale	87
Bibliographie	
Annexes	
Résumé	

Résumé

Le mémoire se concentre sur la pénibilité au travail chez SONATRACH à Bejaia. Il examine les défis spécifiques rencontrés par les employés, notamment les risques physiques, les tâches répétitives et les environnements de travail dangereux. Les problématiques principales incluent les risques liés au bruit, aux postures contraignantes, et aux maladies professionnelles. La méthodologie repose sur des questionnaires et des entretiens, révélant que la rigidité des horaires et des charges de travail contribue à la pénibilité. Sonatrach a mis en place des mesures de protection et de surveillance médicale, mais des améliorations sont encore nécessaires. La gestion proactive de la pénibilité est essentielle pour garantir la santé des travailleurs et améliorer la productivité de l'entreprise.

Abstract

The thesis focuses on work hardships at SONATRACH in Bejaia. It examines the specific challenges faced by employees, including physical risks, repetitive tasks, and hazardous work environments. The main issues involve risks related to noise, strenuous postures, and occupational diseases. The methodology is based on questionnaires and interviews, revealing that rigid schedules and heavy workloads contribute to work hardship. SONATRACH has implemented protection measures and medical monitoring, but further improvements are still needed. Proactively managing work hardship is essential to ensuring workers' health and improving the company's productivity.